

ENTREPRISE DE VENTE À DISTANCE

Brochure n° 3333

Générée le 29/04/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 6 février 2001.....	1
Champ d'application.....	1
Durée. - Dénonciation. - Révision.....	1
Avantages acquis.....	2
Commission paritaire de conciliation et d'interprétation.....	2
Liberté syndicale.....	2
Exercice du droit syndical.....	2
Réunions d'information.....	3
Exercice du mandat syndical.....	4
Congés de formation économique, sociale et syndicale.....	4
Délégués du personnel.....	4
Comité d'entreprise.....	5
CHSCT.....	5
Dispositions communes aux représentants du personnel.....	6
Réunions paritaires.....	7
Commissions mixtes officielles.....	8
Embauchage et promotion.....	8
Contrat à durée déterminée.....	8
Personnel à temps partiel et intermittent.....	10
Aptitude à l'emploi et au travail.....	11
Règlement intérieur.....	11
Durée du travail.....	12
Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident.....	12
Obligations nationales.....	12
Congés payés.....	13
Absences pour événements familiaux.....	14
Chômage partiel.....	15
Salaires minima garantis.....	15
Travaux pénibles physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres.....	16
Application du principe " à travail égal salaire égal ".....	16
Prime ou gratification annuelle.....	16
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	16
Egalité de traitement entre salariés français et étrangers.....	16
Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes de moins de 18 ans-Travail de nuit.....	16
Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes.....	17
Licenciement.....	18
Hygiène et sécurité.....	18
Emploi des handicapés.....	19
Apprentissage et formation professionnelle.....	19
Prévoyance.....	20
Dépôt de la convention.....	20
Adhésion.....	20
Date d'application.....	20
Extension.....	20
Textes Attachés.....	21
Avenant "Cadres" Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001.....	21
Champ d'application.....	21
Classification.....	21
Engagement.....	21
Période d'essai.....	21
Remplacement et mutation.....	22
Maladie. - Accident.....	23
Maternité. - Adoption.....	23
Congé d'ancienneté.....	24
Rémunération, situation individuelle, gestion de carrière.....	24
Salaires effectifs garantis collectivement.....	24
Brevets d'invention.....	25
Secret professionnel.....	25
Rupture du contrat de travail.....	25
Préavis.....	25
Indemnité de licenciement.....	25
Indemnité de départ en retraite.....	26
Non-concurrence.....	26
Régime de retraite et de prévoyance.....	27
Formation et perfectionnement professionnels.....	27
Déplacements professionnels.....	27
Changement de résidence.....	27
Avenant "Agents de maîtrise et techniciens" Convention collective nationale du 6 février 2001.....	28
Champ d'application.....	28
Classification.....	28
Engagement.....	28
Période d'essai.....	28
Mutation.....	29

Sommaire

Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001

Remplacement temporaire.....	30
Maladie. - Accident.....	31
Maternité ou adoption.....	31
Congé d'ancienneté.....	31
Rémunération. - Situation individuelle. - Gestion de carrière.....	31
Salaires effectifs garantis collectivement.....	32
Rupture du contrat de travail.....	32
Préavis.....	33
Indemnité de licenciement.....	33
Indemnité de départ en retraite.....	34
Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens non assimilés aux cadres.....	34
Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens assimilés aux cadres.....	34
Formation professionnelle.....	34
Assurance décès-invalidité des agents de maîtrise et techniciens assimilés aux cadres.....	35
Déplacement professionnel.....	35
Avenant "Ouvriers et Employés" Convention collective nationale du 6 février 2001.....	35
Champ d'application.....	35
Période d'essai.....	35
Bulletin de paie.....	36
Mutation temporaire.....	36
Mutation définitive.....	36
Polyvalence.....	37
Classification.....	37
Abattements d'âge.....	37
Garantie d'ancienneté.....	37
Majorations diverses et indemnités.....	38
Fonds de chômage.....	38
Congés d'ancienneté.....	39
Jours fériés.....	39
Maladie. - Accident.....	39
Préavis.....	40
Indemnité de licenciement.....	40
Indemnité de départ en retraite.....	41
Complément de retraite professionnelle.....	41
Annexe "Classifications" Convention collective nationale du 6 février 2001.....	41
Préambule.....	42
Principe.....	42
Définition des positions.....	43
Révision.....	49
Accord du 9 novembre 2004 portant adhésion à la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.....	49
Adhésion.....	50
Intitulé.....	50
Caractère obligatoire.....	50
Notification et validité de l'accord.....	50
Dépôt.....	50
Demande d'extension.....	50
Date d'application.....	51
Avenant du 8 décembre 2004 portant création d'une CPNEFP.....	51
Préambule.....	51
Missions.....	51
Composition.....	52
Fonctionnement.....	53
Présidence - Vice-présidence.....	53
Fréquence des réunions.....	53
Indemnisation absences et déplacements.....	53
Recours.....	54
Durée de l'avenant.....	54
Notification et validité de l'avenant.....	54
Dépôt.....	54
Demande d'extension.....	54
Date d'application.....	54
Accord du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.....	54
Préambule.....	55
Champ d'application.....	56
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	56
Contrat de professionnalisation.....	56
Période de professionnalisation.....	57
Droit individuel à la formation.....	58
Bilans de compétences.....	59
Entretien professionnel.....	59
Tutorat.....	59
Validation des acquis de l'expérience.....	60
Passport formation.....	61

Sommaire

Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001

Egalité professionnelle hommes-femmes.....	61
Dispositions financières.....	61
Modalités de mise en oeuvre et du suivi de l'accord.....	62
Partie.....	63
Signature de l'accord.....	63
Notification et validité de l'accord.....	63
Caractère obligatoire.....	63
Formalités de dépôt.....	64
Date d'application.....	64
Extension.....	64
Accord du 24 mai 2005 relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.....	64
Champ d'application.....	64
Aménagement de la vie professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise.....	65
Départ longues carrières et salariés handicapés.....	66
Mise à la retraite entre 60 et 65 ans.....	66
Egalité professionnelle hommes-femmes.....	67
Evolution de l'accord.....	67
Durée de l'accord.....	67
Caractère obligatoire.....	67
Signature de l'accord.....	67
Notification et validité de l'accord.....	67
Dépôt.....	68
Extension.....	68
Date d'effet.....	68
Avenant du 16 septembre 2005 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005.....	68
Préambule.....	68
Barèmes.....	68
Signature de l'accord.....	69
Notification et validité de l'accord.....	69
Formalités de dépôt.....	69
Date d'application.....	70
Extension.....	70
Accord du 15 décembre 2006 relatif à la VAE et à la création de CQP.....	70
Validation des acquis de l'expérience.....	70
Création de certificats de qualification professionnelle.....	71
Dispositions communes.....	72
Durée de l'accord.....	72
Caractère obligatoire.....	72
Signature de l'accord.....	72
Notification et validité de l'accord.....	72
Dépôt.....	73
Extension.....	73
Date d'effet.....	73
Accord du 29 septembre 2009 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.....	73
Accord du 5 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	76
Préambule.....	77
Avenant n° 2 du 9 novembre 2004 portant modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention.....	84
Avenant du 9 décembre 2009 à l'accord du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.....	85
Avenant du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai.....	86
Avenant du 24 juin 2011 relatif à la modification de la convention collective.....	89
Avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe « Classifications ».....	90
Annexe.....	99
Avenant du 19 juillet 2011 à l'accord du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.....	108
Adhésion par lettre du 9 septembre 2011 de l'UNSA à la convention.....	109
Avenant du 6 février 2012 à l'accord du 24 juin 2011 relatif aux classifications.....	109
Accord du 18 novembre 2013 relatif au contrat de génération.....	110
Préambule.....	110
Champ d'application.....	110
Objet de l'accord.....	111
Diagnostic préalable.....	111
Bénéficiaires des contrats de génération.....	111
Mesures prises au niveau de la branche.....	111
Insertion durable des jeunes dans la branche.....	112
Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés.....	113
Transmission des savoirs et des compétences.....	114
Outils d'aide à la gestion des âges.....	114
Mise en oeuvre de l'accord de branche.....	114
Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés.....	114
Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés.....	114
Evaluation de l'accord de branche.....	115
Date d'application et durée.....	115
Dépôt. - Extension.....	115
Annexe I.....	115

Sommaire

Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001

Annexe III.....	117
Annexe IV.....	117
Annexe V.....	117
Annexe VI.....	118
Annexe VII.....	119
Accord du 6 juillet 2015 relatif au télétravail.....	121
Préambule.....	121
1. Principes généraux.....	121
2. Mise en place du télétravail.....	121
3. Durée du travail.....	122
4. Droits du salarié en période de télétravail.....	122
5. Aménagement du poste de travail du salarié en période de télétravail.....	122
6. Formation.....	122
7. Santé et sécurité.....	123
8. Contrat de travail ou avenant au contrat.....	123
9. Réversibilité de la situation de salarié en période de télétravail.....	123
10. Champ d'application.....	123
11. Suivi.....	124
12. Dénonciation.....	124
13. Date d'application.....	124
14. Dépôt. - Extension.....	124
Textes Salaires.....	125
Accord du 5 janvier 2007 relatif aux salaires.....	125
Préambule.....	125
Annexes.....	126
Accord du 23 juillet 2007 relatif aux salaires (RMG).....	128
Annexes.....	129
Accord "Salaires" du 26 juin 2008 relatif aux rémunérations minimales garanties.....	130
Annexes.....	132
Accord du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011.....	133
Annexe I.....	135
Accord du 24 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2011.....	137
Annexes.....	138
Accord du 20 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er décembre 2011.....	140
Annexe.....	141
Accord du 3 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties.....	143
Annexes.....	144
Accord du 11 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er janvier 2013.....	146
Annexe I.....	147
Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2013.....	148
Annexes.....	149
Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties au 1er juillet 2013.....	151
Annexe I.....	152
Accord « Salaires » du 1er juillet 2014.....	153
Annexe I.....	154
Accord du 6 juillet 2015 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties.....	154
Annexe I.....	155
Textes Extensions.....	157
ARRETE du 10 avril 2002.....	157
ARRETE du 12 avril 2005.....	158
ARRETE du 22 avril 2005.....	158
ARRETE du 22 avril 2005.....	158
ARRETE du 3 août 2005.....	159
ARRETE du 6 décembre 2005.....	159
ARRETE du 29 mars 2006.....	159
ARRETE du 25 avril 2006.....	160
ARRETE du 2 mai 2007.....	160
Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	161
Texte de base.....	161
FORCO, OPCA.....	161
Préambule.....	162
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord.....	164
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution.....	165
Textes Attachés.....	168
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	168
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	168
Annexe.....	170

Sommaire

Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	177
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	178
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	179
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	180
4. La rupture conventionnelle est.....	181
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	182
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	183
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	184
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	185
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	186
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	187
Comment lire efficacement sa convention collective.....	188
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	189
a. Définition de la convention collective.....	189
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	189
c. Utilité de la convention collective.....	189
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	190
a. L'activité de l'entreprise.....	190
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	190
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	190
d. Les mentions du contrat de travail.....	191
e. L'affichage dans l'entreprise.....	191
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	192
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	192
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	193
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	193
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	193
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	193
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	194
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	194
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	196
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	196
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	196
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	196
d. La disparition des organisations signataires.....	196
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	197
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	197
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	197
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	199
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	200

Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001

Texte de base

Convention collective nationale du 6 février 2001

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération FO cuirs, textile, habillement ;

FECTAM CFTC ;

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile de l'habillement et connexes CFE-CGC.

Syndicat national des entreprises de vente à distance (1).

UNSA fédération des commerces et des services, par lettre du 9 septembre 2011 (BO n° 2011-40)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 9 novembre 2004 étendu par arrêté du 22 avril 2005 JORF 5 mai 2005.

La présente convention collective ainsi que ses avenants et annexes sont conclus en application de la loi du 13 novembre 1982 modifiée et de la loi du 11 février 1950.

Ces textes règlent les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de vente à distance (VAD) dont l'activité principale est le commerce de détail de tout type de produits par tout média. Cette activité est généralement répertoriée aux numéros 52.6 A (vente par correspondance sur catalogue général) et 52.6 B (vente par correspondance spécialisée) de la nomenclature des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits.

Cette convention collective ainsi que ses avenants et annexes s'appliquent également aux personnels de ces entreprises travaillant dans tous centres liés à l'activité principale tels que entrepôts, centres d'appels, sièges sociaux.

Ces textes s'appliquent à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national, y compris dans les départements et territoires (1) d'outre-mer.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 22 avril 2005, art. 1^{er}).

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention, ses avenants et annexes sont conclus pour une durée indéterminée et pourront être dénoncés, conformément aux dispositions légales.

Les demandes de révision ou de modification de la présente convention devront être présentées par leur auteur aux autres signataires par lettre recommandée ; cette dernière devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les points sujets de révision. Les pourparlers commenceront obligatoirement dans les 15 jours après la date de réception de la demande.

Cependant, ces révisions pourront se faire à n'importe quel moment par accord entre les parties.

En cas de dénonciation, la présente convention reste valable jusqu'à la date de signature de la nouvelle convention, et à défaut, pendant une durée de 2 ans démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation.

Avantages acquis

Article 3 En vigueur étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages acquis collectivement ou individuellement, antérieurement à la date de la signature de la présente convention par les salariés dans l'établissement qui les emploie.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des accords ou avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises. La présente convention ne peut constituer une cause de refus à l'ouverture des discussions.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usages, d'accords ou de convention.

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Article 4 En vigueur étendu

Les différends collectifs ou individuels nés d'une interprétation ou de l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, pourront être soumis par accord des parties au litige à la commission paritaire de conciliation.

Cette commission sera composée de 2 représentants de chaque organisation signataire de la présente convention ou y ayant adhéré, et d'un nombre égal d'employeurs.

La commission paritaire est présidée à tour de rôle par un représentant du syndicat patronal, et par un représentant des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.

La commission devra avoir effectué la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de 15 jours à dater du jour où elle aura été saisie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission prononce des recommandations qui s'appliquent aux parties si elles sont prises à l'unanimité. Toutefois, elle ne préjuge pas des instances éventuellement introduites devant la juridiction compétente.

La commission conviendra, en cas de différends collectifs nés d'une interprétation ou de l'application de la présente convention, des modalités de publicité aux recommandations qu'elle aura émises.

Liberté syndicale

Article 5 En vigueur étendu

Les parties se reconnaissent le droit, aussi bien pour le personnel que pour les entreprises, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux ; l'entreprise étant un lieu de travail, les parties s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Par ailleurs, aucune sanction ne sera prise pour une participation à une grève qui se serait déroulée dans des conditions licites.

Exercice du droit syndical

Article 6 En vigueur étendu

a) Autorisation d'absence

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine, sauf cas de force majeure, aux salariés devant assister aux réunions statutaires (congrès, conférence nationale ou conseil national) des organisations syndicales sur présentation d'un document émanant de celles-ci, et ce dans la limite du nombre de délégués du personnel prévu par la loi pour l'établissement.

Les absences seront rémunérées par l'entreprise dans la limite de 3 jours ouvrés par an pour 2 délégués par organisation, ou de 6 jours ouvrés par an pour 1 délégué par organisation. Ces jours peuvent être reportés et cumulés l'année suivante sur la demande officielle d'une organisation.

Dans tous les cas, ces absences seront considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés.

b) Section syndicale

Dans le cadre de la législation en vigueur, tout syndicat, affilié à une organisation syndicale représentative à l'échelon national, est considéré comme représentatif au niveau de l'entreprise. Il peut de plein droit y constituer une section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

c) Affichage des communications syndicales

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche des entrées et sorties du personnel, seront réservés aux communications syndicales.

Ces lieux seront déterminés par accord entre la direction et les organisations syndicales.

Les communications affichées doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail et ne pas porter atteinte au respect dû aux personnes conformément à la loi.

L'affichage est libre et sera effectué dans les conditions prévues par l'article L. 412-8 du code du travail. Un exemplaire des documents doit être transmis à la direction simultanément à leur affichage.

d) Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des heures et des lieux de travail.

Après en avoir avisé le chef d'entreprise ou son représentant, elle peut s'effectuer sur les lieux de travail dans des conditions qui ne troublent pas la production et dans le respect de la liberté individuelle et syndicale.

e) Diffusion des publications et tracts syndicaux

Les publications et tracts syndicaux des organisations représentatives au sein de l'entreprise peuvent être librement diffusés aux travailleurs dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures et lieux d'entrée et de sortie.

Leur diffusion peut également s'effectuer dans les cantines et restaurants ainsi que dans les locaux affectés au personnel pendant les pauses collectives, dans le respect de la liberté individuelle et syndicale.

f) Local

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés au moins, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition des sections syndicales un local convenablement aménagé avec téléphone leur permettant de remplir leur mission.

D'autres modalités d'aménagement en matériel et d'utilisation du local ou des locaux, par les sections syndicales, pourront être fixées. Dans ce cas, elles le seront en accord avec le chef d'entreprise.

g) Délégué syndical

Dans chaque entreprise ou établissement de 50 salariés au moins, les organisations syndicales désignent un ou plusieurs délégués syndicaux dont le nombre, le crédit d'heures et la protection sont déterminés par la loi.

Dans les entreprises comptant plusieurs établissements de plus de 50 salariés au sens juridique du terme, il pourra être désigné un délégué syndical central conformément à la loi.

Les délégués pourront utiliser pour leurs déplacements les moyens de liaison existant entre les établissements dont ils font partie.

h) Réunion de la section syndicale

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir 2 fois par mois dans les conditions prévues par les articles L. 412-9 et L. 412-10 du code du travail.

Réunions d'information

Article 7 En vigueur étendu

Pendant l'élaboration ou lors des révisions de la convention collective, il est convenu entre les parties que le personnel bénéficiera, en dehors du temps de travail, d'un temps d'information dans la limite de 1 heure par réunion paritaire, temps mis à cet effet à la disposition des représentants dans l'entreprise des organisations syndicales.

Le temps passé aux réunions n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

Les participants percevront, pour chaque réunion, une indemnisation de l'équivalence de 1/2 heure de travail payée au taux normal.

Exercice du mandat syndical

Article 8 En vigueur étendu

Le salarié quittant l'entreprise pour remplir une fonction dans une organisation syndicale bénéficiera, sous réserve d'avoir exercé ladite fonction pendant au moins 6 mois et au maximum 5 ans, d'une réintégration dans son emploi ou dans un emploi de qualification égale.

Pour une absence inférieure à 1 an, la demande devra être présentée 3 mois à l'avance.

Pour une absence supérieure à 1 an, la demande devra être présentée 6 mois à l'avance.

En cas de réembauchage dans l'entreprise d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits acquis au départ.

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Article 9 En vigueur étendu

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 instituts spécialisés,
ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dans les conditions définies aux articles L. 451-1 et suivants du code du travail.

Ces congés peuvent faire l'objet d'attribution de bourses d'études prises en charge par le comité d'entreprise.

Délégués du personnel

Article 10 En vigueur étendu

Dans chaque établissement comportant plus de 10 salariés, il sera institué, conformément aux dispositions légales, des délégués du personnel titulaires et suppléants (1).

a) Durée du mandat

Les délégués du personnel sont élus pour 2 ans.

b) Remplacement

Le remplacement des titulaires est réglé conformément aux dispositions légales.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Lorsqu'en dehors du cas visé à l'alinéa précédent un poste de délégué suppléant deviendrait vacant, le candidat non élu et ayant obtenu le plus de voix dans la liste à laquelle appartenait le suppléant (ou à défaut dans une autre liste) remplacera ce dernier.

Dans tous les cas, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

c) Réunion mensuelle

Les délégués sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant, au moins 1 fois par mois.

d) Réception par la direction

Dans le cadre des dispositions légales, les délégués sont reçus individuellement ou collectivement, par service ou catégorie professionnelle, sur leur demande, ou sur celle de la direction.

Le délégué titulaire peut toujours se faire accompagner de son suppléant. Les entrevues devront se placer pendant les heures normales de travail.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Les dispositions concernant le nombre, le crédit d'heures et la protection des délégués du personnel, sont déterminées à l'article 13.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 422-1 et suivants, L. 423-1 et suivants, L. 424-1 et suivants et L. 425-1 et suivants du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Comité d'entreprise

Article 11 En vigueur étendu

Les dispositions relatives au comité d'entreprise sont régies par la législation en vigueur.

a) Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour une durée de 2 ans.

b) Remplacement

Le remplacement des titulaires est réglé conformément aux dispositions légales. Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons susindiquées ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Lorsqu'en dehors du cas visé à l'alinéa précédent, un poste de membre du comité d'entreprise suppléant devient vacant, le candidat non élu et ayant obtenu le plus de voix dans la liste à laquelle appartient le suppléant (ou à défaut dans une autre liste) remplace ce dernier. Dans tous les cas, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

c) Commissions

COMMISSION légale	OBJET	NOMBRE de salariés minimum dans l'entreprise
Formation	Formation	> 200
	Préparer délibération CE	
	Moyen d'expression	
	Emploi des jeunes et handicapés	
Information et aide au logement	Accession à la propriété	> 300
	Location d'habitation	
Economique	Etude des documents économiques et financiers	> 1 000

Les heures passées en réunion des commissions sont payées, conformément aux dispositions légales, et ne sont pas déduites du crédit d'heures.

d) Représentant syndical au CE

Chaque organisation syndicale, reconnue comme représentative dans l'entreprise, peut désigner, conformément aux dispositions légales, un représentant syndical au comité d'entreprise qui assiste aux séances avec voix consultative.

Le représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les dispositions concernant le nombre, le crédit d'heures, la protection des mesures du CE sont déterminées à l'article 13.

e) Budget

Les sommes allouées au CE seront attribuées conformément aux dispositions légales. Leur montant sera en tout état de cause au moins égal à 1 % des salaires bruts de l'entreprise.

Les crédits prévus seront mis à la disposition du comité d'entreprise aux périodes fixées en accord avec l'employeur, et au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la clôture de la période de référence.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 434-7 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

CHSCT

Article 12 En vigueur étendu

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements, définis au sens juridique du terme, de plus de 50 salariés.

Leur fonctionnement est régi par les dispositions légales et réglementaires et par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975.

Le CHSCT comprend le chef d'établissement, ou son représentant, et une délégation de personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus titulaires (1). du CE et les délégués du personnel titulaires (1).

La durée du mandat est fixée à 2 ans (2).

La mission des représentants du personnel au CHSCT est définie par le code du travail.

Il a globalement pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Il se réunit en principe tous les trimestres, ou plus fréquemment en cas de besoin.

Les dispositions concernant le crédit d'heures et la protection des membres du CHSCT sont déterminées à l'article 13.

(1) Terme exclu de l'extension comme restreignant la portée du 1er alinéa de l'article L. 236-5 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la 2^e phrase de l'article R. 236-7 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Dispositions communes aux représentants du personnel

Article 13 En vigueur étendu

a) Elections

Pour les élections de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise, les entreprises et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pourront fixer, dans le respect des dispositions prévues par le code électoral, par voie de protocole d'accord, les modalités particulières des élections concernant :

- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- la date limite de dépôt des listes de candidats ;
- l'affichage des listes électorales et des listes de candidats ;
- les dates et heures de scrutin ;
- le vote par correspondance, ainsi que les dispositions concernant l'organisation matérielle du vote.

b) Crédits d'heures

MANDAT	FONCTION	NOMBRE de salariés	CREDIT d'heures mensuel
DP	Titulaires		15
	Suppléants		5
CE	Titulaires		20
	Suppléants		5
DS		de 50 à 150	10
		de 151 à 500	15
		> à 500	20
DS central			20
Représentant syndical au CE		> 300 et < 499	10
		> 500	20
Section syndicale d'entreprise, négociation annuelle		de 500 à 999 à partir de 1 000	10 15
CHSCT		jusqu'à 99	2
		jusqu'à 299	5
		jusqu'à 499	10
		jusqu'à 1 499	15
		> à 1 500	20

Pour l'exercice de leur mission, les représentants du personnel peuvent se déplacer librement à l'intérieur des différents locaux de l'établissement.

En cas de déplacement à l'intérieur de l'entreprise, le représentant du personnel, pour des raisons tenant à l'organisation du travail, à la bonne gestion des différents mandats et à la sécurité, prévient le supérieur hiérarchique de son service, et celui du service d'arrivée. En cas de déplacement à l'extérieur de l'entreprise, le représentant du personnel prévient également, pour les mêmes raisons, son supérieur hiérarchique.

Afin d'assurer une bonne gestion des heures de délégation prises par les représentants du personnel, des dispositions écrites pourront être mises en place dans l'entreprise, après consultation des représentants du personnel.

Ces dispositions ne pourront, en aucun cas, comporter l'obligation d'indiquer, lors du départ, la nature du déplacement et encore moins conditionner ce déplacement à une éventuelle autorisation de la part de l'employeur.

c) Formation et information

MANDAT	FONCTION	FORMATION
DP	Titulaires	3 heures par mois en plus du crédit heures
	Suppléants	3 heures par mois en plus du crédit heures
CE	Titulaires	3 heures par mois en plus du crédit heures

	Suppléants		3 heures par mois sur crédit d ?heures
		Renouvellement du mandat	Un nouveau stage de formation économique de 5 jours maximum pourra être suivi lorsque les salariés ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.
CHSCT		Nouveaux membres	Entreprise > 300 salariés : un stage initial de formation de 5 jours maximum par représentant
		Renouvellement de mandat	Un nouveau stage de formations de 5 jours maximum pourra être suivi lorsque les membres du CHSCT ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non

d) Protection. - Dispositions légales ou conventionnelles

MANDAT	personne protégée	période du mandat	Durée de la protection
DP	Salaires ayant demandé l'organisation d'élections		6 mois
	Candidat		6 mois
		En cours de mandat	durée du mandat
		A la fin du mandat	12 mois
CE	Salarié ayant demandé l'organisation d'élections		3 mois
	Candidat		3 mois
		En cours de mandat	durée du mandat
		A la fin du mandat	12 mois
RS au CE		En cours de mandat	durée du mandat
		A la fin du mandat	6 mois
DS		En cours de mandat	durée du mandat
		A la fin du mandat	12 mois
CHSCT	Candidat		3 mois
		En cours de mandat	durée du mandat
		A la fin du mandat	6 mois

L'exercice normal de la fonction de représentant du personnel ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel, ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement ni sanction.

Aucune mesure de mutation de représentant du personnel ne sera effectuée pour raison d'incompatibilité entre le mandat et la fonction exercée, sauf accord de l'intéressé, sans l'avis du comité d'entreprise.

Réunions paritaires

Article 14 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 9 novembre 2004 étendu par arrêté du 22 avril 2005 JORF 5 mai 2005.

La participation des salariés à une commission paritaire professionnelle est fixée à 5 personnes par organisation syndicale représentative au plan national.

Les membres de la commission devront informer leur employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les absences liées à la participation des salariés à la commission sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale.

Les frais de déplacements des salariés venant d'entreprises ou d'établissements situés hors de la métropole Nord sont remboursés selon les modalités suivantes :

- le temps passé dans les transports pour se rendre à ces réunions est pris en compte dans la limite d'un contingent de 20 heures par organisation syndicale et par réunion il est :

- soit récupéré ;

- soit indemnisé au taux réel de l'intéressé.

Après chaque réunion, les organisations syndicales indiquent, au secrétariat du syndicat national des entreprises de vente à distance, la répartition par salarié des heures qui sont à récupérer ou à indemniser.

Les frais de transport sont remboursés à raison :

- d'un billet de train aller-retour au tarif SNCF 2e classe ;
ou

- d'un billet d'avion si l'aller-retour ne peut être effectué le même jour où se tient la réunion.

Les frais de restauration et d'hébergement sont remboursés lorsque la durée du déplacement, aller-retour, dépasse 4 heures, à raison :

- d'un repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti ;

- d'une nuit d'hôtel dans la limite de 18 fois le minimum garanti.

Ces frais de déplacements sont remboursés, dans le délai maximum d'un mois, après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie n'étant acceptée).

Commissions mixtes officielles

Article 15

En vigueur étendu

Au cas où des salariés participeraient à une commission mixte officielle avec un mandat électif dans des organismes paritaires, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, compte tenu des traitements ou indemnités pour perte de salaire touchés à ce titre.

Les salariés sont tenus d'informer préalablement la direction de leur participation à ces réunions 3 jours avant la date prévue, sauf en cas de force majeure.

Toute difficulté résultant de l'application du présent article sera résolue en accord avec l'organisation syndicale intéressée avant la réunion prévue.

Embauchage et promotion

Article 16

En vigueur étendu

Les données générales concernant l'embauchage et la promotion à l'intérieur de l'entreprise seront communiquées trimestriellement à la commission formation et emploi dans l'entreprise, ou à défaut au comité d'entreprise.

a) Embauche

L'embauche se fait, à partir de 16 ans, dans le cadre des dispositions légales en vigueur (art. L. 311-4 et suivants du code du travail).

En outre, afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'entreprise, les employeurs font connaître au personnel, sauf impossibilité majeure, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Il peut être procédé à l'embauche directe sous réserve des dispositions légales en vigueur. Pendant 1 an, une priorité sera obligatoirement accordée au personnel, qui aurait été licencié précédemment pour raison économique ou structurelle.

Lors de toute vacance d'emploi, priorité sera donnée aux candidats ne jouissant pas par ailleurs d'une retraite professionnelle quelle qu'elle soit.

A l'embauche, les conditions concernant l'emploi occupé (fonction, coefficient, conditions de travail : travail en journée ou en équipe, etc.), la durée de la période d'essai, le salaire ou la rémunération garantie de son emploi (salaire de base, primes, avantages divers, indemnité de fin de contrat, etc.) seront confirmés par écrit à l'intéressé.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Il sera indiqué à chaque embauché, lors de l'accueil, les modalités de mise à disposition de la convention collective et des accords particuliers.

Ces modalités seront rappelées par voie d'affichage.

b) Promotion

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, en priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Tout salarié, quel que soit son statut, peut postuler aux postes vacants ou nouvellement créés.

Contrat à durée déterminée

Article 17

En vigueur étendu

Le présent article est conclu pour tenir compte des particularités de la vente par catalogue qui connaît des variations d'activité en cours d'année.

De ce fait, les entreprises appliqueront au personnel employé par contrat à durée déterminée l'ensemble des dispositions du code du travail (art. L. 122-1 et suivants), de la convention collective de la vente par catalogue, de ses avenants et des accords d'entreprises dans les conditions requises pour chaque article, proportionnellement :

- soit au temps de présence en cours d'année ;

- soit au salaire perçu.

a) Nature du contrat

Le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et comportera la définition précise de son motif.

Il doit notamment comporter les mentions suivantes :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1 de l'article L. 122-1-1 du code du travail ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste établie par l'entreprise et prévue à l'article L. 231-3-1 du code du travail, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 122-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant sa période d'emploi dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire, notamment l'indemnité de fin de contrat ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

b) Période d'essai

Dans le cadre de l'article L. 122-3-2 du code du travail, le contrat à durée déterminée comporte une période d'essai dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Pour les contrats ne comportant pas de terme précis (par exemple :

remplacement ou saisonnier), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale.

c) Rôle du CE

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 432-4-1, chaque entreprise de plus de 300 salariés informera, chaque trimestre, le comité d'entreprise de la situation de l'emploi en mentionnant notamment :

- le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ;
- les motifs de recours (remplacement, saisonniers, accroissement temporaire de l'activité, etc.) ;
- le nombre de journées de travail couvertes par les salariés sous contrat à durée déterminée.

d) Ancienneté

L'ancienneté à prendre en considération s'apprécie en totalisant toutes les périodes de travail effectif.

En ce qui concerne les congés d'ancienneté, pour le personnel revenant travailler chaque année dans l'entreprise, l'ancienneté s'apprécie à la première date d'inscription sur les registres.

e) Formation

Accès à la formation

Au terme d'un contrat à durée déterminée, le salarié peut suivre une formation dans le cadre du congé de formation prévu aux articles L. 931-13 et suivants du code du travail.

A cet effet, l'entreprise délivrera au salarié sous CDD un bordereau d'accès à la formation.

f) Limites de résiliation

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou lourde ou de force majeure (1).

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-4.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Les 2 parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin à un contrat avant l'échéance initialement prévue, notamment lorsque le salarié aura trouvé un emploi permanent dans une autre entreprise. Une clause peut être inscrite dans ce sens, en stipulant ne pouvoir jouer que sur accord des 2 parties, à l'exclusion de la volonté d'une seule (2).

Lorsque le contrat à durée déterminée d'une durée totale, supérieure à 1 mois, se termine contractuellement la veille d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'entreprise, le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire égale à 50 % du salaire de ce jour.

g) Priorité d'emploi

Le salarié, qui aura manifesté le désir d'occuper un emploi permanent, sera informé directement par son employeur des vacances d'emploi à durée indéterminée, conformément à l'article 16 des clauses générales.

h) Représentants du personnel

h 1. Electorat

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé dans l'entreprise 3 mois (continus ou non) dans les 12 mois qui précèdent la date des élections.

h 2. Eligibilité

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans accomplis et travaillant dans l'entreprise depuis 12 mois au moins (continus ou non).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-8 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n 2002-73 du 17 janvier 2002 (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au 2e alinéa de l'article L. 122-3-8 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).

Personnel à temps partiel et intermittent

Article 18 En vigueur étendu

a) (1) Définition du personnel à temps partiel

On entend par personnel à temps partiel tout salarié bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, ou intermittent et dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

b) Conditions de mise en oeuvre

Les entreprises feront connaître les vacances de poste à temps partiel. Les salariés occupant un emploi permanent auront, s'ils le désirent, priorité pour occuper les postes à temps partiel de l'entreprise.

De même, les salariés à temps partiel ou les salariés intermittents auront priorité pour occuper les postes à temps complet vacants dans l'entreprise, ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les demandes de travail à temps partiel, ou à temps complet, devront être formulées par écrit. L'entreprise répondra selon les mêmes modalités en précisant, en cas de refus, les raisons de celui-ci.

c) Dispositions applicables

Le personnel à temps partiel et le personnel intermittent bénéficieront des droits et avantages résultant des dispositions générales, de l'avenant correspondant à sa catégorie et des annexes de la convention collective des entreprises de vente par catalogue, ainsi que des avantages prévus par les accords d'entreprise ou des usages (pour l'ensemble du personnel), au prorata du temps de travail ou du salaire perçu.

c 1. Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit et mentionne notamment :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue.

Le contrat de travail détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié :

- l'organisation et la répartition du travail, telles que prévues par les dispositions légales ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

La modification de la répartition horaire du contrat de base est notifiée au salarié 7 jours ouvrés avant son application.

c 2. Le contrat de travail intermittent est un contrat écrit à durée indéterminée, il doit comporter les mentions prévues à l'article L. 212-4-13.

Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés employés à temps partiel ou intermittent comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

d) Travail à temps partiel et heures complémentaires

Si des heures complémentaires sont demandées par l'employeur dans la limite prévue par les dispositions légales (10 %), elles s'imposent au salarié. Au-delà de cette limite, les heures complémentaires sont facultatives.

En tout état de cause, les heures complémentaires ne pourront avoir pour effet de porter la durée du contrat au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat de travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié en vertu du premier alinéa de l'article L. 212-4-3.

e) Travail à temps partiel et droits sociaux

Au moment de la conclusion du contrat de travail, le salarié à temps partiel dont l'horaire contractuel ne permet pas de bénéficier des dispositions de la sécurité sociale relatives à l'indemnisation maladie sera informé de l'incidence de son horaire sur ses droits.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de articles L. 212-4-13 et suivants du code du travail relatifs au travail intermittent (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Aptitude à l'emploi et au travail

Article 19 En vigueur étendu

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi ou au travail sera vérifiée à l'embauchage par le médecin du travail dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauche, ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 241-50 bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

L'examen médical a pour but :

1. De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
2. De s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ;
3. De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire, ou si le salarié en fait la demande, un nouvel examen d'embauchage n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1. Le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;
2. Le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 ;
3. Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des 12 mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des 6 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

S'il n'a pas été possible de faire passer la visite médicale d'embauche ou d'en connaître le résultat avant la fin de la période d'essai, le salarié devra être avisé qu'en cas d'inaptitude à l'emploi, ou au travail, il ne pourra être maintenu dans son emploi.

Dans ce cas, soit il pourra être reclassé dans un autre poste en gardant sa rémunération d'embauche ou en bénéficiant de la rémunération afférente au nouveau poste si celui-ci est de qualification supérieure, soit, si un reclassement n'est pas possible, il recevra une indemnité égale à :

- 2 semaines pour les contrats inférieurs à 3 mois ;
- 1 mois pour les contrats supérieurs à 3 mois.

Par ailleurs, en cas d'inaptitude temporaire ou définitive reconnue par le médecin du travail en cours de contrat, l'entreprise s'efforcera de reclasser l'intéressé dans les meilleures conditions conformément aux dispositions légales.

Si, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu de l'avis du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Règlement intérieur

Article 20 En vigueur étendu

Le règlement intérieur est affiché dans les conditions prévues par la législation en vigueur, et applicable de plein droit à l'ensemble du personnel.

Cependant, pour en faciliter la consultation, le texte de ce règlement sera communiqué à tout nouvel embauché.

Durée du travail

Article 21 En vigueur étendu

a) La durée du travail et l'aménagement du temps de travail sont déterminés conformément à la loi.

Ils peuvent être complétés par des dispositions résultant d'accords d'entreprises, ou d'accords individuels, qui en aucun cas ne peuvent restreindre les dispositions légales ou conventionnelles pour tenir compte à la fois des besoins de la clientèle, des aspirations du personnel et du caractère saisonnier de la profession.

Indépendamment des horaires d'ouverture de l'entreprise, l'horaire du personnel à temps complet des secteurs qui ne seraient pas en contact direct (c'est-à-dire physique ou verbal) avec la clientèle sera réparti en 5 jours de travail et 2 jours de repos consécutifs.

Quel que soit l'horaire de travail retenu, il est fait application de l'obligation du repos hebdomadaire du dimanche, sous réserve des dérogations prévues par la loi et à l'exception du personnel visé au c du présent article.

b) Les heures supplémentaires sont régies conformément aux dispositions des articles L. 212-5 et suivants du code du travail. En cas d'heures supplémentaires, les entreprises feront appel prioritairement au volontariat. Si le volontariat n'est pas suffisant, il pourra être fait appel aux heures supplémentaires obligatoires, dans une limite annuelle de 75 heures, et dans le cadre d'une durée journalière de travail effectif limité à 9 heures.

c) Pour le personnel occupant des postes particuliers (à ce jour services gardiennage, sécurité, entretien, transport, informatique), la durée et l'aménagement du temps de travail sont déterminés conformément à la loi.

Les horaires de travail seront organisés de manière à permettre un temps de repos de 11 heures minimum.

d) Récupération des interruptions collectives

Dans les cas d'interruption collective du travail prévus par l'article L. 212-2-2 du code du travail, les heures perdues seront récupérables dans les conditions fixées par les articles D. 212-1 et suivants mais dans un délai maximal de 3 mois précédant ou suivant leur perte.

Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident

Article 22 En vigueur étendu

Les absences pour maladie ou accident motivées ou justifiées par l'intéressé dans les 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en elles-mêmes une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

En cas d'absence pour maladie ou accident du travail, la durée de suspension à compter de la date d'arrêt est de :

- 6 mois après la période d'essai ;
- 12 mois après 1 an de présence dans l'entreprise ;
- 18 mois après 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 24 mois après 10 ans de présence dans l'entreprise.

Cette durée n'est toutefois pas limitée s'il s'agit d'un accident de travail survenu sur les lieux de travail.

En cas d'arrêts successifs, s'il n'y a pas eu 2 mois de travail effectif entre 2 périodes de maladie, les périodes d'absence se cumulent.

A l'issue des périodes ci-dessus, l'entreprise pourra mettre fin au contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue à l'article L. 122-14 du code du travail.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera de l'indemnité légale de licenciement.

Le salarié disposera d'une priorité d'embauchage dans le cadre des dispositions prévues à l'article 16.

Obligations nationales

Article 23 En vigueur étendu

Les absences motivées par les journées citoyennes donnent lieu à une indemnité complémentaire des allocations versées par l'administration.

Cette indemnisation complémentaire sera due au vu de la justification du paiement de l'administration.

En outre, ces absences ne donneront pas lieu à une réduction de congé annuel.

Les absences motivées par le service national ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Le contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement. A l'issue de son service, le salarié sera réintégré dans l'emploi qu'il occupait avant son départ, ou un emploi de catégorie équivalente, à condition qu'il ait prévenu son entreprise par lettre recommandée au plus tôt dans les 3 mois précédant sa libération et au plus tard dans le mois qui suit.

Congés payés

Article 24

En vigueur étendu

Toutes les modalités relatives aux congés payés sont réglées conformément aux dispositions légales, quelle que soit la nature des contrats (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat à temps partiel, contrat intermittent).

Il est précisé que les salariés en contrat à durée déterminée de longue durée sont intégrés dans l'organisation des congés payés de leur service.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité de congé payé se calcule conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail.

Durée du congé

La durée du congé normal de tout salarié est fixée à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif accomplis au cours de la période de référence dans l'établissement, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables (ou 5 semaines).

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Mères de famille

Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les mères de famille âgées de plus de 21 ans, et ayant au moins 3 enfants allocataires au sens des allocations familiales, bénéficient de 1 jour de congé supplémentaire après 12 ans de présence.

Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacance 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.

Congé sans solde

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence au 1^{er} juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congés non payés jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 an de présence.

Pour le personnel présent à l'effectif pendant toute l'année de référence, et qui en fera la demande, il sera accordé, en fonction de la charge de travail, une semaine supplémentaire de congés sans solde dont les modalités feront l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise, ou son représentant.

En raison de leur caractère de congé sans solde, la prise de ces jours, en dehors de la période de référence, ne donne pas droit aux jours supplémentaires accordés par la loi en cas de fractionnement.

Les étrangers, dont la famille proche réside dans leur pays d'origine, pourront accoler la semaine de congés sans solde prévue ci-dessus au congé principal s'ils la mettent à profit pour retourner dans leur famille proche.

Période des congés

La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La période des congés est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A l'intérieur de la période des congés, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. Après avoir pris en compte la charge de travail de l'entreprise, l'employeur apportera toute son attention aux demandes de congés de salariés de l'entreprise désirant bénéficier de leurs congés en même temps que les membres de leur famille habitant sous leur toit ainsi que le cas échéant de la situation des salariés exerçant leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Assimilation à temps de travail effectif

Pour le calcul de la durée et de l'indemnité de congés payés, sont considérés, entre autres, comme périodes de travail effectif :

- les congés payés de l'année précédente ;

- les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail ;
- les périodes légales de repos au titre du congé maternité ;
- les jours de repos acquis au titre de l'ARTT ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- la période visée au paragraphe précédent pourra être prolongée en ce qui concerne l'accident de travail survenu sur les lieux du travail sous réserve qu'il y a eu réouverture du droit aux congés dans la période considérée ;
- les heures perdues pour maladie reconnue par la sécurité sociale, à condition que l'intéressé ait totalisé au moins 2 mois de travail effectif dans l'année de référence et ait repris le travail 1 mois avant la date de départ effective en congés ;
- à l'intérieur de la période de référence, les périodes nationales obligatoires non provoquées par l'intéressé ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouvent maintenus ou rappelés au service national à un titre quelconque ;
- en cas de non-fermeture, ces périodes sont assimilées au travail effectif à la condition que le salarié ait repris son emploi 4 mois avant la fin de la période de référence ;
- les périodes de congé éducation et le temps passé aux réunions statutaires ;
- les périodes de chômage partiel.

Fractionnement

Conformément aux dispositions légales, en cas de fractionnement de la période principale des congés, l'attribution du reste des congés dus et pris en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, donnera lieu à allongement de la durée totale du congé :

- de 2 jours ouvrables supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période indiquée est au moins égal à 6 ;
- de 1 seul jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Cas particuliers

Maladie

En cas de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale pendant la période fixée pour les congés, le salarié peut, à son retour, bénéficier à son choix, soit d'une indemnité compensatrice, soit d'un congé effectif.

Dans cette dernière hypothèse, les dates de congés seront déterminées en accord avec l'employeur.

Absences pour événements familiaux

Article 25 (1) **En vigueur étendu**

Les salariés auront droit, sur justification et dans les conditions requises, aux absences exceptionnelles pour événements de famille prévus ci-après :

Mariage du salarié : 1 semaine de date à date.

Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés.

Décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant : du jour du décès au jour des funérailles inclus avec un maximum de 3 jours ouvrés. Ce délai est porté à 4 jours dans le cas où le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres.

Décès des beaux-parents habitant sous le toit du salarié : 3 jours n'habitant pas sous le toit du salarié 2 jours.

Décès des grands-parents, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, petits-enfants, oncle et tante : le jour des funérailles.

Epouse de militaire en service légal revenant de permission :

2 jours ouvrés par période de 1 an.

Naissance ou adoption d'un enfant : application de la réglementation légale

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Au-delà des dispositions légales, des absences exceptionnelles pourront être accordées à la demande du salarié, en sus des dispositions prévues à l'alinéa précédant, au cas où la santé de l'enfant le nécessiterait. Ces absences peuvent être également accordées au salarié au cas où la santé du conjoint nécessiterait sa présence à son chevet. En tout état de cause, ces congés non payés ne sauraient dépasser la durée de 3 mois.

Il sera accordé en outre, sur justification, une autorisation d'absence payée de 2 jours ouvrés pour la mère ou le père ayant un enfant à charge hospitalisé plus de 5 jours.

Cette autorisation d'absence est accordée à chacun des 2 parents travaillant dans la même entreprise.

A l'occasion de la rentrée scolaire annuelle, il sera accordé des assouplissements d'horaires de façon à permettre à la mère ou au père qui le souhaite, d'emmener leurs jeunes enfants à l'école (y compris la première rentrée en secondaire).

Pour les congés exceptionnels, sera assimilé à la situation du conjoint le cas du concubin notoire déclaré à l'entreprise (2) (3).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}). (2) Termes exclus de l'extension comme restreignant la portée de l'article L. 515-8 du code civil (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Chômage partiel

Article 26 En vigueur étendu

a) Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation de chômage partiel, dans les conditions définies par le présent article, les réductions d'horaires résultant des circonstances qui ont entraîné la suspension ou la réduction d'activité visée aux articles L. 351-25 et R. 351-50 du code du travail.

Dans le cas où un sinistre entraînerait la suspension du contrat de travail, les salariés, dont le contrat a été suspendu, pourront bénéficier des allocations de chômage partiel dans les conditions prévues au présent article, pour la période correspondant à la première quinzaine de suspension du contrat de travail.

b) Les indemnités instituées par le présent article ont un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation tel qu'il résulte des textes en vigueur à la date de signature du présent texte.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent article ouvriront droit aux allocations horaires prévues ci-dessous.

c) Peuvent bénéficier du présent article les salariés répondant aux conditions suivantes :

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, dans le délai de 1 an à compter de la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation ;

- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale de travail, appréciée dans le cadre de la réglementation légale sur le chômage partiel en vigueur.

d) Chaque heure indemnisable donnera lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 50 % de la rémunération horaire brute diminuée, le cas échéant, du montant de l'allocation publique de chômage partiel.

L'indemnité horaire prévue à l'alinéa précédent ne pourra être inférieure au montant horaire du SMIC moins, le cas échéant, le montant de l'allocation publique de chômage partiel visée ci-dessus.

Ces indemnités seront versées à la date normale de paie.

Les indemnités seront réduites, en ce qui concerne les jeunes travailleurs, des taux d'abattement fixés en matière de salaires par la convention collective.

e) Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent article et de l'allocation légale du chômage partiel ne devra pas dépasser le salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les 2 dernières périodes normales de paie.

f) Le nombre d'heures indemnisables au titre du présent article sera égal au nombre prévu par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, modifié.

Dans le cas où une demande de dépassement du crédit légal d'indemnisation serait acceptée, le crédit d'indemnisation conventionnel du chômage partiel serait également dépassé dans la même mesure.

g) Le présent article ne fait pas obstacle aux accords d'indemnisation conclus dans une entreprise.

Salaires minima garantis

Article 27 En vigueur étendu

Les salaires garantis sont précisés dans les barèmes particuliers à chaque catégorie de la présente convention.

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires de la présente convention se rencontreront au moins 1 fois l'an pour négocier les salaires minima garantis de la profession. Les minima mensuels sont calculés sur la base de 4,35 semaines/mois.

Le salaire réel ne pourra être inférieur au SMIC.

Travaux pénibles physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres

Article 28 En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à examiner les situations de travail pouvant présenter des difficultés particulières et étudieront l'opportunité de la mise en place de dispositions spécifiques pouvant consister en des majorations.

Application du principe " à travail égal salaire égal "

Article 29 En vigueur étendu

A postes et emplois égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, les salariés français et étrangers.

Prime ou gratification annuelle

Article 30 En vigueur étendu

Le personnel ouvriers-employés, agents de maîtrise et techniciens, cadres de la vente à distance bénéficie d'une prime annuelle qui ne peut être inférieure aux 2/3 du 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois.

Les conditions d'attribution et les modalités pratiques du versement de la prime seront déterminées à l'intérieur de chaque entreprise après consultation des représentants du personnel et des organisations syndicales.

La présente gratification ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour un objet analogue dans certaines entreprises.

Dans ce cas, seules seront applicables les dispositions qui, après accord entre la direction et les représentants du personnel, seront jugées globalement et définitivement plus avantageuses pour une catégorie professionnelle déterminée.

Les absences pour accident de travail seront assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la prime.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 31 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, il ne pourra être pratiqué de mesures discriminatoires entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, et des rémunérations.

Si une inégalité devait être constatée dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la promotion, la formation professionnelle et les conditions de travail et d'emploi, l'entreprise devrait mettre en place des mesures permettant de rétablir la stricte égalité, ce dont le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra alors faire mention.

Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

Article 32 En vigueur étendu

Aucune discrimination ne pourra être faite entre salariés français et étrangers en ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail et d'emploi.

Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes de moins de 18 ans-Travail de nuit

Article 33 En vigueur étendu

Le travail et le repos de nuit sont réglés, conformément aux dispositions légales.

Est considéré comme travail de nuit, tout travail entre 22 heures et 5 heures du matin ; pour les jeunes de moins de 18 ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures du matin.

Le personnel de moins de 18 ans doit bénéficier d'une durée minimale de repos de nuit de 12 heures consécutives.

Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes

Article 34 (1) En vigueur étendu

Protection de la maternité

L'embauche, la mutation, la résiliation du contrat de travail d'une femme enceinte se feront dans le respect des dispositions légales.

A partir de la déclaration de grossesse, les femmes salariées bénéficieront d'une réduction du temps de travail sans perte de salaire de 20 minutes par jour.

La prise de ce temps de repos, fixé par accord définitif avec le chef de service, ne pourra se faire qu'avant les pauses ou sorties de travail.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 154 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant 1 an à compter de l'accouchement, de s'absenter 2 heures par jour, dont 1 heure rémunérée, pendant les heures de travail. Ces heures sont indépendantes des repos normaux. Elles peuvent être réparties en 2 périodes de 1 heure, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant le travail de l'après-midi, qui pourront être prises par les mères aux heures fixées d'accord entre elles et les employeurs. A défaut d'accord, ces heures seront placées au milieu de chaque période.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant la période de grossesse, du congé maternité et d'adoption, et 4 semaines après la reprise du travail. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27 du code du travail, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 8 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par un organisme autorisé pour l'adoption.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Congés de maternité

Les congés légaux de maternité tels que définis par les codes du travail et de la sécurité sociale sont, suivant les cas, de :

- 16 semaines pour la naissance d'un seul enfant à la 1^{re} et 2^e grossesse, soit 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après ;
- 26 semaines pour la naissance d'un seul enfant à partir de la 3^e grossesse, soit 8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après (ou 10 semaines avant l'accouchement et 16 semaines après) ;
- 34 semaines pour la naissance de jumeaux, soit 12 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après (ou 16 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après) ;
- 46 semaines pour la naissance de plus de 2 enfants, soit 24 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après.

Suspension du contrat de travail

La femme a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence : 6 ou 8 semaines suivant le cas, avant la date présumée de l'accouchement et se termine à la fin du congé global de maternité suivant les cas définis ci-dessus, étant entendu que si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale est prolongée jusqu'à l'accomplissement de la totalité du congé maternité auquel la salariée peut prétendre.

Etat pathologique

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé maternité est augmenté dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement, et de 4 semaines après.

Cela s'ajoute au congé légal de maternité quelle que soit sa durée.

Enfant hospitalisé

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin d'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Congé d'adoption

Le congé d'adoption du premier enfant est de 10 semaines.

Ce congé est porté à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Il est porté à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge.

Le salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant les périodes définies ci-dessus, ce au plus à dater de l'arrivée de l'enfant à son foyer.

Le salarié devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Congé parental d'éducation

Conformément aux dispositions légales, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 du code du travail ou par une convention ou accord collectif, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de l'obligation scolaire adopté ou confié en vue de son adoption a le droit : soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus ; ils peuvent être prolongés 2 fois pour prendre fin, au plus tard, au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de 3 ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder 1 année à compter de l'arrivée au foyer.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu et l'informer le cas échéant de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité en temps partiel en congé parental.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du 5e alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Licenciement

Article 35 En vigueur étendu

a) Licenciement individuel non économique

Les règles régissant le licenciement individuel sont définies à la fois aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail et les avenants à la présente convention, notamment en ce qui concerne :

- les procédures (lettre de convocation, entretien, notification) ;
- le droit de la défense ;
- le préavis ;
- l'indemnité de licenciement.

b) (1) Licenciement individuel ou collectif pour motif économique

Les règles régissant le licenciement pour motif économique sont définies à la fois par la réglementation et les accords nationaux interprofessionnels sur la sécurité de l'emploi, notamment en ce qui concerne :

- les règles de consultation des représentants du personnel ;
- les procédures ;
- le plan social ;
- le choix des salariés concernés ;
- le préavis ;
- l'indemnité de licenciement.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 321-1 et suivants du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Hygiène et sécurité

Article 36 En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés et pour améliorer leurs conditions de travail.

Le personnel est tenu de suivre et de faire respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et de l'incendie.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques quelconques seront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes et pour les jeunes.

Tout membre du personnel peut transmettre remarques et suggestions auprès du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernant l'application de toute disposition propre à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène au travail.

Elles seront étudiées au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Emploi des handicapés

Article 37 En vigueur étendu

Outre le respect des dispositions des articles L. 323-1 et suivants du code du travail, les entreprises feront chaque année le bilan des actions entreprises en faveur de l'insertion des personnes handicapées, ainsi que le programme des actions qu'elles envisagent pour l'année à venir.

Apprentissage et formation professionnelle

Article 38 En vigueur étendu

L'apprentissage et la formation professionnelle sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur complétées par les dispositions conventionnelles suivantes qui ont pour but de contribuer à l'amélioration des connaissances et du savoir-faire indispensable pour permettre aux salariés de s'adapter, en temps opportun, aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles :

a) Nature des actions de formation prioritaires

Pour atteindre cet objectif, les entreprises s'engagent à promouvoir tout type d'action contribuant à :

- développer les connaissances de base et la formation générale nécessaires au bon exercice des fonctions et à leur adaptation aux besoins de l'entreprise ;
- donner préalablement la formation nécessaire avant la réalisation des projets de modernisation de l'entreprise, notamment du fait de l'introduction des technologies nouvelles, par exemple dans le domaine de l'informatique, de la bureautique, etc. ;
- faciliter les mutations et les changements d'emplois nécessaires, ou souhaités ;
- aider l'encadrement dans son rôle d'animation du personnel ;
- favoriser une meilleure compréhension de l'entreprise, et de son environnement.

b) Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière et non sanctionnées par un diplôme, l'entreprise délivrera des attestations pour les formations organisées par elle, et fera en sorte que les organismes extérieurs remettent directement aux stagiaires une attestation de stage.

Après chaque formation professionnelle acquise, à la demande du salarié, l'entreprise fera le bilan de la formation avec le salarié et analysera les possibilités futures d'emploi correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé.

c) Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

L'accord interprofessionnel du 21 septembre 1982 précise le rôle particulier du comité d'entreprise, notamment lors de la mise en oeuvre du plan de formation de l'entreprise.

Le comité d'entreprise dispose de tous les moyens que la loi lui reconnaît dans le domaine de la formation.

Il pourra prendre les contacts nécessaires avec le service responsable de la formation.

Les heures passées en séances organisées avec la direction de l'entreprise sont rémunérées comme temps de travail.

Le comité d'entreprise concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation, et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Les documents relatifs à la formation communiqués aux membres du comité d'entreprise le sont également aux délégués syndicaux.

d) Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

Les entreprises de la vente par catalogue affirment l'importance particulière qu'elles attachent à l'accueil et à l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

Elles s'engagent, dans la mesure de leurs besoins et possibilités, à recourir aux formations alternées prévues par la loi.

Dans ce cas, les jeunes accueillis dans les entreprises selon l'un des contrats de formation alternée seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, encadrés par un salarié qualifié de l'entreprise, dénommé tuteur.

Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

e) Formation à la sécurité

Tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition doit bénéficier d'une formation en matière de sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise. S'il est affecté à un poste de travail inscrit sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour ces formes d'emploi prévue à l'article L. 231-3-1 du code du travail, il doit recevoir une formation renforcée à la sécurité et bénéficier d'une information et d'un accueil adaptés.

Les employeurs s'efforcent d'insérer en milieu de travail ordinaire les travailleurs handicapés, en concertation avec les organismes habilités. Il est éventuellement fait appel, à cet effet, aux dispositions prévues à l'alinéa 5 de l'article L. 323-9 du code du travail.

Prévoyance

Article 39

[En vigueur étendu](#)

Les entreprises seront tenues de conclure un contrat groupe pour leur personnel qui garantira, en cas de décès ou d'invalidité du salarié, le paiement au bénéficiaire désigné d'un capital dont le montant sera fixé par contrat.

Dépôt de la convention

Article 40

[En vigueur étendu](#)

Le texte de la présente convention (Dispositions générales, avenants " Ouvriers et employés ", " Techniciens et agents de maîtrise ", " Ingénieurs et cadres ", " annexe sur les classifications "), sera déposé à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil de prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Adhésion

Article 41

[En vigueur étendu](#)

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du présent titre, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Date d'application

Article 42

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions de la présente convention annulent et remplacent celles du 1^{er} février 1991 et prendront effet à compter de la date de signature.

Extension

Article 43

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'en demander l'extension.

Textes Attachés

Avenant "Cadres" Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel cadres des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er des dispositions générales de la présente convention collective.

Classification

Article 2

En vigueur étendu

La classification des cadres est reprise dans l'annexe sur les classifications annexée à la présente convention collective.

Engagement

Article 3

En vigueur étendu

Lors de l'engagement, et conformément aux dispositions de l'article 16 des dispositions générales, toutes les conditions d'emploi seront précisées par un écrit signé des 2 parties et rédigé en double exemplaire, dont 1 remis à chacune des parties.

Période d'essai

Article 4

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai initiale et de son renouvellement doit être expressément prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Elle est fixée à 3 mois et renouvelable 3 mois.

Pour des fonctions spécifiques et particulières, il peut être exceptionnellement prévu, dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail et par accord motivé entre les parties, de déroger aux dispositions ci-dessus.

La période d'essai est alors fixée à 4 mois et renouvelable 4 mois.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien portant sur les différents aspects de la tenue du poste.

A l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, le salarié formalise son accord dans un document signé qu'il remet à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance prévus aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 (1). Cependant, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai après 2 mois de présence du salarié, le délai de prévenance pour l'employeur est de 1 mois de date à date.

Ce délai de prévenance peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Il fera l'objet d'une indemnisation pour la période excédant éventuellement la période d'essai.

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance devrait à l'autre l'indemnité compensatrice correspondant à la durée du délai de prévenance non effectué.

En cas de rupture, à l'initiative de l'employeur, pendant la période d'essai, le salarié bénéficiera s'il exécute le délai de prévenance d'une possibilité d'absence pour recherche d'emploi.

Les heures pour recherche d'emploi sont fonction de la durée de travail effectif du salarié dans l'entreprise.

La mise en oeuvre des heures pour recherche d'emploi fait l'objet d'un délai de carence de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tout mois en cours ouvre droit à un crédit pour recherche d'emploi de 7 heures.

Les heures afférentes à une période de renouvellement sont majorées de 25 %.

Dans le cadre de périodes d'essai plus longues, pour fonctions spécifiques, la majoration de 25 % pour les heures afférentes à une période de renouvellement est portée à 50 %.

En tout état de cause, le crédit d'heures ne peut dépasser 50 heures.

Ces heures seront proratisées en fonction de l'horaire de travail.

Ces heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction des appointements si la rupture est du fait de l'employeur.

L'utilisation de ces heures sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A la demande de celui-ci, elles pourront être groupées.

(1) Article L. 1221-25. - Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article L. 1221-26. - Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Remplacement et mutation

Article 5 **En vigueur étendu**

Remplacement

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Il ne peut dépasser la durée de 1 an, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Lorsque le remplacement excède 4 mois, il fait l'objet d'une notification écrite au cadre qui l'assure, et il doit en être tenu compte dans la rémunération et la gestion de carrière de celui-ci (1).

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification inférieure n'entraîne pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

Mutation entraînant une promotion

La promotion des cadres relève du processus de gestion de carrière de l'encadrement, et est étroitement liée à la connaissance qu'ont ceux-ci des métiers, et à leur mobilité.

C'est pourquoi, pour pourvoir un emploi devenu vacant ou nouvellement créé, la direction de l'entreprise fera appel en priorité aux cadres occupant une fonction similaire ou inférieure, et qui seraient reconnus aptes à occuper ledit emploi.

La communication des postes vacants se fera conformément à l'article 16 des dispositions générales.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure à celle fixée pour la période d'essai à l'engagement de l'emploi dans lequel l'intéressé sera promu, sans toutefois pouvoir dépasser 6 mois.

Pendant la période probatoire, la rémunération sera au moins égale au coefficient de l'emploi exercé. Si elle se trouvait déjà supérieure, l'intéressé bénéficiera en tout état de cause du maintien de cette rémunération.

Si la période d'adaptation s'avère insatisfaisante, l'intéressé sera replacé dans son poste précédent, ou un poste similaire.

Il y retrouvera son ancien salaire, et cela ne pourra faire obstacle à la proposition ultérieure d'une autre mutation entraînant une promotion.

Mutation dans un emploi de qualification inférieure pour un motif autre qu'économique

Toute mutation dans un emploi de qualification inférieure est constatée après un entretien individuel par une notification écrite motivée.

Le cadre déclassé pour motif non disciplinaire dispose d'un délai maximum de réflexion de 30 jours afin de faire connaître par écrit son acceptation ou son refus.

Acceptation du salarié :

Si la mutation résulte d'une autre cause (sauf pour insuffisance professionnelle dûment constatée et signifiée à l'intéressé), l'employeur s'efforcera de lui maintenir son salaire ; au cas où l'employeur ne pourrait maintenir son salaire, les nouvelles bases de rémunération ne prendront effet que 3 mois après l'acceptation du nouveau poste par le salarié ; cependant, le salaire du salarié déclassé à partir de 55 ans sera maintenu au salarié ayant 5 ans d'ancienneté dans le statut au moment du déclassement.

Dans la mesure où, sauf insuffisance professionnelle, le salaire est diminué, les nouvelles bases de rémunération ne prendront effet qu'après le mois en cours et les 3 mois suivant l'expiration du délai de réflexion.

L'intéressé percevra en outre une indemnité compensatrice égale à la différence entre les indemnités de licenciement correspondant à son ancienne et à sa nouvelle situation ; le versement de cette indemnité n'aura pas pour effet de modifier le calcul de son ancienneté totale dans l'entreprise.

Refus du salarié :

Si le refus d'une telle mutation entraînait la rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur, et traitée dans les conditions fixées par :

- l'article 15 " Préavis " ;

- l'article 16 " Indemnité de licenciement des présentes dispositions particulières ".

Toutefois, dès la notification du refus, le cadre pourra, 10 jours après avoir avisé l'employeur, quitter l'entreprise sans que celle-ci ne puisse réclamer le versement de l'indemnité compensatrice de préavis. Si la mutation est acceptée par l'intéressé et qu'elle résulte d'un accident du travail, le salaire sera maintenu.

Mutation dans un emploi de qualification inférieure d'origine économique

Il sera fait application de l'une des deux formules suivantes :

- soit les dispositions de l'accord du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986 sur la sécurité de l'emploi, modifié par les avenants des 12 avril 1981, 22 juin 1989, 22 décembre 1993 et 9 décembre 1994 ;

- soit le versement d'une indemnité perçue en une fois au moment du déclassement, et égale à la différence entre les indemnités de congédiement correspondant à son ancienne et sa nouvelle situation.

Cette indemnité sera versée après un délai de 3 mois et le mois en cours pendant lesquels le salaire sera maintenu, et son versement n'aura pas pour effet de modifier le calcul de l'ancienneté totale du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié aura le bénéfice de la solution la plus avantageuse.

En outre, dans tous les cas de mutation, le salarié bénéficiera d'une formation adaptée aux nouvelles fonctions qui lui sont confiées.

Détachement et expatriation

Les conditions du détachement ou de l'expatriation doivent faire l'objet d'un accord dont les termes seront précisés par écrit avant le départ du salarié.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des minima conventionnels de branche (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).

Maladie. - Accident

Article 6 En vigueur étendu

Le personnel bénéficiaire du présent avenant, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident de trajet, bénéficiera d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait continué à travailler, à l'exclusion des primes à caractère aléatoire ou temporaire. Ce salaire est réduit de la valeur des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, la caisse des cadres ou tout autre régime de prévoyance à cotisation paritaire.

Cette indemnité sera de :

- après la période d'essai, et jusqu'à 6 mois de présence : 1 mois à 100 % de date à date ;

- après 6 mois, mais moins de 2 ans de présence : 3 mois à 100 % de date à date ;

- à partir de 2 ans de présence : 6 mois à 100 % de date à date.

Cette période d'indemnisation de 6 mois à 100 % sera augmentée de 1 mois par tranche de 3 années de présence supplémentaire, sans toutefois que la durée totale d'indemnisation ne puisse dépasser 12 mois.

Ces périodes seront doublées en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail (y compris les journées ou demi-journées non travaillées habituellement dans l'entreprise).

Si plusieurs arrêts pour maladie ou accident interviennent au cours d'une période annuelle comptée à partir du début de la première absence indemnisée, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donna droit au début de sa première absence.

Maternité. - Adoption

Article 7 En vigueur étendu

Pendant les périodes légales de congé de maternité, la salariée bénéficiera d'une indemnité égale au salaire qu'elle aurait normalement perçu si elle avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale. Ces dispositions seront également applicables aux salariés en congé d'adoption.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé(e), compte tenu des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il (elle) aurait effectivement perçue s'il (elle) avait continué à travailler.

Pour les problèmes physiques liés à la maternité, il appartiendra au médecin du travail d'apprécier l'aptitude au poste de l'intéressée.

Congé d'ancienneté

Article 8

En vigueur étendu

La durée du congé légal est augmentée en fonction de la durée des services dans l'entreprise, continus ou non :

- 2 jours après 5 ans ;
- 3 jours après 8 ans ;
- 4 jours après 10 ans ;
- 5 jours après 15 ans ;
- 6 jours après 20 ans.

La durée des services ouvrant droit au congé supplémentaire est appréciée à la date d'anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

En cas de résiliation du contrat de travail, elle est appréciée à l'expiration du contrat. Un mois de présence est toutefois requis dans l'année de référence.

L'ancienneté s'apprécie en fonction du temps total d'inscription sur les registres.

En accord entre les parties, le congé d'ancienneté peut être pris ou faire l'objet d'une indemnité.

Rémunération, situation individuelle, gestion de carrière

Article 9

En vigueur étendu

Rémunération

Les cadres sont rémunérés au mois ; leur rémunération individuelle est fixée en tenant compte :

- du salaire de base attaché à la fonction et déterminé selon la classification de l'emploi à laquelle il est procédé comme prévu dans l'annexe sur les classifications, conformément à un barème de rémunérations minimales ;
- de la durée hebdomadaire de travail (base légale ou forfaitaire, avec indication dans ce dernier cas de l'horaire servant au calcul du forfait) et éventuellement de sa répartition de la valeur professionnelle de l'intéressé, résultant entre autres de l'expérience qu'il a acquise.

Situation individuelle. - Gestion de carrière

L'entreprise procède chaque année, dans le cadre de sa politique de gestion de carrière, à un examen des situations individuelles lors d'un entretien, à une date convenue au préalable entre les parties.

Cet entretien doit permettre à l'entreprise de développer, vis-à-vis de chaque cadre, une politique de rémunération qui tienne compte à la fois de ses efforts, notamment dans le domaine de la formation, et de ses résultats.

De ce fait, l'entretien annuel peut, par exemple :

- prendre en compte le niveau des performances obtenues par le cadre par rapport aux objectifs initialement fixés ;
- dégager les orientations ou objectifs pour le futur ;
- analyser les besoins en formation.

Salaires effectifs garantis collectivement

Article 10

En vigueur étendu

Au sein de chaque entreprise, la masse annuelle des salaires des " ingénieurs et cadres " sera supérieure d'au moins 5 % à la masse correspondante des salaires minima garantis conventionnellement à l'embauche.

Dans le respect de cette disposition, chaque entreprise communiquera aux délégués syndicaux des organisations signataires :

- d'une part, l'effectif " ingénieurs et cadres " employé par coefficient, et la masse barémique annuelle d'embauche correspondante ;

- d'autre part, le total annuel des salaires effectifs, hors primes collectives, l'ensemble étant calculé à horaire et à effectif identiques.

Ce mécanisme de garantie collective est sans effet sur l'existence d'éventuels avantages salariaux liés à l'ancienneté, et résultant d'accords d'entreprises.

Brevets d'invention

Article 11 En vigueur étendu

Pour régir les situations relatives au droit des salariés en matière d'invention, les parties conviennent de se reporter aux dispositions de la loi du 13 juillet 1978 et à celles du décret du 4 septembre 1979.

Secret professionnel

Article 12 En vigueur étendu

Le cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers, pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise.

Il a en particulier l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé, et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Rupture du contrat de travail

Article 13 En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit s'effectuer selon la procédure fixée par l'article 27 des dispositions générales de la convention collective.

La rupture du contrat de travail par le cadre doit être notifiée à l'employeur par une lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans les 2 cas, la date de la signification de la rupture est celle de la première présentation de la lettre recommandée.

Préavis

Article 14 En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai, et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque sera fixée à 3 mois, à moins d'un accord particulier écrit prévoyant un préavis de plus longue durée.

Ce délai-congé part du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la rupture du contrat a été notifiée.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le cadre sera autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction de l'entreprise, pour recherche d'emploi, pendant 50 heures par mois. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Dans le cas de licenciement, lorsque l'ingénieur ou cadre aura trouvé un nouvel emploi, toute facilité lui sera accordée sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

L'intéressé n'aura pas à verser alors d'indemnité pour inobservation du préavis.

Indemnité de licenciement

Article 15 En vigueur étendu

Sauf en cas de faute grave ou lourde privative de l'indemnité de préavis, il sera alloué aux cadres licenciés, après 2 ans de présence, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Par ancienneté, il faut entendre la durée de présence ininterrompue dans l'entreprise ou dans les différents établissements de celle-ci, dans quelque emploi que ce soit et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

En cas de pluralité de contrats, seules seront prises en compte les années d'ancienneté n'ayant pas déjà donné lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Seront assimilées à des périodes de travail effectif celles pendant lesquelles le contrat de travail n'aura pas été résilié.

De plus, sera comprise dans l'ancienneté, la durée du préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

Si le nombre d'années d'ancienneté n'est pas un nombre entier, l'indemnité se calculera au prorata du nombre de mois.

L'indemnité de licenciement sera de :

- pour la tranche d'ancienneté jusqu'à 5 ans : 4/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche comprise entre 6 et 10 ans : 5/10 de mois par année, à compter de la 6^e année ;
- pour la tranche comprise entre 10 et 15 ans : 6/10 de mois par année, à compter de la 11^e année ;
- au-delà de 15 ans : 8/10 de mois par année, à compter de la 16^e année.

L'indemnité de licenciement ainsi calculée ne pourra dépasser 15 mois.

Pour les cadres âgés de 50 ans ou plus, elle sera majorée de 30 %, dans la limite d'un plafond porté à 19 mois et demi.

Dans le cas de licenciement survenu dans les 18 mois suivant une cession, une fusion, une absorption de l'entreprise, ou une prise de participation permettant à un tiers d'intervenir dans la gestion de celle-ci, et si ce licenciement est directement lié à cette opération, l'indemnité sera majorée de 50 %, dans la limite d'un plafond de 22 mois et demi.

Le cas échéant, cette dernière majoration se substitue à celle de 30 % prévue ci-dessus.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base moyenne des rémunérations perçues durant les 12 derniers mois qui ont précédé le licenciement, toutes primes comprises, à l'exclusion toutefois des primes ou gratifications à caractère bénévole, sans que cette moyenne puisse être inférieure au salaire mensuel du mois ayant précédé la signification du licenciement.

Lorsque la période de 12 mois prise en référence ci-dessus comporte une suspension du contrat de travail pour maladie ou accident, il y a lieu de retenir le salaire moyen reconstitué des 12 derniers mois.

Indemnité de départ en retraite

Article 16

En vigueur étendu

La mise à la retraite à partir de 65 ans ou à partir de 60 ans d'un cadre qui remplit les conditions d'une retraite à taux plein, et le départ en retraite, ne constituent ni une démission ni un licenciement (1).

Le cadre qui partira en retraite de son initiative ou du fait de l'employeur dans les conditions précédentes, percevra au moment de son départ une indemnité égale à :

- 1 mois de salaire après 5 ans ;
- 2 mois de salaire après 10 ans ;
- 3 mois de salaire après 15 ans ;
- 4 mois de salaire après 20 ans ;
- 5 mois de salaire après 25 ans ;
- 6 mois de salaire après 30 ans.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, d'un cadre âgé de moins de 65 ans remplissant les conditions d'une retraite à taux plein, l'indemnité ci-dessus ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (2).

En cas de mise à la retraite par l'employeur ou en cas de départ volontaire du cadre, l'autre partie doit être avertie au moins 3 mois à l'avance.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2^e alinéa de l'article L. 122-14-13 susvisé (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Non-concurrence

Article 17

En vigueur étendu

La restriction de l'activité professionnelle d'un cadre, après la cessation de son emploi, ne doit pas avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, et ne doit avoir pour résultat d'interdire en fait, au cadre, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée, s'il quitte volontairement son emploi ou est licencié.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement prévue à l'article 3. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant, en cours de contrat, avec l'accord des 2 parties.

L'employeur pourra y renoncer dans un délai de 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail. De même, les parties pourront se libérer d'un commun accord et à tout moment de leurs obligations.

Toute clause de non-concurrence doit prévoir, en faveur du cadre, une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui sera imposée, et dont le montant sera fixé d'un commun accord entre les parties au moment de la rédaction de la clause.

Elle doit également préciser la limitation dans l'espace et dans le temps, sans que l'interdiction puisse excéder 18 mois, à partir de la date où l'intéressé quitte l'entreprise, pour les contrats intervenus après la mise en vigueur du présent avenant.

En aucun cas, cette indemnité ne sera inférieure à 3 mois de traitements.

L'indemnité de non-concurrence se cumule, le cas échéant, avec l'indemnité de licenciement.

Régime de retraite et de prévoyance

Article 18

En vigueur étendu

a) Les cadres bénéficient du régime de retraite et de prévoyance résultant de la convention collective nationale du 14 mars 1947, conformément à l'article 4 de ladite convention (catégorie supérieur ou égal à F), dans les conditions ci-dessous précisées:

1. Ils sont inscrits à la caisse de retraite à laquelle l'entreprise a adhéré pour l'application du régime complémentaire de retraite par répartition, institué par la convention susvisée.

Le taux de cotisation à verser à cette caisse est fixé à 16 % de la partie des rémunérations comprises entre le plafond des appointements soumis aux cotisations de la sécurité sociale, et la limite supérieure fixée en application de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Cette cotisation est répartie à raison de 10 % à la charge de l'entreprise et 6 % à la charge des cadres.

2. Au titre du régime de prévoyance prévu à l'article 14 de la convention collective du 14 mars 1947, les cadres sont garantis contre certains risques, dont ceux de décès, d'incapacité temporaire, d'invalidité, par l'adhésion de l'entreprise à un contrat d'assurance groupe.

Les conditions dans lesquelles s'applique l'assurance, les prestations garanties et le taux de la cotisation à verser sont établis par ce contrat, après un accord passé avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Cet accord devra également fixer la répartition de la cotisation entre l'employeur et les cadres.

b) Les cadres bénéficient d'autre part du régime de retraite prévu à l'article 17 modifié de l'avenant " Agents de maîtrise et techniciens " à la convention collective des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France modifié.

La cotisation versée à ce titre ne s'applique toutefois qu'à la partie de leur rémunération déjà soumise aux cotisations de sécurité sociale. Sa répartition entre l'employeur et les cadres est celle fixée par l'article 17 susvisé.

Formation et perfectionnement professionnels

Article 19

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article 38 des dispositions générales de la présente convention, les parties contractantes reconnaissent notamment l'intérêt et la nécessité de développer l'effort de formation et d'information des cadres afin d'assurer leur perfectionnement continu.

Déplacements professionnels

Article 20

En vigueur étendu

Les modalités de déplacement (remboursement de frais, incidence de la maladie, congés...) seront traitées conformément aux dispositions légales et aux règles en vigueur dans chaque entreprise.

Les entreprises s'engagent à mettre en place des contrats couvrant le risque " déplacement professionnel ".

Changement de résidence

Article 21

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article concernent le cas de changement de résidence intervenant pour les besoins du service de l'entreprise dans laquelle le cadre est employé, et non le changement de résidence éventuellement occasionné au cadre par son engagement.

L'employeur s'efforcera de tenir compte de la situation de famille de l'intéressé dans les décisions entraînant un changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail.

Sauf clause particulière d'un contrat individuel, dans le cas où la non-acceptation d'un changement de résidence par un cadre entraînerait la rupture du contrat, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.

Le cadre déplacé avec son accord aura droit au remboursement de ses frais de déménagements justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et ceux de sa famille

(conjoint et personnes à charge).

Cette clause ne s'applique pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

Sauf stipulations plus favorables d'un contrat individuel, tout cadre qui, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, serait licencié - sauf cas de faute lourde - au lieu de sa nouvelle résidence dans un délai de 5 ans, aura droit au remboursement de ses frais de retour comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de sa première résidence ou, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider.

Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

En cas de décès du cadre au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de retour de sa famille (conjoint et personnes à charge) comprenant les frais de voyage et de déménagement, seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article.

Dans tous les cas visés ci-dessus, le devis des frais de déménagement sera soumis au préalable à l'employeur pour accord.

Avenant "Agents de maîtrise et techniciens" Convention collective nationale du 6 février 2001

Champ d'application

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel " Agents de maîtrise et techniciens " des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er des dispositions générales de la présente convention collective.

Classification

Article 2
En vigueur étendu

La classification des agents de maîtrise et techniciens est reprise dans l'annexe sur les classifications annexée à la présente convention collective.

Engagement

Article 3
En vigueur étendu

Lors de l'engagement, et conformément aux dispositions de l'article 16 des dispositions générales, toutes les conditions d'emploi seront précisées par un écrit signé des 2 parties et rédigé en double exemplaire, dont 1 remis à chacune des parties.

Période d'essai

Article 4
En vigueur étendu

La durée de la période d'essai initiale et de son renouvellement doit être expressément prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Elle est fixée à 2 mois et renouvelable 2 mois.

Pour les agents de maîtrise ou techniciens dont l'intégration nécessiterait une période de formation professionnelle indispensable à la tenue du poste, pendant la période d'essai initiale, la période d'essai est fixée à 3 mois et renouvelable 3 mois.

La nature des actions de formation sera portée à la connaissance du salarié dès signature du contrat de travail.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien portant sur les différents aspects de la tenue du poste.

A l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, le salarié formalise son accord dans un document signé qu'il remet à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance prévus aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 (1). Cependant, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, après 2 mois de présence du salarié, le délai de prévenance pour l'employeur est de 1 mois de date à date.

Ce délai de prévenance peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Il fera l'objet d'une indemnisation pour la période excédant éventuellement la période d'essai.

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance devrait à l'autre l'indemnité compensatrice correspondant à la durée du délai de prévenance non effectué.

En cas de rupture, à l'initiative de l'employeur, pendant la période d'essai, le salarié bénéficiera s'il exécute le délai de prévenance d'une possibilité d'absence pour recherche d'emploi.

Les heures pour recherche d'emploi sont fonction de la durée de travail effectif du salarié dans l'entreprise.

La mise en oeuvre des heures pour recherche d'emploi fait l'objet d'un délai de carence de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tout mois en cours ouvre droit à un crédit pour recherche d'emploi de 7 heures.

Les heures afférentes à une période de renouvellement sont majorées de 25 %.

Dans le cadre de périodes d'essai plus longues, pour période de formation professionnelle indispensable à la tenue du poste, la majoration de 25 % pour les heures afférentes à une période de renouvellement est portée à 50 %.

Ces heures seront proratisées en fonction de l'horaire de travail.

Ces heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération si la rupture est du fait de l'employeur.

L'utilisation de ces heures sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A la demande de celui-ci, elles pourront être groupées.

(1) Article L. 1221-25. - Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article L. 1221-26. - Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Mutation

Article 5 En vigueur étendu

Mutation entraînant une promotion

La promotion des agents de maîtrise et techniciens relève du processus de gestion de carrière de l'encadrement et est étroitement liée à la connaissance qu'ont ceux-ci des métiers et à leur mobilité.

C'est pourquoi, pour pourvoir un emploi devenu vacant ou nouvellement créé, la direction de l'entreprise favorisera la promotion interne et fera appel en priorité aux agents de maîtrise et techniciens qui seraient reconnus aptes à occuper ledit emploi.

La communication des postes vacants se fera conformément à l'article 16 des dispositions générales.

La durée de la période probatoire d'adaptation ne pourra être supérieure à celle fixée pour la période d'essai à l'engagement de l'emploi dans lequel l'intéressé sera promu.

Pendant la période probatoire, la rémunération sera au moins égale au coefficient de l'emploi exercé.

Si elle se trouvait déjà supérieure, l'intéressé bénéficiera en tout état de cause du maintien de cette rémunération.

Si la période probatoire s'avérait insatisfaisante, l'intéressé rejoindra son poste précédent, ou un poste similaire.

Il y retrouvera son ancien salaire et cela ne pourra faire obstacle à la proposition ultérieure d'une autre mutation entraînant une promotion.

Mutation dans un emploi de qualification inférieure pour un motif autre qu'économique

Toute mutation dans un emploi de qualification inférieure est constatée après un entretien individuel par une notification écrite motivée.

L'agent de maîtrise ou technicien déclassé pour motif non disciplinaire dispose d'un délai maximum de réflexion de 30 jours afin de faire connaître par écrit son acceptation ou son refus.

Acceptation par le salarié :

Si la mutation est acceptée par l'intéressé et qu'elle résulte d'un accident du travail, le salaire sera maintenu.

Si la mutation résulte d'une autre cause (sauf pour insuffisance professionnelle dûment constatée et signifiée à l'intéressé), l'employeur s'efforcera de lui maintenir son salaire ; cependant, si le salarié est déclassé alors qu'il a 55 ans ou plus et 5 ans d'ancienneté dans le statut, son salaire sera maintenu.

Dans la mesure où, sauf insuffisance professionnelle, le salaire est diminué, les nouvelles bases de rémunération ne prendront effet qu'après le mois en cours et les 3 mois suivant l'expiration du délai de réflexion.

L'intéressé percevra en outre une indemnité compensatrice égale à la différence entre les indemnités de congédiement correspondant à son ancienne et à sa nouvelle situation ; le versement de cette indemnité n'aura pas pour effet de modifier le calcul de son ancienneté totale dans l'entreprise.

Refus du salarié :

Si le refus d'une telle mutation entraînait la rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur, et traitée dans les conditions fixées par :

- l'article 12 " Rupture du contrat de travail " ;

- l'article 13 " Préavis " ;

- l'article 14 " Indemnité de licenciement ",

des présentes dispositions particulières.

Toutefois, dès la notification du refus, l'agent de maîtrise ou le technicien, 10 jours après avoir avisé l'employeur, pourra quitter l'entreprise, sans que celle-ci ne puisse réclamer le versement de l'indemnité compensatrice de préavis.

Mutation dans un emploi de qualification inférieure, d'origine économique

Il sera fait application de l'une des deux formules suivantes :

- soit les dispositions de l'accord du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986 sur la sécurité de l'emploi, modifié par les avenants du 12 avril 1981, 22 juin 1989, 22 décembre 1993 et 9 décembre 1994 ;

- soit le versement d'une indemnité perçue en 1 fois au moment du déclassement et égale à la différence entre les indemnités de licenciement correspondant à son ancienne et sa nouvelle situation.

Cette indemnité sera versée après un délai de 3 mois et le mois en cours pendant lesquels le salaire sera maintenu, et son versement n'aura pas pour effet de modifier le calcul de l'ancienneté totale du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié aura le bénéfice de la solution la plus avantageuse.

En outre, dans tous les cas de mutation, le salarié bénéficiera d'une formation adaptée aux nouvelles fonctions qui lui sont confiées.

Détachement et expatriation

Les conditions du détachement ou de l'expatriation doivent faire l'objet d'un accord dont les termes seront précisés par écrit avant le départ du salarié.

Remplacement temporaire

Article 6

En vigueur étendu

Le remplacement effectué dans un poste de qualification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.

Sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste, un remplacement provisoire ne peut excéder la durée des périodes de suspension légales définies par le code du travail.

Il fait toujours l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Celui-ci continuera à percevoir son salaire antérieur pendant le premier mois du remplacement provisoire (1).

Au-delà, il en sera tenu compte sous la forme d'un complément temporaire de salaire accordé pour remplacement (1).

Le montant de ce complément temporaire sera égal à la différence entre le salaire de base correspondant aux classifications du titulaire du poste d'une part, et du remplaçant d'autre part (1).

Cependant, ce complément temporaire de salaire ne doit pas avoir pour effet d'amener le total de la nouvelle rémunération à excéder de 10 % le salaire de base du poste dans lequel a lieu le remplacement.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de qualification inférieure n'entraînent pas de changement de classification, ni de réduction de salaire.

En cas de remplacement pour une période supérieure à 1 an, l'entreprise et le salarié remplaçant se rencontreront à l'issue de chaque période de 12 mois afin d'examiner les conséquences de la situation ainsi créée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des minima conventionnels existant dans la branche (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Maladie. - Accident

Article 7

En vigueur étendu

Le personnel bénéficiaire du présent avenant, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident de trajet, bénéficiera d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait continué à travailler, à l'exclusion des primes à caractère aléatoire ou temporaire, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et/ou par des caisses complémentaires, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Cette indemnité sera :

- après la période d'essai et jusqu'à 6 mois de présence : de 1 mois à 100 % de date à date ;
- après 6 mois mais moins de 2 ans de présence : de 3 mois à 100 % de date à date ;
- après 2 ans mais moins de 5 ans de présence : de 4 mois à 100 % de date à date ;
- après 5 ans mais moins de 10 ans de présence : de 6 mois à 100 % de date à date ;
- après 10 ans de présence : de 8 mois à 100 % de date à date.

Ces périodes seront doublées en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail (y compris les journées ou demi-journées habituellement non travaillées dans l'entreprise).

Si plusieurs arrêts pour maladie ou accident sont accordés au cours d'une période annuelle comptée à partir du début de la première absence indemnisée, d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa première absence.

Maternité ou adoption

Article 8

En vigueur étendu

Pendant les périodes légales de congé de maternité, la salariée bénéficiera d'une indemnité égale au salaire qu'elle aurait normalement perçu si elle avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale. Ces dispositions seront également applicables aux salariés en congé d'adoption.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé(e), compte tenu des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il (elle) aurait effectivement perçue s'il (si elle) avait continué à travailler.

Pour les problèmes physiques liés à la maternité, il appartiendra au médecin du travail d'apprécier l'aptitude au poste de l'intéressée.

Congé d'ancienneté

Article 9

En vigueur étendu

La durée du congé légal est augmentée en fonction de la durée des services dans l'entreprise, continus ou non :

- 1 jour après 5 ans ;
- 2 jours après 9 ans ;
- 3 jours après 13 ans ;
- 4 jours après 17 ans ;
- 5 jours après 20 ans.

La durée des services ouvrant droit au congé supplémentaire est appréciée à la date d'anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Un mois de présence est toutefois requis dans l'année de référence.

En cas de résiliation du contrat de travail, elle est appréciée à l'expiration du contrat.

L'ancienneté s'apprécie en fonction du temps total d'inscription sur les registres.

En accord entre les parties, le congé d'ancienneté peut être pris ou faire l'objet d'une indemnité.

Rémunération. - Situation individuelle. - Gestion de carrière

Article 10

En vigueur étendu

Rémunération

Les agents de maîtrise et techniciens sont rémunérés au mois ; leur rémunération individuelle est fixée en tenant compte :

- des appointements de base attachés à la fonction, indépendamment de celui qui l'occupe, et déterminés selon la classification de l'emploi à laquelle il est procédé comme prévu dans l'accord, conformément à un barème de rémunération minima ;
- de la durée hebdomadaire de travail, base légale ou forfaitaire, avec indication, dans ce dernier cas, de l'horaire servant au calcul du forfait ;
- de la valeur professionnelle de l'intéressé, résultant entre autres de l'expérience qu'il a acquise.

Situation individuelle gestion de carrière

L'entreprise procède chaque année, dans le cadre de sa politique de gestion de carrière, à un examen des situations individuelles lors d'un entretien, à une date convenue au préalable entre les parties.

Cet entretien doit permettre à l'entreprise de développer, vis-à-vis de chaque agent de maîtrise ou technicien, une politique de rémunération qui tienne compte à la fois de ses efforts - notamment dans le domaine de la formation - et de ses résultats.

De ce fait, l'entretien annuel peut, par exemple :

- prendre en compte le niveau des performances obtenues par l'agent de maîtrise ou le technicien par rapport aux objectifs initialement fixés ;
- dégager les orientations ou objectifs pour le futur ;
- analyser les besoins en formation.

Rémunération du dimanche et des jours de fête (1)

En cas de travail accompli exceptionnellement un dimanche ou un jour de fête légale ou locale, les heures de travail ainsi effectuées de jour ou de nuit (de 21 heures à 6 heures) seront rémunérées comme suit :

1. Travail du dimanche :

Les heures de travail sont payées en sus de la rémunération mensuelle normale.

De plus, une majoration de 100 % leur est appliquée et un repos compensateur correspondant à ces heures est obligatoirement accordé dans la quinzaine qui suit.

2. Travail des jours de fête légale ou locale :

Les heures de travail sont payées en sus de la rémunération mensuelle normale.

De plus, une majoration de 100 % leur est appliquée.

Si le jour de fête tombe un jour non travaillé dans l'entreprise, un repos compensateur correspondant sera accordé, dans la mesure du possible, dans la quinzaine qui suit, et dans un délai maximum de 1 an.

S'il y a lieu, et dans les deux cas ci-dessus, à la majoration de 100 % indiquée peuvent s'ajouter celles concernant les heures supplémentaires.

(1) Chapitre étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-5-1 et suivants du code du travail relatives aux modalités de recours au travail du dimanche (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Salaires effectifs garantis collectivement

Article 11

En vigueur étendu

Au sein de chaque entreprise, la masse annuelle des salaires des " agents de maîtrise et techniciens " sera supérieure d'au moins 10 % à la masse correspondante des salaires minima garantis conventionnellement par la VPC à l'embauche.

Dans le respect de cette disposition, chaque entreprise communiquera aux délégués syndicaux des organisations signataires, d'une part, l'effectif " agents de maîtrise et techniciens " employé par niveau, et la masse barémique annuelle d'embauche correspondante, d'autre part, le total annuel des salaires effectifs, hors primes collectives, l'ensemble étant calculé à horaire et à effectif identiques.

Pour les bénéficiaires du présent avenant à la date de signature des présentes dispositions, les avantages de salaires résultant de l'article 14 de l'ancien avenant complété par les accords des 26 novembre 1971 et 10 juin 1976, seront garantis en pourcentage à leur niveau atteint, et seront pris en compte dans le calcul des salaires visés ci-dessus.

Ce mécanisme de garantie collective est sans effet sur l'existence d'éventuels avantages salariaux liés à l'ancienneté et résultant d'accords d'entreprises.

Rupture du contrat de travail

Article 12

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit s'effectuer selon la procédure fixée par l'article 35 des " dispositions générales " de la convention collective.

La rupture du contrat de travail par l'agent de maîtrise ou le technicien doit être notifiée à l'employeur par une lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans les 2 cas, la date de la signification de la rupture est celle de la première présentation de la lettre recommandée.

Préavis

Article 13

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée comme suit :

Rupture du contrat par l'agent de maîtrise ou le technicien :

1. Agents de maîtrise et techniciens de catégorie D : le mois en cours et le mois suivant.
2. Agents de maîtrise et techniciens de catégorie E : le mois en cours et les 2 mois suivants.

Rupture du contrat par l'employeur : le mois en cours et les 2 mois suivants.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale aux salaires correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties.

Durant la période de préavis, l'agent de maîtrise ou le technicien sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction de l'entreprise, pendant 50 heures par mois entier et pendant un nombre d'heures fixé pro rata temporis pour la partie du préavis ne correspondant pas à 1 mois entier.

En cas de licenciement, ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Dans le cas de licenciement, lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

L'employeur ne pourra alors lui réclamer le versement de l'indemnité compensatrice de préavis.

Indemnité de licenciement

Article 14

En vigueur étendu

Sauf en cas de faute grave privative de l'indemnité de préavis, il sera alloué aux agents de maîtrise et techniciens licenciés après 2 ans de présence une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Par ancienneté, il faut entendre la durée de présence dans l'entreprise ou dans les différents établissements de celle-ci, dans quelque emploi que ce soit, et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

En cas de pluralité de contrats, seules seront prises en compte les années d'ancienneté n'ayant pas déjà donné lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Seront assimilées à des périodes de travail effectif celles pendant lesquelles le contrat de travail n'aura pas été résilié.

De plus, sera comprise dans l'ancienneté la durée du préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

Si le nombre d'années d'ancienneté n'est pas un nombre entier, l'indemnité se calculera au prorata du nombre de mois.

L'indemnité de licenciement sera de :

- pour la tranche d'ancienneté jusqu'à 5 ans : 3/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche comprise entre 5 et 10 ans : 4/10 de mois par année à compter de la 6^e année ;
- pour la tranche au-dessus de 10 ans : 5/10 de mois par année à compter de la 11^e année.

L'indemnité de licenciement ainsi calculée ne pourra dépasser 12 mois.

Pour les agents de maîtrise et techniciens âgés de 50 ans ou plus, l'indemnité sera majorée de 30 % dans la limite d'un plafond porté à 15 mois 6/10.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base moyenne des rémunérations perçues durant les 12 derniers mois qui ont précédé le licenciement, toutes primes comprises, à l'exclusion toutefois des primes ou gratifications à caractère bénévole, sans que cette moyenne puisse être inférieure au salaire mensuel du mois ayant précédé la signification du licenciement.

Lorsque la période de 12 mois prise en référence ci-dessus comporte une suspension du contrat de travail pour maladie ou accident, il y a lieu de retenir le salaire moyen reconstitué des 12 derniers mois.

Indemnité de départ en retraite

Article 15

En vigueur étendu

La mise à la retraite à partir de 65 ans ou à partir de 60 ans d'un salarié qui remplit les conditions d'une retraite à taux plein et le départ en retraite ne constituent ni une démission ni un licenciement (1).

L'agent de maîtrise ou le technicien qui partira en retraite de son initiative ou du fait de l'employeur, dans les conditions précédentes, percevra au moment de son départ une indemnité égale à :

- 1 mois de salaire après 5 ans ;
- 2 mois de salaire après 10 ans ;
- 3 mois de salaire après 15 ans ;
- 4 mois de salaire après 20 ans ;
- 5 mois de salaire après 25 ans.

En cas de mise à la retraite avant 65 ans par l'employeur d'un salarié remplissant les conditions d'une retraite à taux plein, l'indemnité ci-dessus ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (2).

En cas de mise à la retraite par l'employeur, ou en cas de départ volontaire du salarié, l'autre partie doit être avertie au moins 3 mois à l'avance.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 2^e alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens non assimilés aux cadres

Article 16

En vigueur étendu

Les employeurs affilieront leur entreprise à une caisse de retraite et de prévoyance qui assurera, suivant les conditions de ses statuts, le paiement d'allocations aux retraités, veufs(ves) ou orphelins mineurs.

Ce régime de retraite est alimenté par une cotisation des employeurs d'une part, et des intéressés d'autre part. Le taux de cotisation est fixé au moins à (1) :

- 4,60 % dont 2,76 % à la charge de l'employeur ;
- 1,84 % à la charge du salarié.

La rémunération prise en considération pour le calcul de la cotisation est, pour chacun, la rémunération brute qui est déclarée chaque année à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu (2).

Ces dispositions, qui tenaient compte d'une majoration du taux d'appel des cotisations de retraite de 15 %, ont pu et/ou peuvent faire l'objet d'aménagement à l'intérieur de chaque entreprise, pour tenir compte notamment de l'évolution de la réglementation en la matière (3).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux articles 13 et 15 de l'avenant n 48 à l'accord du 8 décembre 1961 instituant un régime de retraite complémentaire pour les salariés non cadres (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}). (2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article 12 de l'avenant n 48 précité (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}). (3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'accord du 8 décembre 1961 (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens assimilés aux cadres

Article 17

En vigueur étendu

Les agents de maîtrise et techniciens assimilés aux cadres sont affiliés au régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres résultant de la convention collective nationale du 14 mars 1947, conformément à l'article 4 bis de ladite convention.

Sont ainsi considérés les agents de maîtrise et techniciens de catégorie E niveau Référent.

Ils bénéficient de ce régime dans toutes les conditions où il est appliqué dans l'entreprise, et sont inscrits à cet effet à l'institution de prévoyance à laquelle celle-ci a adhéré.

Les agents de maîtrise et techniciens intéressés bénéficient d'autre part du régime de retraite et de prévoyance prévu à l'article 17.

Le taux de cotisation et la répartition de celui-ci feront l'objet d'un accord d'entreprise. Toutefois, la cotisation versée à ce titre ne s'applique qu'à la partie de leur rémunération déjà soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Formation professionnelle

Article 18

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent de la nécessité d'investir la formation des agents de maîtrise et techniciens dans l'entreprise, avec pour objectif : soit le perfectionnement dans l'emploi, soit la préparation à l'exercice d'un nouveau métier.

Par ailleurs, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective professionnelle faciliteront aux agents de maîtrise et aux techniciens l'utilisation des moyens de perfectionnement existants dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Assurance décès-invalidité des agents de maîtrise et techniciens assimilés aux cadres

Article 19

En vigueur étendu

Les intéressés bénéficient du contrat d'assurance groupe souscrit par l'entreprise pour l'assurance complémentaire des cadres, dans toutes les conditions où il est appliqué à ceux-ci.

Déplacement professionnel

Article 20

En vigueur étendu

Les modalités de déplacement (remboursement de frais, incidence de la maladie, congés...) seront traitées conformément aux dispositions légales et aux règles en vigueur dans chaque entreprise.

Les entreprises s'engagent à mettre en place des contrats couvrant le risque " déplacement professionnel ".

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 6 février 2001.

Avenant "Ouvriers et Employés" Convention collective nationale du 6 février 2001

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel " Ouvriers " et " Employés " des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Période d'essai

Article 2

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai initiale et de son renouvellement doit être expressément prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Elle est fixée à 1 mois et renouvelable 1 mois.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien portant sur les différents aspects de la tenue du poste.

A l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, le salarié formalise son accord dans un document signé qu'il remet à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance prévus aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 (1).

Ce délai de prévenance peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Il fera l'objet d'une indemnisation pour la période excédant éventuellement la période d'essai.

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance devrait à l'autre l'indemnité compensatrice correspondant à la durée du délai de prévenance non effectué.

En cas de rupture, à l'initiative de l'employeur, pendant la période d'essai, le salarié bénéficiera s'il exécute le délai de prévenance d'une possibilité d'absence pour recherche d'emploi.

Les heures pour recherche d'emploi sont fonction de la durée de travail effectif du salarié dans l'entreprise.

La mise en oeuvre des heures pour recherche d'emploi fait l'objet d'un délai de carence de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tout mois en cours ouvre droit à un crédit pour recherche d'emploi de 7 heures.

Les heures afférentes à une période de renouvellement sont majorées de 25 %.

Ces heures seront proratisées en fonction de l'horaire de travail.

Ces heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération si la rupture est du fait de l'employeur.

L'utilisation de ces heures sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A la demande de celui-ci, elles pourront être groupées.

(1) Article L. 1221-25. - Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article L. 1221-26. - Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Bulletin de paie

Article 3 En vigueur étendu

Lors de chaque paie, il sera remis au salarié un bulletin de paie conforme à l'article R. 143-2 du code du travail.

Mutation temporaire

Article 4 En vigueur étendu

La mutation consiste en un changement temporaire de fonction demandé par l'entreprise pour faire face aux variations ponctuelles de charge de travail, à l'exclusion des périodes de chômage.

La mutation s'entend par période au moins égale à 1 journée.

Dans la mesure du possible, les salariés seront prévenus de leur mutation la veille de celle-ci.

Avant d'imposer les mutations obligatoires, il sera fait appel dans la mesure du possible au volontariat. Le détachement obligatoire peut être, à la demande du salarié, limité à 4 semaines consécutives.

Tout salarié muté pour la première fois sur un poste de travail bénéficiera, si nécessaire, de la formation adaptée à ce poste.

Le salarié muté provisoirement dans un poste de qualification supérieure bénéficie de suite, et pendant la durée du remplacement, du minimum du salaire de la qualification du poste occupé temporairement. En outre, l'intéressé percevra un complément temporaire de salaire dont le montant correspondra à 3 % du salaire horaire barémique du coefficient 140 pour chaque heure de remplacement.

Par ailleurs, et en dehors de ces cas de renfort ponctuels, les entreprises peuvent être amenées dans le cadre de la politique d'emploi (gestion prévisionnelle et/ou évolution de carrière) à développer une mobilité temporaire dont les modalités feront l'objet de dispositions particulières en entreprise.

Le salarié, qui a effectué des mutations lui ayant permis d'obtenir le salaire et la qualification du poste, bénéficiera d'une priorité d'accès à ce poste lors de vacance future ou de départ du titulaire.

Mutation définitive

Article 5 En vigueur étendu

La mutation consiste après essai en un changement de poste pour une durée indéterminée.

La qualification du poste sera immédiatement acquise si elle a pu être obtenue au cours de périodes antérieures à l'occasion de remplacement ou polyvalence.

1° Mutation entraînant une promotion

Si le poste est tenu dans les conditions requises (le temps d'adaptation devant être préalablement signifié à l'intéressé), le salarié muté bénéficiera de la qualification et du salaire de base du nouveau poste sans que son salaire puisse être inférieur à sa rémunération antérieure.

Si le poste n'est pas tenu dans les conditions requises, le salarié sera réintégré dans son ancien poste ou dans un poste équivalent et bénéficiera, en tout état de cause, du maintien de son salaire réel antérieur.

2° Mutation dans un poste de qualification et de nature identiques

Si la mutation est effectuée dans un poste de qualification et de nature identiques, le salaire réel antérieur sera maintenu.

3° Mutation entraînant un déclassement

a) Déclassement pour motif autre qu'économique

A l'exclusion des accidents de travail dans l'entreprise pour lesquels le salaire sera maintenu, tout déclassement entraîne une baisse de qualification et (ou) de salaire.

Toutefois, le salaire du personnel déclassé à partir de 55 ans, sauf pour faute professionnelle (1), sera maintenu au salarié ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment du déclassement.

b) Déclassement pour motif économique

Il sera fait application de l'une des 2 formules suivantes :

1. Soit les dispositions de l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986 sur la sécurité de l'emploi, modifié par les avenants du 12 avril 1981, 22 juin 1989, 22 décembre 1993 et 9 décembre 1994.

2. Soit le versement d'une indemnité perçue en une fois au moment du déclassement et égale à la différence entre les indemnités de congédiement correspondant à son ancienne et à sa nouvelle situation.

En outre, son taux individuel est maintenu pendant une période égale à celle du préavis.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraire à l'article L. 122-42 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Polyvalence

Article 6 En vigueur étendu

Tout ouvrier ou employé, embauché par contrat ou amené à travailler de façon permanente à des postes de qualification différente, bénéficie de façon constante du salaire et des avantages de la qualification la plus élevée.

Classification

Article 7 En vigueur étendu

La classification des emplois est fixée par annexe au présent avenant.

Abattements d'âge

Article 8 En vigueur étendu

Pour les jeunes salariés, il ne sera pas fait application des abattements d'âge prévus par l'article R. 141-1 du code du travail.

Garantie d'ancienneté

Article 9 Remplacé

Les rémunérations effectives des ouvriers et employés ne pourront être inférieures aux salaires minima garantis de leur emploi majorés de :

- 3 % après 3 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 15 % après 15 ans.

La garantie ci-dessus ne peut se cumuler avec d'autres dispositions ayant le même objet et existant déjà dans les entreprises.

Toutefois, les présentes dispositions peuvent être aménagées par voie d'accord d'entreprise.

Article 9
En vigueur étendu

Article supprimé par avenant du 24 juin 2011.

Majorations diverses et indemnités

Article 10
En vigueur étendu

1° Heures supplémentaires

a) Les heures supplémentaires seront rémunérées et donneront droit au repos compensateur selon la législation en vigueur.

Les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement de nuit sont payées avec majoration de 50 %, celles effectuées exceptionnellement le dimanche ou un jour férié étant payées avec une majoration de 100 % à laquelle s'ajoute l'indemnité du jour férié.

Ces majorations se cumulent avec les majorations légales prévues pour les heures supplémentaires calculées dans le cadre de la semaine civile.

b) Pour les semaines comportant un jour férié chômé

Dans tous les cas où l'horaire de la semaine pendant laquelle tombe le jour férié est supérieur à l'horaire légal, il sera tenu compte, pour l'indemnisation du jour férié, des majorations légales prévues pour les heures supplémentaires.

2° Indemnité de rappel

a) En dehors des heures de service

Une indemnité de rappel est allouée à toute personne rappelée pour les besoins du service après qu'elle ait accompli un horaire normal.

Cette indemnité est égale à une heure au taux individuel.

Elle est doublée lorsque le rappel est effectué de nuit (entre 21 heures et 5 heures), le dimanche ou un jour férié.

Le temps de déplacement est également rémunéré sur la base du salaire individuel et les frais occasionnés par le déplacement également remboursés.

b) Pendant la période des congés payés

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé effectif supplémentaire d'une durée de 2 jours.

Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires, qui seraient nécessités par ce rappel, lui seront remboursés sur justification.

Fonds de chômage

Article 11 (1)
En vigueur étendu

Il est constitué à l'intérieur de chaque entreprise, en accord avec le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, un fonds de chômage applicable à l'ensemble du personnel " Ouvriers-Employés ", destiné à couvrir les périodes de chômage partiel résultant exclusivement :

- soit de difficultés de fonctionnement des services tels que PTT, EDF, SNCF,... ;
- soit d'un sinistre ;
- soit d'un inventaire.

Les présentes dispositions ne seront applicables que dans la mesure où l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 modifié ne pourra s'appliquer.

a) Financement

1 % du salaire plafonné (plafond de sécurité sociale) à raison de :

- 0,50 % à charge du salarié ;
- 0,50 % à charge de l'entreprise.

Le prélèvement des cotisations cesse d'être obligatoire dès que le fonds de chômage atteint 1 % de la masse salariale plafonnée de l'année civile précédente.

La répartition de la cotisation prévue ci-dessus ne fait pas obstacle au maintien d'un financement différent résultant d'un accord d'entreprise, dans la mesure où cette répartition est plus avantageuse pour le salarié.

b) Gestion

La gestion du fonds de chômage sera assurée paritairement.

c) Taux d'indemnisation

Chaque heure indemnisable donnera lieu au versement d'une indemnité horaire égale à 70 % du salaire réel net de l'intéressé, valeur personnelle comprise quand elle existe, avec un minimum de 90 % du salaire minimum professionnel brut.

L'indemnité horaire ci-dessus s'entend déduction faite, le cas échéant (2), de l'allocation publique de chômage partiel.

(1) Article étendu sous réserve de l'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel par le préfet, en application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).(2) Termes exclus de l'extension, l'allocation conventionnelle définie à cet article ne pouvant être versée dans des cas où l'allocation légale n'est pas attribuée (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).

Congés d'ancienneté

Article 12 En vigueur étendu

La durée du congé légal est augmentée en fonction de la durée de service dans l'entreprise :

- 1 jour après 5 ans de présence ;
- 2 jours après 10 ans de présence ;
- 3 jours après 15 ans de présence ;
- 4 jours après 20 ans de présence.

La durée des services ouvrant droit au congé supplémentaire est appréciée à la date d'anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Ce congé d'ancienneté est à prendre dans les 12 mois suivant la date d'anniversaire.

En cas de résiliation du contrat de travail, elle est appréciée à l'expiration du contrat.

L'ancienneté s'apprécie en fonction du temps d'inscription sur les registres.

Jours fériés

Article 13 En vigueur étendu

Le personnel bénéficiera de la totalité des jours fériés légaux, ceux-ci seront chômés et payés sur la base de l'horaire de l'atelier ou du service de l'entreprise, sous réserve que le jour de travail précédent et le jour de travail suivant aient été travaillés, sauf absence autorisée ou justifiée.

En cas de travail un jour férié, le salarié bénéficie du paiement du jour férié sur la base du salaire majoré de 100 %.

Maladie - Accident

Article 14 En vigueur étendu

Le personnel " Ouvriers - Employés ", dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident de trajet, percevra une indemnité complémentaire sur la base de l'horaire légal dans la limite de la prise en charge par la sécurité sociale, et avec un maximum durant 12 mois de :

- après 6 mois d'ancienneté : 1 mois à 100 % de date à date ;
- après 1 an d'ancienneté : 2 mois à 100 % de date à date ;
- après 5 ans d'ancienneté : 3 mois à 100 % de date à date ;
- après 10 ans d'ancienneté : 4 mois à 100 % de date à date ;
- après 20 ans d'ancienneté : 6 mois à 100 % de date à date.

Les droits ne sont accordés que dans la limite de 4 arrêts reconnus et indemnisés par année civile.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident sur les lieux du travail, l'indemnisation sera la suivante :

- avant 1 an d'ancienneté : 2 mois à 100 % de date à date ;
- après 1 an d'ancienneté : 4 mois à 100 % de date à date ;
- après 5 ans d'ancienneté : 6 mois à 100 % de date à date ;
- après 10 ans d'ancienneté : 8 mois à 100 % de date à date ;
- après 20 ans d'ancienneté : 12 mois à 100 % de date à date.

Si un seul de ces arrêts (maladie, accident de trajet, de travail ou maladie professionnelle) dépasse les durées ci-dessus au cours d'une période annuelle, il est accordé en supplément :

- 1 mois à 100 % de date à date après 5 ans d'ancienneté ;

- 2 mois à 100 % de date à date après 10 ans d'ancienneté.

Préavis

Article 15 En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail non motivée par une faute grave ou lourde, la durée du préavis, après une période d'essai, sera fixée dans les conditions suivantes, sauf usages ou dispositions contractuelles prévoyant un préavis de plus longue durée.

DELAI CONGE	DUREE DU DELAI CONGE	
	Démission	Licenciement
1. Ouvrier ayant moins de 6 mois de présence	1 semaine de date à date	1 semaine de date à date
2. Ouvrier ayant plus de 6 mois de présence et moins de 2 ans de présence	1 mois de date à date	1 mois de date à date
Employé ayant moins de 2 ans de présence	1 mois de date à date	1 mois de date à date
3. Ouvrier-employé ayant plus de 2 ans de présence	1 mois de date à date	2 mois de date à date

1° Rupture du contrat de travail par le salarié

La durée du préavis peut être réduite d'un commun accord ; dans ce cas, les parties sont dégagées des obligations résultant du préavis non effectué.

Pendant la durée du préavis, le salarié disposera de 2 heures par jour non rémunérées pour recherche d'emploi.

2° Rupture du contrat de travail par l'employeur

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié disposera de 2 heures par jour pour recherche d'emploi, avec un maximum de 40 heures.

A partir de 50 ans, le salarié disposera de 3 heures par jour pour recherche d'emploi avec un maximum de 60 heures.

A la demande de l'intéressé, ces heures peuvent être regroupées sur une ou plusieurs journées ou demi-journées ; à défaut d'accord, ces heures sont fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures sont payées au taux réel individuel.

Si un salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il pourra quitter immédiatement son poste et les 2 parties seront dégagées des obligations résultant du préavis non effectué.

Pour les salariés handicapés :

En cas de licenciement, l'employeur appliquera les dispositions spécifiques prévues par l'article L. 323-7 du code du travail.

Indemnité de licenciement

Article 16 En vigueur étendu

Tout licenciement donne lieu à l'expiration du préavis au paiement d'une indemnité au personnel âgé de moins de 65 ans dans les conditions suivantes :

- à partir de 2 ans d'ancienneté et pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 5 ans : 1/10 de mois par année de présence ;

- à partir de la 6e année et pour les années supérieures à 5 ans : 1/5 de mois par année de présence.

Pour les années incomplètes, le calcul sera fait par mois entier pro rata temporis.

Les majorations d'âge s'appliquent dans les conditions suivantes :

- 50 ans à 54 ans : 20 % ;

- 55 ans à 59 ans : 30 % ;

- 60 ans et plus : 55 %.

En cas de baisse de productivité du salarié, sauf en cas de faute de celui-ci, et avant d'envisager une mesure de licenciement, l'entreprise s'efforcera de reclasser le salarié ; à défaut, si le licenciement intervient, l'indemnité ci-dessus est remplacée après 1 an de présence par l'octroi d'un dédommagement égal à 2 mois de salaire ; ce dédommagement est porté à :

- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;

- 4 mois de salaire après 20 ans de présence ;

- 5 mois de salaire après 25 ans de présence ;

- 6 mois de salaire après 30 ans de présence.

Toutefois, si le mode de calcul résultant des majorations dues à l'âge s'avère plus avantageux, c'est ce dernier qui sera retenu.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de l'horaire légal au taux individuel de la dernière période de paie sans que ce taux ne puisse être inférieur au taux moyen des 12 mois précédant le licenciement, ou au taux moyen des 3 derniers mois.

Indemnité de départ en retraite

Article 17 (1)

En vigueur étendu

La mise à la retraite à partir de 65 ans, ou à partir de 60 ans, d'un salarié qui remplit les conditions d'une retraite à taux plein, et le départ en retraite ne constituent ni une démission ni un licenciement.

Le salarié, qui partira en retraite de son initiative, ou du fait de l'employeur, dans les conditions précédentes, percevra au moment de son départ une indemnité égale à 22 heures par année de présence.

En cas de mise à la retraite par l'employeur d'un salarié remplissant les conditions d'une retraite à taux plein, l'indemnité ci-dessus ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, ou en cas de départ volontaire du salarié, l'autre partie doit être avertie au moins 3 mois à l'avance.

Le droit à l'indemnité de départ en retraite n'est définitivement acquis que s'il est justifié de la demande de liquidation de cette retraite.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du 3e alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).

Complément de retraite professionnelle

Article 18

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au complément de retraite professionnelle, telles qu'elles étaient prévues à l'article 17 de l'ancien avenant " Ouvriers-Employés " élaboré en 1981, sont maintenues :

Les employeurs affilieront leur entreprise à une caisse de retraite et de prévoyance, qui assurera, suivant les conditions de ses statuts, le paiement d'allocations aux retraités, veuves et orphelins mineurs, en tenant compte des services passés dans les entreprises visées à l'article 1er des dispositions générales de la présente convention.

Ce régime de retraite est alimenté par une cotisation des employeurs d'une part et des intéressés d'autre part.

Le taux de cotisation est fixé au moins à 4,40 %, dont 2,40 % à la charge de l'employeur et 2 % à la charge du salarié.

La rémunération prise en considération pour le calcul de la cotisation est pour chacun la rémunération brute qui est déclarée chaque année à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu.

Ces dispositions, qui tenaient compte d'une majoration pour taux d'appel des cotisations de retraite de 10 % ont pu, et/ou peuvent, faire l'objet d'aménagement à l'intérieur de chaque entreprise pour tenir compte notamment de l'évolution de la réglementation en la matière.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 6 février 2001.

Annexe "Classifications" Convention collective nationale du 6 février 2001

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ont décidé de construire une référence de classifications, homogène, cohérente et présentant une meilleure adaptabilité, pour tenir compte des caractéristiques communes de l'activité du secteur professionnel et de l'organisation spécifique de chaque entreprise.

Ce système établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories de personnel et facilitera ainsi le déroulement de carrière des salariés.

Il conforte une cohérence générale au niveau de nos entreprises et assure une sécurité aux salariés qui pourront vérifier la bonne adéquation fonction/classement dans une position.

Principe

Article 1er

En vigueur étendu

Ce système :

- passe de la philosophie des postes repères à une approche des niveaux de responsabilité au travers de l'examen de caractéristiques communes ;
- regroupe l'ensemble des catégories de personnel en une échelle unique divisée en 11 positions, elles-mêmes regroupant des coefficients :
- ouvriers/employés : positions I à IV ;
- techniciens/agents de maîtrise : positions V à VII ;
- cadres : positions VIII à XI.

Les définitions de positions (nature de la qualification) découlent toutes d'une conception unique et établies au travers de 4 critères :

Autonomie

A partir de la nature et de la fréquence des instructions et des contrôles hiérarchiques, on s'attachera à définir le degré d'initiative et le niveau de délégation dans la prise de décision et au travers du cadre de réflexion.

Le critère d'autonomie comporte des degrés de mise en oeuvre, qui vont de la consigne détaillée à la recommandation de politique.

Responsabilité

Pour définir le niveau de responsabilité de la fonction exercée, on s'attachera à caractériser :

- le déroulement du travail au regard de la qualité du travail et des procédures mises en oeuvre ;
- la responsabilité à l'égard d'autrui (sécurité, animation) ;
- la responsabilité à l'égard du matériel et des biens.

Le critère de responsabilité comporte des degrés de mise en oeuvre qui vont du simple respect des procédures à des responsabilités touchant la marche générale de l'entreprise.

Activité

A partir de l'analyse du contenu de la fonction exercée, on s'attachera à caractériser le degré de complexité et de diversité de l'activité :

- objet du travail ;
- organisation ;
- étendue de la compétence.

Le critère d'activité comporte des degrés de mise en oeuvre qui vont de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

Connaissances requises

Elles sont précisées par référence à la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale, mais elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour qu'une fonction soit située à une position donnée, il faut impérativement qu'elle réponde aux exigences requises à chacun des critères et non pas seulement à un seul d'entre eux.

La détermination d'un coefficient (degré de qualification) sera faite au niveau de l'entreprise et tiendra compte de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir.

Définition des positions

Article 2 En vigueur étendu

Les classifications des fonctions se font dans le cadre des positions définies ci-après et pour lesquelles quelques exemples de classement sont illustrés. Il est toutefois précisé que, dans la mesure où les fonctions décrites existent dans la quasi-totalité des entreprises de la profession, mais avec des contenus plus ou moins similaires, elles ne peuvent être considérées comme des fonctions de portée générale, identiques dans chaque entreprise ; ces illustrations de classement sont donc davantage destinées à valider le système proposé qu'à positionner des fonctions - le classement appliqué tient compte des activités décrites et des exigences demandées et correspond à un minimum pour chaque fonction.

CLASSIFICATION DES "OUVRIERS ET EMPLOYÉS"

Les ouvriers et employés contribuent à un service de qualité et à la satisfaction de la clientèle par une parfaite connaissance de leur métier et la réalisation d'un travail bien fait : c'est la marque de leur professionnalisme qui implique une capacité d'adaptation indispensable, dans un environnement économique, technique et sociologique en très forte évolution.

Position I (coefficient 145) (1)

Exécution de tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, avec vérification de conformité élémentaire d'après des consignes simples et détaillées définissant la nature du travail et les modes opératoires à respecter.

Les connaissances mises en oeuvre correspondent à celles acquises au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

La détermination d'un coefficient, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir.

Exemples de fonctions types :

1. Employé(e) ouverture de courrier (position I, coefficient 145)

Mission : " ouvrir, dépouiller, classer et acheminer le courrier vers les services de l'entreprise ".

Tâches principales :

- ouvre les enveloppes à l'aide d'une machine ;
- en saisit le contenu, le déplie ;
- classe les documents dans les casiers appropriés en respectant les bases de classement ;
- achemine les casiers aux services concernés.

2. Manutentionnaire (position I, coefficient 145)

Mission : " au sein d'un service, procéder, manuellement ou à l'aide d'un transpalette, au transfert de marchandises d'un endroit à un autre ".

Tâches principales :

- approvisionne ou évacue les postes de travail ;

et/ou

- charge ou décharge des marchandises et les transporte aux lieux de stockage indiqués.

Position II (coefficients 150, 155, 160)

Exécution de travaux comportant :

- un traitement d'informations diversifiées ;
- des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre, ce qui nécessite de la part de l'opérateur(trice) un contrôle de conformité à chaque étape du travail.

Ces travaux sont réalisés à partir d'instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.

Le niveau des connaissances requises peut être acquis soit par voie scolaire (CAP) ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

La détermination d'un coefficient à l'intérieur de la position tient compte, en particulier, de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir.

Exemples de fonctions types :

1. Opérateur(trice) téléphonique (position II, coefficients 150, 155, 160)

Mission : " enregistrer les commandes téléphoniques de la clientèle ".

Tâches principales :

- reçoit les appels gérés automatiquement par le standard ;
- interroge la clientèle sur l'objet de son appel ;
- si " commande ", enregistre celle-ci ;
- si " demande de renseignement simple " (ne nécessitant pas de recherche), donne réponse à la question ;
- sinon, écrit la demande de renseignement sur une fiche standard ;
- veille à noter soigneusement tous les éléments nécessaires au traitement de la demande de renseignement par une correspondancièrè (n° de commande, adresse, etc.).

2. Emballeur(euse) (position II, coefficients 150, 155, 160)

Mission : " assurer l'emballage des commandes clients ".

Tâches principales :

- assure le tri des articles, factures et publicités dans les casiers ;
- contrôle chaque article par rapport à la facture et au ticket de prélèvement ;
- rédige les fiches anomalies ;
- emballe les articles dans les sachets ou colis adéquats et colle l'étiquette correspondant au mode d'expédition.

3. Préparateur(trice) de commandes (position II, coefficients 150, 155, 160)

Mission : " assurer la préparation des commandes clients ".

Tâches principales :

A l'aide d'un chariot et d'une planche de tickets à prélever :

- visite tes casiers concernés dans le sens du circuit de prélèvement activé ;
- prélève les articles demandés ;
- les range sur les étagères de son chariot, et dès que terminé ;
- range le chariot à la disposition de la chargeuse ;
- élimine les cartons vides.

Position III (coefficients 165, 170, 180)

Exécution de travaux qualifiés qu'il faut combiner en fonction du résultat à atteindre d'après des procédures précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles.

La fonction nécessite de s'adapter à différentes situations et comporte une part de recherche de solutions plus ou moins grande dans le cadre des procédures définies.

Le niveau de connaissances requises est soit celui du CAP ou du BEP complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et de formations complémentaires, soit celui du baccalauréat, et peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

La détermination d'un coefficient, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir.

Exemples de fonctions types :

1. Employé(e) comptabilité (position III, coefficients 165, 170, 180)

Mission : " effectuer des recherches sur paiements manquants ou restants et traiter des remises bancaires ".

Tâches principales :

- recherche sur paiements manquants ou restants ;
- effectue les recherches par comparaison avec les paiements comptants ;
- détermine, s'il n'y a pas eu d'oubli lors de l'enregistrement de la commande ;
- interroge l'informatique pour avoir le détail de la facture ;
- si le bulletin de commande n'est pas retrouvé, fait encaisser le paiement et/ou questionner le client concerné par le service Correspondance ;
- si le bulletin de commande n'est pas retrouvé, déclenche les réclamations auprès des clients par le service Correspondance ;

- traitement des remises bancaires ;
- établit un récapitulatif global à transmettre à la banque ou CCP et en comptabilité générale, après :
- vérification de la correspondance des paiements transmis avec la liste récapitulative ;
- contrôle des rectificatifs et déductions correspondantes.

2. Opérateur(trice) saisie (position III, coefficients 165, 170, 180)

Mission : " assurer l'enregistrement des bons de commande clients ".

Tâches principales :

- prépare et enregistre toutes les commandes, qu'elles soient numériques, alphabétiques ou à crédit ;
- traite les particularités, bons de commandes incomplets, commandes cadeaux ;
- recherche les informations en interrogeant l'ordinateur, ce qui nécessite une connaissance approfondie des différentes procédures informatiques ;
- peut être amené(e) à contacter la cliente par téléphone pour informations complémentaires, ou lui envoyer une documentation en fonction du pli relevé dans la commande.

3. Conducteur(trice) d'engin tri-directionnel (position III, coefficients 165, 170, 180)

Mission : " assurer à l'aide d'un engin de manutention tri-directionnel les entrées en stock des palettes d'articles très encombrants en effectuant le transfert jusqu'aux zones de stockage (horizontal et vertical) et en les positionnant dans les casiers disponibles dans le respect des règles de sécurité et de chargement ".

Tâches principales :

Entrée en stocks :

- prélève les feuilles d'ilotage (identification marchandise) ;
- prend chaque palette déposée à l'entrée de l'allée et va la positionner dans un casier libre ;
- reporte sur la feuille d'ilotage les positions qu'il alloue à chacune d'elles ;
- transmet le document complété au responsable pour l'enregistrement à l'ordonnement.

Sortie des stocks :

- classe par ordre de prélèvement (étage et position) les talons d'approvisionnement ;
- vérifie pour chaque palette à sortir la codification et la nature des articles par rapport aux indications du papillon d'approvisionnement ;
- amène chaque palette à l'entrée de l'allée de stockage vertical et colle le papillon d'approvisionnement.

Position IV (coefficients 190, 200)

Exécution d'un ensemble de travaux comportant des opérations à réaliser, nécessitant l'analyse et l'exploitation d'informations variées et complexes pour rechercher les solutions les mieux appropriées.

Ces travaux sont réalisés dans le cadre d'une autonomie plus large d'après des instructions et des informations qui portent sur les méthodes de travail et les buts à atteindre ; la recherche et l'obtention de la conformité sont rendues plus difficiles par la mise en oeuvre d'un ensemble de procédures connues mais diversifiées et complexes.

Le titulaire peut avoir une autorité de compétence sur du personnel sans toutefois exercer de responsabilité hiérarchique.

Le niveau des connaissances requises est celui du baccalauréat et notamment du baccalauréat professionnel VAD, complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et de formations complémentaires et peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

La détermination d'un coefficient, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir.

Exemples de fonctions types :

1. Conseiller(e) téléphonique (position IV, coefficients 190, 200)

Mission : " assurer, dans le cadre d'une politique commerciale définie, les communications téléphoniques avec les clients qui s'adressent au centre ".

Tâches principales :

- assure la prise de commande et la réponse aux réclamations et demandes de renseignements ;
- assure le suivi nécessaire au traitement des réclamations en liaison avec les services périphériques, et organismes extérieurs (PTT, SERNAM) et en déclenchant les imprimés administratifs nécessaires (demande de virement intérieur, demande d'enquête SERNAM) ;

- sollicite le client en lui vendant certaines promotions ou services (compte crédit).

2. Correspondancier(e) (position IV, coefficients 190, 200)

Mission : " assurer la réponse à tout type de courrier des clients en établissant les coordinations nécessaires avec les services internes ou organismes extérieurs dans le but de leur apporter satisfaction et de les fidéliser tout en respectant les intérêts de la société ".

Tâches principales :

- identifie le problème posé, y apporte la solution adaptée et adresse au client un courrier circulaire personnalisé ;
- assure une coordination et une collaboration efficaces avec les services périphériques (SAV) et organismes extérieurs (PTT, SERNAM) et fait remonter, via la hiérarchie, les réactions des clients relatives à la qualité du service et à la stratégie commerciale de l'entreprise ;
- doit avoir une bonne connaissance des procédures d'accès aux différents fichiers.

3. Electromécanicien (position IV, coefficients 190, 200)

Mission : " assurer l'entretien préventif ou le dépannage des organes électriques et/ou mécaniques des équipements industriels ".

Tâches principales :

Entretien préventif :

- effectue des visites systématiques des équipements et intervient en suivant les procédures ;
- vérifie les différents éléments, procède au remplacement de certaines pièces ou composants.

Dépannage :

- examine, en cas de panne, casse ou mauvais fonctionnement, les installations et équipements pour déterminer l'origine du problème et y remédier : diagnostic, changement ou réparation des pièces défectueuses, montage, essai.

Travaux neufs :

- réalise des modifications sur les installations et équipements, ou participe à la mise en place de nouveaux matériels.

CLASSIFICATION DES "AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS"

Les agents de maîtrise et les techniciens, dans le cadre d'une délégation définie, contribuent à un service de qualité et à la satisfaction de la clientèle par la mise en oeuvre de leurs compétences et de leurs connaissances dans les domaines commercial, administratif, technique ou de gestion et en alliant éventuellement à leurs compétences techniques des compétences d'animation de groupe.

Ils sont une force d'initiative créatrice et font preuve de réactivité et de capacité d'adaptation : c'est la marque de leur professionnalisme dans un environnement économique, technique et sociologique en très forte évolution.

L'agent de maîtrise assure l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous sa responsabilité en mettant en oeuvre des techniques de management et d'animation.

Il possède également les connaissances générales, professionnelles et techniques nécessaires pour obtenir une efficacité optimale dans la mission qui lui est confiée.

Les techniciens ont une fonction d'importance équivalente en raison de la responsabilité assumée ou de la compétence mise en oeuvre :

- compétence administrative (personnel, planning) ;
- compétence commerciale (marketing, catalogue, publicité, vente) ;
- compétence technique (process de fabrication, étude, ingénierie) ;
- compétence de gestion (comptable, financière).

Ils exercent le plus souvent soit des travaux d'études, de contrôle ou d'analyse, soit des missions de conseil ou d'expertise ou encore de management de projets.

Sans avoir de responsabilité hiérarchique, ils peuvent être amenés à animer des groupes de travail.

Position V (coefficients 185, 215) (2)

Réalisation d'un ensemble de travaux comportant des opérations nécessitant l'analyse et l'exploitation d'informations variées et complexes pour rechercher et adopter les solutions les mieux appropriées.

Ces travaux sont réalisés dans le cadre d'une autonomie plus large à partir d'objectifs spécifiques, d'instructions et d'informations qui portent sur les méthodes de travail, les conditions d'organisation et les moyens disponibles ; la recherche et l'obtention de la conformité sont rendues plus difficiles par la mise en oeuvre d'un ensemble de procédures connues mais diversifiées et complexes.

Le niveau des connaissances requises est soit celui du baccalauréat, complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et de formations complémentaires dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit celui du BTS ou DUT, et peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit

par l'expérience professionnelle.

La détermination d'un coefficient, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Exemples de fonctions types :

Animateur(trice) d'équipe (position V, coefficients 185, 215)

Mission : " assurer l'animation, la gestion et le contrôle d'un groupe chargé des traitements et de l'expédition des colis, dans le respect des coûts et délais ".

Activités principales :

- organise, suit et contrôle les travaux effectués par l'équipe placée sous sa responsabilité, en assurant les justes adaptations des moyens à la charge de travail, dans le respect des objectifs fixés en terme de production, qualité, délai et coût ;

- contribue à l'amélioration des procédures, des organisations et/ou des installations par la remontée d'informations à la hiérarchie concernée ;

- contribue à la motivation du personnel par la qualité des relations de travail et une attention permanente au climat social.

Position VI (coefficients 235, 255)

Réalisation, en application des règles de management et/ou d'une technique connue (et éventuellement, de manière fragmentaire, de techniques connexes), de travaux administratifs, commerciaux, techniques ou de gestion d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble. Ces travaux nécessitent l'interprétation des informations complémentaires à réunir en vue d'opérer les adaptations nécessaires.

Ces travaux sont réalisés à partir de programmes déjà élaborés. Le cadre d'action est fixé en fonction d'objectifs généraux à court terme. Les contrôles ultérieurs permettent d'en apprécier la réalisation.

Le niveau de connaissances requises est celui du BTS ou du DUT avec expérience et peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

La détermination d'un coefficient, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Exemples de fonctions types :

1. Analyste-programmeur (position VI, coefficients 235 et 255)

Mission : " à partir du dossier des spécifications, prendre en charge l'analyse organique et le développement des projets qui lui sont confiés. Assurer la maintenance et le suivi des applications opérationnelles ".

Principales activités :

- reçoit les spécifications de l'application à réaliser ;

- élabore un organigramme de chaîne, définit les unités de traitement et les fichiers correspondants ;

- décrit les éléments constitutifs des programmes ;

- effectue les tâches de programmation ;

- réalise les tests et vérifie l'enchaînement logique ;

- rédige et met à jour la documentation sur les programmes créés ou modifiés ;

- alimente le dossier d'exploitation contenant l'information nécessaire à l'exploitation et à la gestion des travaux ;

- assure le suivi des applications et prend en charge, au titre de la maintenance, la modification des chaînes opérationnelles.

2. Rédacteur(trice) catalogue (position VI, coefficients 235 et 255)

Mission : " assurer la conception et la réalisation de la partie rédactionnelle d'un certain nombre d'offres commerciales et/ou promotionnelles présentées dans le catalogue, en tenant compte de la politique de communication, des délais et coût prévus ".

Principales activités :

- assure la recherche de l'expression adaptée au style de produit aux clients, au support, en participant à toutes les étapes depuis la séance de choix avec les achats jusqu'à la phase finale du contrôle du document à imprimer ;

- contribue au juste équilibre image/texte en collaborant étroitement avec le maquettiste.

Position VII (coefficient 295) (3)

Assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ceci se fait en application d'une ou plusieurs techniques et de techniques connexes. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique ou de gestion.

L'activité est généralement constituée par l'étude et l'exploitation de moyens ou procédés comportant, à un degré variable, une part d'innovation et d'anticipation.

Le titulaire exerce son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il est associé et en vue d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

Il participe à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion (données commerciales, financières, production).

L'agent de maîtrise encadre un ou plusieurs groupes éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Le niveau de connaissances requises est celui du BTS ou du DUT complété de plusieurs années d'activité professionnelle et peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

La détermination d'un coefficient, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Exemple de fonctions types :

Gérant(e) de rayon (position VII, coefficient 295)

Mission : " assurer la gestion de l'approvisionnement de la saison en cours, en tenant compte de la nature des produits à gérer, des historiques des rayons, des éléments extérieurs influant sur la disponibilité des articles ".

Principales activités :

- assure la disponibilité des produits du rayon par une bonne gestion de l'approvisionnement grâce à :
- la bonne utilisation des outils ;
- la négociation efficace avec les fournisseurs permettant de réaliser la meilleure adéquation objectifs/contraintes fournisseurs ;
- optimise le service à la clientèle :
- en surveillant la qualité des produits ;
- en transmettant les bonnes informations au service relations clients ;
- à la responsabilité et la gestion du compte d'exploitation du rayon.

CLASSIFICATION DES " INGÉNIEURS ET CADRES "

Les cadres contribuent à un service de qualité et à la satisfaction de la clientèle par la mise en oeuvre de leurs compétences et de leurs connaissances dans les domaines commercial, administratif, technique ou de gestion et en alliant à leurs compétences techniques et de gestion économique des compétences d'animation et de motivation de groupe.

Ils sont une force d'initiative créatrice et d'innovation et font preuve de réactivité et de capacité d'adaptation dans le cadre d'une large autonomie : c'est la marque de leur professionnalisme dans un environnement économique, technique et sociologique en très forte évolution.

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité notamment dans la conduite de projets.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses collaborateurs qu'il a la responsabilité d'accueillir, former, informer, faire progresser et faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une très large autonomie et conduisent à prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les personnes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Ces missions s'exercent dans un cadre financier et budgétaire défini, à l'élaboration duquel le titulaire peut être amené à participer.

Les cadres peuvent en outre, avoir des missions de représentation qu'ils exercent dans le cadre d'une délégation d'autorité de l'employeur.

Les connaissances à mettre en oeuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum, à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur.

Peuvent également être classées comme ingénieurs et cadres, les personnes ayant acquis, par des études professionnelles et par une longue expérience personnelle, une formation commerciale, administrative, technique, ou de gestion, appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en oeuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Position VIII (coefficients 295, 330)

Coordination, sous la responsabilité d'un cadre de position supérieure et encadrement éventuel d'agents de maîtrise et techniciens, d'un ensemble d'activités, en prenant en compte les contraintes d'ordre commercial, administratif, technique ou de gestion.

L'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement prévu, à élaborer et à mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Ces activités sont réalisées dans le cadre de directives indiquant les objectifs et les moyens à mettre en oeuvre.

La détermination des coefficients, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la compétence du titulaire, de l'importance des fonctions assumées, du degré des responsabilités et de la taille de l'entreprise, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Position IX (coefficients 370, 410, 450)

Gestion d'un secteur d'activités, en encadrant généralement des agents de maîtrise et techniciens, voire des cadres, en assurant la coordination de ces activités et les relations avec les responsables voisins, cadres de même niveau, s'il y en a, et en prenant en compte, dans ces activités, les contraintes d'ordre commercial, administratif, technique ou de gestion.

Ce niveau accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, sont des spécialistes notamment dans un domaine commercial, administratif, juridique, financier, informatique.

Le titulaire participe à la détermination des objectifs, des règles à respecter et des moyens à mettre en oeuvre qui forment le cadre de son activité.

Sa responsabilité s'étend sur tous les plans dans son domaine d'activité avec animation professionnelle des hommes qui en dépendent et initiative pour concevoir et mettre en oeuvre toute amélioration de fonctionnement.

La détermination des coefficients, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la compétence du titulaire, de l'importance des fonctions assumées, du degré des responsabilités et de la taille de l'entreprise, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Position X (coefficients 490, 530, 570)

Maîtrise d'un secteur important d'activité avec encadrement d'agents de maîtrise, techniciens, ou de cadres, gestion de tous ses composants et recherche de la meilleure coordination avec les secteurs voisins pour une efficacité optimale.

Ce niveau accueille également des cadres, spécialistes en leur domaine de compétence et ayant acquis, par leur expérience, des connaissances approfondies dans leur spécialité.

Le titulaire participe à la détermination des politiques et des budgets de son secteur.

Il se doit de proposer les évolutions relatives à l'organisation et au développement de son secteur et de les mettre en place après accord pour atteindre un certain niveau de résultat financier.

La détermination des coefficients, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la compétence du titulaire, de l'importance des fonctions assumées, du degré des responsabilités et de la taille de l'entreprise, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Position XI (coefficient 610)

Maîtrise de plusieurs secteurs importants d'activité avec gestion de tous leurs composants et encadrement de plusieurs cadres placés directement sous ses ordres avec coordination de ses différents secteurs d'activité en vue du meilleur résultat d'ensemble.

Ce niveau accueille également des cadres, experts en leur domaine de compétence, ayant acquis par leur expérience, les connaissances les plus pointues et les plus étendues en leur domaine, complétées par la connaissance de matières connexes et complémentaires.

Le titulaire exerce son activité dans le cadre d'une autonomie très complète et dans les limites de délégations fixées en termes généraux. Il recommande et met en oeuvre les politiques à suivre dans les grandes fonctions de l'entreprise. Il doit donc être le garant du bon fonctionnement de ses secteurs d'activité.

Il se doit de conduire l'adaptation permanente de son secteur à son marché, aux réglementations et aux techniques nouvelles par la prise d'initiatives et d'orientations. Son niveau de responsabilité se mesure le plus souvent au travers de résultats à atteindre et de l'incidence de ces résultats sur la marche générale de l'entreprise.

(1) A la date du 1er juillet 2003, le coefficient 140 est supprimé (Accord du 1er octobre 2003).(2) A la date du 1er juillet 2003, le coefficient 195 est supprimé (Accord du 1er octobre 2003).(3) A la date du 1er juillet 2003, le coefficient 275 est supprimé (Accord du 1er octobre 2003).

Révision

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder périodiquement à un examen des classifications, conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 6 février 2001.

Accord du 9 novembre 2004 portant adhésion à la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France ;
Syndicat national des entreprises de vente à distance.

Fédération des employés et cadres Force ouvrière ;
Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ;
Fédération du commerce et des services CGT ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération CFTC commerce, services et forces de vente ;
Fédération Force ouvrière cuirs, textile, habillement.

Adhésion

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le syndicat national des entreprises de vente à distance adhère :

- à la convention collective des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France dont le champ d'application est rédigé comme suit : "La présente convention conclue en application de la loi du 13 novembre 1982 modifiée et des lois des 11 février 1950 et 13 novembre 1982 modifiée règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de vente par catalogue généralement répertoriées aux numéros 526 A (vente par correspondance sur catalogue général) et 526 B (vente par correspondance spécialisée) de la nomenclature des activités françaises résultant du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et situées dans les départements suivants : Aisne, Ardennes, Aube, Côte-d'Or, Doubs, Eure, Jura, Marne, Haute-Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Haute-Saône, Seine-Maritime, Somme, Vosges" ;

- à ses annexes, avenants et accords signés.

En application de l'article L. 132-16 du code du travail, le champ d'application de la convention collective est modifié et s'applique dorénavant au territoire national et aux DOM-TOM (1).

(1) Terme exclu de l'extension (arrêté du 12 avril 2005, art. 1^{er}).

Intitulé

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'intitulé de la convention collective est modifié en conséquence, comme suit : " convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue ".

Caractère obligatoire

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Il ne peut être dérogé au présent accord, par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Notification et validité de l'accord

Article 4

[En vigueur étendu](#)

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Dépôt

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du Nord, lieu de signature, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Lille.

Demande d'extension

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Date d'application

Article 7 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de la date de signature.

Avenant du 8 décembre 2004 portant création d'une CPNEFP

Syndicat national des entreprises de vente à distance ;

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ;

Fédération du commerce et des services CGT ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération FO cuirs, textile habillement.

Préambule

En vigueur étendu

En référence à l'avenant national interprofessionnel du 10 février 1969, qui stipule, en son titre I^{er}, article 1^{er}, que des commissions paritaires de l'emploi devront être instituées dans les différentes professions, les interlocuteurs sociaux de la branche de la vente à distance conviennent de la nécessité de mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la vente à distance, dont les attributions sont définies dans l'article susvisé complété des dispositions de l'avenant national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation des salariés tout au long de la vie professionnelle.

En conséquence, les parties signataires décident que le présent avenant annule et remplace l'accord du 27 juin 2001 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la vente par catalogue.

Missions

Article 1er En vigueur étendu

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Les missions et attributions de la commission sont :

Dans le domaine de l'emploi, notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

A cet effet, les CPNEFP examinent l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions tirées par la CPNEFP en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné ;

- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- avoir une meilleure connaissance de la situation de l'emploi et notamment, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission sera informée par la direction des entreprises conformément aux dispositions de l'article 12 de l'avenant national interprofessionnel du 10 février 1969, sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été ;
- examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et y participer, si nécessaire ;

- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans la vente à distance, en faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont elle serait saisie ;

- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;

- examiner chaque année les moyens mis en oeuvre visant à favoriser l'embauche dans les entreprises de la branche professionnelle des titulaires d'un contrat de professionnalisation lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée.

Dans le domaine de la formation professionnelle, notamment :

La CPNEFP a pour missions de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;

- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et, notamment, préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;

- suivre l'application des avenants conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et élaborer, à partir des résultats de cette négociation, des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

La CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;

- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 8-8 de l'avenant national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

La CPNEFP est préalablement consultée :

- sur la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ; elle est en outre informée des conclusions de ces études ;

- sur la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession, elle est en outre informée de l'exécution de ces engagements ;

- sur la conclusion des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation, elle donne son avis sur le contenu et les conditions de mise en oeuvre.

La CPNEFP concourt à la mise en oeuvre :

- du congé individuel de formation, en faisant connaître aux FONGECIF les priorités de la profession ;

- du contrat de professionnalisation, en établissant les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans ce cadre ;

- de la période de professionnalisation en définissant les priorités, les critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA examine les demandes de financement ;

- du contrat et de la période, en procédant au bilan de leur application et en proposant le cas échéant des recommandations ;

- d'actions d'information et de conseil des PME et entreprises artisanales ;

- des premières formations technologiques et professionnelles secondaires et supérieures en procédant à l'examen des dispositions visées par les articles 10-1, 10-3 et 10-9 de l'avenant du 5 décembre 2003.

Plus généralement :

La CPNEFP assure les missions qui lui sont définies dans le cadre des mesures arrêtées par les avenants collectifs nationaux conclus au niveau interprofessionnel ainsi qu'au sein de la branche et les dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la vente à distance est composée de la façon suivante :

- un collègue " salariés " comprenant, pour chacune des confédérations syndicales reconnues sur un plan national, 2 titulaires et 2 suppléants ;

- un collègue " employeurs " comprenant un nombre de titulaires et de suppléants égal au collègue " salariés ".

Fonctionnement

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Vote

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie à cette occasion des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la commission appartenant à son collègue. Chaque membre pourra bénéficier de deux pouvoirs et pourra donc disposer de 3 voix au maximum.

3.2. Présence aux réunions

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents. L'ensemble des membres titulaires et suppléants participent à la réunion.

3.3. Règle de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou bénéficiant de représentation.

3.4. Secrétariat

Le syndicat national des entreprises de vente à distance domicilié à Entreprises et Cités, 40, rue Eugène-Jacquet, SP 15, 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex, assure la charge du secrétariat de la commission : convocation aux réunions par lettre simple, procès-verbal des séances.

Présidence - Vice-présidence

Article 4

En vigueur étendu

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres, alternativement, soit un président, soit un vice-président.

A chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président, et inversement.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent et arrêtent les ordres du jour des séances et prennent, en tant que de besoin, avec les membres de la commission, la décision d'une réunion préparatoire qui sera mentionnée dans la convocation.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Le président et le vice-président rendent compte annuellement des activités de la commission.

Fréquence des réunions

Article 5

En vigueur étendu

La commission devra se réunir au moins 3 fois par an. Des réunions supplémentaires pourront être organisées si nécessaire, sur convocation expresse du président et du vice-président ou sur la demande d'au moins 3 trois membres de la commission.

Indemnisation absences et déplacements

Article 6

En vigueur étendu

Les membres titulaires et suppléants de la commission devront informer leur employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants de la commission sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale.

Les frais de déplacement des membres titulaires et suppléants de la commission sont remboursés, dans le délai maximum de 1 mois, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie ne sera acceptée) :

- billet aller-retour SNCF en seconde classe ou, au-delà de 500 kilomètres, avion ;

- lorsque la durée du déplacement, aller-retour, dépasse 4 heures, les frais de repas et d'hébergement seront pris en charge dans la limite de 1 repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 18 fois le minimum garanti.

Recours

Article 7 [En vigueur étendu](#)

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire professionnelle de conciliation prévue à l'article 4 de la convention collective nationale de la vente à distance.

Durée de l'avenant

Article 8 [En vigueur étendu](#)

Cet avenant est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée.

Les organisations signataires ou ayant adhéré ultérieurement au présent avenant peuvent demander sa révision. Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au secrétariat de la commission et à toutes les parties signataires ou adhérentes et être accompagnée du projet de révision. La commission paritaire de négociation devra être réunie dans le délai de 1 mois.

L'avenant peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois, dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Notification et validité de l'avenant

Article 9 [En vigueur étendu](#)

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'avenant en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'avenant.

Dépôt

Article 10 [En vigueur étendu](#)

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du Nord, lieu de signature, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Demande d'extension

Article 11 [En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent avenant.

Date d'application

Article 12 [En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter de la date de signature.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 8 décembre 2004.

Accord du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France ;
Syndicat national des entreprises de vente à distance.

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération CFTC commerce, services et forces de vente.

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires soulignent l'impulsion nouvelle que vont permettre de donner l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et ses avenants du 8 juillet 2004.

Ils entendent concrétiser cette impulsion au sein de la branche de la vente à distance pour répondre à l'aspiration des salariés à une plus grande maîtrise de leur évolution professionnelle dans un contexte économique plus aléatoire.

Dans ce contexte, développer l'accès à la formation est un véritable enjeu pour chaque salarié en même temps que cela constitue pour les entreprises de la profession un levier majeur pour se différencier face à une concurrence qui s'intensifie au plan national et international.

On constate en effet :

Que les salariés de la profession ayant un âge moyen sensiblement supérieur à celui que l'on observe dans la distribution, la VAD va donc subir de plein fouet l'impact démographique.

Que la profession étant en grande majorité composée de femmes occupant, pour la plupart, des emplois d'ouvriers et d'employés, la question de l'accès des salariés les moins qualifiés constitue un enjeu spécifique.

Que pour les salariés ayant débuté très jeunes leur carrière dans la profession, des réponses adaptées doivent être recherchées pour palier l'absence de diplômes qui ne signifie pas absence de qualification, question d'autant plus importante face à l'arrivée de jeunes dont le niveau de formation s'est élevé au fil des générations.

Que les salariés de la vente à distance sont confrontés à une évolution du contenu des métiers liée à des changements concurrentiels, technologiques et organisationnels :

- le développement très rapide des ventes par Internet en France constitue une opportunité pour permettre à la profession d'inverser la lente érosion de sa part de marché, sous réserve de s'adapter à tous les nouveaux supports : Internet, courriel, télévision interactive, téléphone portable ;

- le développement de la concurrence fait que les consommateurs admettent de moins en moins une offre standardisée et que les produits proposés se renouvellent de plus en plus rapidement.

Cette intensification de la concurrence implique notamment :

- une évolution majeure de nos catalogues, un développement qualitatif de nos fichiers clients et l'optimisation de notre chaîne logistique, autant de savoir-faire que les salariés de la VAD doivent être encouragés à développer parce qu'ils constituent un avantage concurrentiel pour la profession et un capital de compétences pour eux-mêmes ;

- une intégration dans nos organisations de travail de l'esprit client et une réactivité permettant de fidéliser des clients dont le comportement est plus volatil.

Que le développement de la VAD se traduit par une diversification du tissu d'entreprises, pour une large part résultant de la création de PME et TPE dans le commerce électronique dont les spécificités doivent être prises en compte pour faciliter le développement de la formation de leurs salariés.

Ces différents constats créent un contexte spécifique à la profession, qui appelle à mobiliser tous les dispositifs de l'accord national interprofessionnel, qu'ils soient à l'initiative du salarié ou de l'employeur, pour faciliter l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle et apporter aux jeunes une qualification adaptée aux métiers de la vente à distance.

Compte tenu de ce qui précède, les signataires arrêtent les dispositions suivantes :

- article 2 : l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- article 3 : le contrat de professionnalisation ;

- article 4 : la période de professionnalisation ;

- article 5 : le droit individuel de formation ;

- article 6 : les bilans de compétences ;

- article 7 : l'entretien professionnel ;

- article 8 : le tutorat ;

- article 9 : la validation des acquis de l'expérience ;

- article 10 : le passeport formation ;

- article 11 : l'égalité hommes femmes ;

- article 12 : les dispositions financières ;

- article 13 : les modalités de suivi de l'accord ;

- article 14 : le rôle des instances représentatives du personnel.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de vente à distance généralement répertoriées aux numéros 526 A (vente par correspondance sur catalogue général) et 526 B (vente par correspondance spécialisée) de la nomenclature des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002, situées dans le territoire défini à l'article 1^{er} " Champ d'application " de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Missions

Les parties signataires attendent d'un observatoire prospectif qu'il permette :

- d'identifier les métiers et les qualifications mis en oeuvre dans la vente à distance ;
- d'anticiper l'impact sur ces métiers et les qualifications ;
- d'une mutation des marchés ;
- de l'introduction de technologies nouvelles ;
- d'une évolution des modes d'organisation du travail ;
- de dégager des éléments utiles à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises.

Elles décident que les travaux relatifs à ces missions sont confiés à l'observatoire prospectif du commerce créé au sein du FORCO.

2.2. Pilotage

Les parties signataires décident que la CPNEFP assure le pilotage des travaux qui seront réalisés dans ce cadre. A ce titre, elle est en charge :

- d'élaborer le cahier des charges des travaux qui entrent dans le cadre des missions définies précédemment ;
- de procéder à l'évaluation de ces travaux et leur diffusion ;
- d'établir et d'assurer le suivi de la convention définissant les relations entre la branche et l'observatoire prospectif du commerce et en tant que besoin de toutes les autres conventions visant les mêmes objectifs.

Ces conventions précisent le cas échéant les modalités de réalisation et de financement des travaux, dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires.

Contrat de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent encourager le développement du contrat de professionnalisation, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans la branche.

Elles décident :

3.1. D'ouvrir le bénéfice du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée :

- à tous les jeunes de moins de 26 ans qui, au terme de leur formation initiale, ont besoin de suivre des enseignements professionnels et technologiques complémentaires et d'acquérir, par une pratique professionnelle, les savoir-faire leur permettant d'accéder à l'emploi au sein de la profession de la vente à distance ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

3.2. De favoriser l'insertion des personnes handicapées, dans le cadre de la convention devant intervenir entre le CPNEFP (comité paritaire national de la formation professionnelle) et l'AGEFIPH (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour la participation de cette dernière aux coûts de formation.

3.3. De fixer de 6 mois à 24 mois la durée maximale du contrat ou de l'action de professionnalisation et d'étendre au-delà de 25 % la durée relative à la mise en oeuvre des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux professionnels et technologiques.

En ouvrant la possibilité d'étendre la durée des contrats et de la formation, les signataires entendent prendre en compte les référentiels de formation et d'activités de façon à permettre la préparation :

- d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, du secondaire ou du supérieur ;
- d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;

- d'une qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP ou reconnue dans les classifications (1).

3.4. De majorer de 5 % les rémunérations minimales fixées par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, dès lors que le contrat ou l'action de professionnalisation est mené(e) à son terme.

3.5. Que les entreprises devront mettre en oeuvre les modalités permettant à tout jeune ou adulte, au plus tard à l'issue du contrat ainsi que dans l'année qui suit le terme de ce contrat, de prendre connaissance des postes mis en recrutement en lien avec la qualification acquise.

3.6. De rechercher avec l'ANPE des initiatives destinées à mettre en oeuvre, au sein de la branche, un dispositif d'information qui permette à la fois :

- de mieux identifier les candidats à la recherche d'un contrat de professionnalisation préparant à une qualification qui réponde aux besoins de la branche ;
- de rechercher toutes solutions, dès lors qu'à l'issue d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise n'est pas en capacité de proposer un emploi.

La CPNEFP sera associée à la mise en oeuvre de ce partenariat.

3.7. Les parties signataires demandent que soient prises en compte les connaissances et l'expérience professionnelle préalablement acquises par les bénéficiaires, afin d'adapter et d'individualiser la formation dans son contenu et sa durée.

3.8. Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'aménager, si besoin est, les priorités selon lesquelles les actions de professionnalisation sont prises en charge.

Dans ce but, la CPNEFP prendra en compte :

- les travaux de l'observatoire prospectif du commerce ;
- les difficultés de recrutement que la profession pourrait rencontrer.

(1) Alinéa 3.3 étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 981-2 du code du travail, aux termes desquelles la durée minimale du contrat de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois peut être allongée jusqu'à 24 mois, à condition d'être précisé par accord conventionnel définissant les publics et qualifications nécessitant une telle augmentation de durée et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 981-3 du code du travail, aux termes desquelles la durée minimale de formation comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation peut être portée au-delà de 25 %, à condition qu'un accord conventionnel définisse les publics visés (arrêté d'extension du 25 janvier 2006, art. 1^{er}).

Période de professionnalisation

Article 4 **En vigueur étendu**

4.1. La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Elle est ouverte :

4.1.1. Aux salariés dont les métiers sont concernés par des évolutions technologiques et organisationnelles.

Dans ce cadre, les parties signataires définissent les priorités pour la première année de mise en oeuvre des périodes de professionnalisation.

A l'issue de cette première année, les signataires demandent à la CPNEFP de réexaminer le cas échéant ces priorités :

- accompagner l'évolution des métiers de la relation clients à distance ;
- intégrer les nouvelles technologies dans les activités liées à la création, la fabrication des catalogues et des documents publicitaires et promotionnels ;
- développer les compétences découlant de l'évolution des systèmes d'organisation permettant d'optimiser la chaîne logistique ;
- former aux nouveaux outils de partage et d'analyse des données, en lien notamment avec l'évolution des techniques de marketing et de gestion ;
- développer les compétences linguistiques des salariés concernés par le caractère international de leurs activités ;
- développer les compétences managériales de l'encadrement de premier niveau.

Faisant le constat que l'absence d'une maîtrise suffisante des savoirs de base dispensés au cours de la formation initiale peut constituer, pour certains salariés, un véritable frein pour accéder à une période de professionnalisation, les signataires décident de solliciter la contribution des pouvoirs publics dans le cadre des actions qu'ils mènent pour lutter contre l'illettrisme.

4.1.2. A certaines catégories de salariés pour lesquels la professionnalisation peut à un moment particulier de leur vie professionnelle devenir une nécessité pour se maintenir dans l'emploi :

- les travailleurs handicapés reconnus par les COTOREP (commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel) ;
- les salariés après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- les femmes en retour d'un congé de maternité ou les femmes et les hommes s'agissant du congé parental ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- les salariés suite à une maladie ou un accident professionnel ayant entraîné une absence d'au moins 6 mois et dont l'emploi subit des évolutions.

Dans le but de favoriser un égal accès des salariés visés à la professionnalisation, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne pouvant être dépassé sans l'accord du chef d'entreprise est porté de 2 % à 3 %.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, la période de professionnalisation peut être différée dès lors qu'elle conduit à l'absence simultanée de plus de 2 salariés.

4.2. Les signataires précisent :

Que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP ;
- d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ; les signataires retiennent en conséquence au titre des qualifications accessibles à la période de professionnalisation :
- les diplômes de l'enseignement professionnel ou technologique, du secondaire ou du supérieur ;
- les titres à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ;
- les qualifications inscrites sur une liste établie par la CPNEFP ou reconnues dans les classifications.

Que les actions relatives à la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Néanmoins, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié, dans le cadre de l'exercice de son DIF ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre d'actions qui visent le développement de ses compétences.

Lorsque la période de professionnalisation se déroule hors temps de travail :

- l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, le salarié accède en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.
- le salarié bénéficie d'une allocation de formation de 50 % de sa rémunération nette, calculée selon les modalités fixées par voie réglementaire, ainsi que de la législation de la sécurité sociale en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Droit individuel à la formation

Article 5 **En vigueur étendu**

5.1. Tout salarié employé à plein temps en CDI, ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures. Cette durée est calculée pro rata temporis pour un salarié à temps partiel, sans que ses droits puissent être inférieurs à 10 heures.

En conséquence, tout salarié ayant l'ancienneté requise pourra, selon les modalités qui précèdent, demander à mettre en oeuvre ses droits, à compter du 7 mai 2005.

Tout salarié peut décider de cumuler les droits qu'il a acquis dans la limite de 120 heures sur 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, le cumul de 120 heures est possible sans limitation de durée.

5.2. (1) La possibilité est donnée aux entreprises de prendre l'année civile comme base de calcul des droits.

Dans la période de transition du 7 mai au 31 décembre :

Le salarié qui justifie de 1 année d'ancienneté au 31 décembre acquiert :

- pour un CDI à temps plein : 14 heures ;
- pour un CDI à temps partiel : ces droits sont calculés pro rata temporis avec application d'un plancher de 7 heures.

Il peut demander à exercer ces droits ainsi que ceux qu'il aurait précédemment constitués, le 1er janvier de l'année n + 1.

Le salarié qui ne justifie pas de 1 année d'ancienneté au 31 décembre, acquiert des droits pro rata temporis. Le prorata s'effectue par mois entier de présence.

Il peut demander à exercer ces droits, ainsi que ceux qu'il aurait précédemment constitués, le 1er janvier de l'année n + 2.

5.3. Dans le cadre de la mobilité des salariés entre sociétés d'un même groupe et relevant de la même convention collective, les salariés concernés par cette mobilité :

- conservent les droits qu'ils ont acquis au titre du DIF ;

- acquièrent sans condition d'ancienneté des droits qui se cumulent avec ceux qu'ils ont précédemment acquis dans ces sociétés, dans la limite de 120 heures.

Lorsque cette mobilité intervient en cours d'année, les droits sont acquis pro rata temporis dans chacune des entreprises.

5.4. Par accord entre l'employeur et le salarié, le DIF peut se dérouler en partie dans le temps de travail. Dans cette hypothèse, il donne lieu à maintien de la rémunération. Le DIF mis en oeuvre hors temps de travail ouvre droit au versement de l'allocation formation, calculée selon les modalités fixées par voie réglementaire.

La mise en oeuvre du droit individuel reste de l'initiative du salarié.

5.5. Le salarié est informé chaque année, par un décompte écrit, du nombre d'heures qu'il peut mobiliser dans le cadre de son DIF.

5.6. Les actions prioritaires pouvant faire l'objet d'une prise en charge par le FORCO suivant les modalités définies par l'article 12 sont :

- les actions de promotion ;

- les actions d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications.

Ces priorités pourront être réexaminées dans les conditions définies à l'article 13.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1^{er} alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur 6 ans d'ancienneté (arrêté du 25 janvier 2006, art. 1^{er}).

Bilans de compétences

Article 6

En vigueur étendu

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un bilan de compétences mis en oeuvre hors temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié dans le cadre du CIF ou du DIF.

Les parties signataires décident que les salariés sans qualification professionnelle reconnue pourront bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions définies ci-dessus, dès leur 40^e anniversaire.

Entretien professionnel

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires entendent que l'entretien professionnel constitue un véritable apport pour les salariés dans la conduite de leur évolution et la construction de leur projet professionnel, en lien avec l'entreprise.

7.1. Ils demandent aux entreprises de préparer l'encadrement et de le former à la conduite des entretiens professionnels. Ces actions seront prises en charge au titre du plan de formation et constituent une priorité de prise en charge dans le cadre des fonds mutualisés.

7.2. Ils décident que l'entretien professionnel :

- doit être programmé de façon à donner au salarié qui en bénéficie et à celui qui le met en oeuvre un délai suffisant pour le préparer. Ce délai, qui sera au minimum de 15 jours, a notamment pour objectif de rassembler les éléments relatifs aux entretiens précédents et aux dispositions prises dans ce cadre ;

- doit se dérouler dans des conditions matérielles satisfaisantes, notamment dans un lieu adapté à un entretien de cette nature et en dehors de la présence de tiers ;

- doit donner lieu à des conclusions formalisées par un document écrit remis au salarié et donnant la possibilité à celui-ci d'exprimer son désaccord sur ces conclusions. En cas d'accord, l'entreprise et le salarié s'engagent à mettre en oeuvre ces conclusions.

7.3. Ils encouragent les entreprises à procéder à un entretien professionnel dans l'année où un salarié :

- s'engage dans une démarche de construction d'un projet professionnel en lien avec l'entreprise au sein de laquelle il est en activité ;

- s'engage dans la réalisation d'une action de formation qui a donné lieu à la conclusion d'engagements réciproques.

Tutorat

Article 8

En vigueur étendu

Les signataires considèrent :

8.1. Que tout salarié est susceptible, à divers moments de sa carrière professionnelle, d'accueillir, d'aider, d'informer, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels :

- des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d'une mobilité interne ;
- des bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans l'acquisition d'une qualification ou de compétences nouvelles ;
- des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire, effectuant des périodes de stage en entreprise ou salarié au titre d'un contrat d'apprentissage.

8.2. Que pour inciter au développement de la fonction tutorale et permettre qu'elle soit exercée dans de bonnes conditions, il convient :

8.2.1. De fixer les principes permettant à un salarié volontaire et à son entreprise de s'engager mutuellement :

- la mission s'exerce à la fois par volontariat des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au regard du poste ou de la fonction concernée et justifiant d'une expérience professionnelle en relation avec les objectifs visés par la professionnalisation ;
- l'entretien professionnel peut être mis à profit pour permettre à l'entreprise de définir, avec le salarié, les conditions dans lesquelles la mission de tutorat sera exercée, les objectifs recherchés et les moyens qui lui seront alloués.

Parmi les moyens nécessaires à l'exercice de la fonction tutorale, le salarié concerné doit bénéficier :

- au préalable d'une préparation et d'une formation spécifique à la mission de tuteur ;
 - du temps nécessaire à l'exercice de la mission et d'un aménagement de ses objectifs individuels, afin qu'il ne soit pas porté préjudice à sa rémunération.
- 8.2.2. De fixer à 2 le nombre de salariés pouvant être suivis par un tuteur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.
- 8.2.3. De valoriser au sein des entreprises la fonction tutorale :
- par le recensement écrit des actions auxquelles le tuteur a participé, à savoir :
 - des lettres de mission ;
 - la production par l'entreprise d'une attestation indiquant les missions qu'il a exercées et les compétences acquises ou développées ;
 - le programme pédagogique et l'attestation de suivi des actions de formation de tuteur ;
 - par la prise en compte, dans le cadre des politiques de rémunération et dans la perspective de son évolution professionnelle, des missions de tutorat régulièrement confiées à un salarié.

Validation des acquis de l'expérience

Article 9 En vigueur étendu

9.1. Les signataires :

S'accordent sur l'importance de la validation des acquis, en particulier pour les salariés de la profession qui éprouvent des difficultés à acquérir, par les voies traditionnelles, un diplôme ou un titre professionnel.

Insistent sur le caractère formateur des activités professionnelles et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être reconnus dans leur expérience professionnelle, par l'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (1).

Pour rendre possible par la VAE ou la formation, l'accès à ces certificats dans la branche, les signataires demandent à la CPNEFP, en lien avec les travaux conduits au sein de l'observatoire prospectif du commerce, d'examiner la nécessité de créer au sein de la branche des certificats de qualification professionnelle, d'en étudier les principes et modalités qui prendront en compte les dispositions de l'avenant du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel.

9.2. De façon à promouvoir ces démarches au sein de la profession :

Les signataires entendent développer avec :

- les FONGECIF (fonds pour la gestion du congé individuel de formation), dans le cadre de la démarche individuelle des salariés ;
- le FORCO, dans le cadre des démarches initiées par l'entreprise,

des initiatives en vue d'une information adaptée aux attentes des salariés. Cette information précisera pour la profession les différentes modalités selon lesquelles un salarié peut solliciter une validation des acquis de l'expérience, être accompagné dans sa démarche et bénéficier d'une prise en charge financière par les organismes mentionnés ci-dessus.

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail (arrêté du 25 janvier 2006, art. 1^{er}).

Passeport formation

Article 10 En vigueur étendu

Chaque salarié doit pouvoir établir son passeport formation afin d'ordonner les connaissances, les aptitudes et compétences professionnelles qu'il a développées, passeport qui doit lui permettre de mieux se préparer à la mobilité professionnelle et contribuer à l'élaboration de son projet professionnel.

L'élaboration du passeport formation ainsi que son utilisation relèvent de la seule initiative et de la seule responsabilité du salarié. En conséquence, il ne pourra être exigé de ce dernier qu'il communique son passeport formation.

Les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir trouver appui auprès de leur entreprise, pour recenser tous les éléments en lien avec les emplois qu'ils ont occupés et les actions de formation professionnelle qu'ils ont suivies au sein de leur entreprise.

Egalité professionnelle hommes-femmes

Article 11 En vigueur étendu

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les parties signataires décident :

- que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égaux conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe et le niveau de formation visé ;
- d'engager au niveau de la branche, en application de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité entre les hommes et les femmes, deux initiatives relevant plus directement du champ de la formation professionnelle :
- élaborer les indicateurs permettant de révéler tous déséquilibres manifestes dans l'accès des hommes et des femmes aux différents dispositifs (formation, bilan et VAE) et en analyser les causes ;
- identifier les freins à une véritable mixité des métiers. Ce travail ayant une double finalité :
- permettre aux jeunes de s'orienter vers la profession en disposant, ainsi que leurs familles, d'une information sans stéréotypes ;
- permettre aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Ce travail préalable sera réalisé par la CPNEFP et contribuera, dans le cadre de la négociation triennale sur la formation professionnelle, à arrêter les actions et les moyens à mettre en oeuvre ainsi que les objectifs visés.

Dispositions financières

Article 12 En vigueur étendu

12.1. (1) En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les entreprises sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle continue, à raison :

Entreprises d'au moins 10 salariés :

- 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter 1^{er} janvier 2004.

Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,40 % de ces rémunérations, à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
- 0,55 %, à compter du 1^{er} janvier 2005.

12.2. Dans le cadre de ces contributions, les parties signataires décident :

12.2.1. Que les entreprises ont obligation de verser au FORCO

Entreprises d'au moins 10 salariés :

- 0,50 % des rémunérations, pour financer :
- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- 10 % du solde de la contribution visée au 12.1 après déduction du versement de 0,50 % qui précède et de 0,20 % au FONGECIF, pour financer les actions liées à la mise en oeuvre du plan de formation et du DIF.

- le reliquat de la contribution visée au 12.1 qui n'aurait pas été dépensé au 31 décembre, après :

- les versements obligatoires des entreprises au FORCO et au FONGECIF ;

- le financement par les entreprises d'actions imputables à la formation professionnelle continue.

Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,15 % des rémunérations, pour financer :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;

- les actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;

- le solde de la contribution visée au 12.1, soit :

- 0,25 % à compter du 1^{er} janvier 2004 ;

- 0,40 % à compter du 1^{er} janvier 2005,

dans le but de financer :

- les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF) ;

- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;

- et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 2-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables.

12.2.2. Que le FORCO assure la prise en charge de ces dépenses selon les modalités et les priorités définies par le présent accord ainsi que celles qui concourent à leur actualisation, conformément à l'article 13.

12.3. Dans le cadre des dispositions qui précèdent, les parties signataires décident :

12.3.1. De fixer les forfaits sur la base desquels sont prises en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation relatives à la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation et du DIF à 9,15 l'heure de formation.

De renvoyer à un examen ultérieur la possibilité d'une modulation de ce forfait horaire, en fonction de la nature des actions, ou de le réexaminer.

12.3.2. La prise en charge par le FORCO des dépenses liées au tutorat, lesquelles s'effectuent selon des conditions financières qui sont fixées par voie réglementaire.

12.3.3. De renvoyer à une réunion ultérieure de la commission paritaire professionnelle :

- la fixation d'un taux plafond permettant de couvrir les dépenses relatives au fonctionnement des observatoires prospectifs ;

- la détermination des montants selon lesquels le FORCO pourra prendre en charge :

- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis agréés par l'Etat et les régions ;

- les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience ;

- les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation conduisant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de la branche.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (II) du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires (arrêté du 25 janvier 2006, art. 1^{er}).

Modalités de mise en oeuvre et du suivi de l'accord

Article 13 En vigueur étendu

Les signataires décident :

13.1. De procéder à un suivi annuel de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par le FORCO au titre de la professionnalisation. Ils confient ce suivi à la CPNEFP.

Dans ce but, la CPNEFP et le FORCO détermineront les modalités selon lesquelles la commission paritaire professionnelle disposera :

- d'un suivi des engagements et des disponibilités financières ;

- d'un tableau de bord sur l'utilisation des différents dispositifs pris en charge par le FORCO.

13.2. D'établir, durant les 3 premières années d'application du présent accord, un bilan de sa mise en oeuvre.

Ce bilan prendra en compte notamment :

- les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce mis en place au sein du FORCO ;
- les travaux conduits par la CPNEFP dans le cadre de ses attributions ;
- l'analyse des financements engagés dans la profession au titre de l'ensemble des dispositifs ayant fait l'objet d'une prise en charge par le FORCO.

13.3. Les signataires demandent à la CPNEFP de préparer ce bilan au vu duquel ils réexamineront, le cas échéant, les modalités et priorités définies par le présent accord.

Partie

Article 14

En vigueur étendu

De façon à atteindre les objectifs visés par le présent accord les signataires soulignent l'importance d'une étroite collaboration au sein des entreprises avec les institutions représentatives du personnel pour favoriser l'expression des salariés en matière de formation professionnelle et participer à leur information dans le cadre des dispositions nouvelles résultant de la négociation collective au niveau national interprofessionnel et dans la branche.

14.1. Au regard des dispositions visées par le présent accord, les signataires soulignent :

- que le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel investis en matière de formation professionnelle des missions du comité d'entreprise, est consulté et informé sur :

- les conditions d'organisation des entretiens professionnels ;
- les actions de VAE et la mise en oeuvre au sein de la branche de certificats de qualification professionnelle ;
- la mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- la mise en oeuvre du DIF et notamment préalablement en cas de changement de la période de référence servant au calcul des droits ;
- les orientations retenues par la CPNEFP dans le cadre des travaux prospectifs réalisés sur les métiers et les qualifications ;

- que dans les entreprises où les dispositions législatives en prévoient l'instauration, les commissions formation ont pour mission d'étudier dans le domaine de la formation professionnelle les moyens propres à favoriser l'expression et l'information des salariés.

14.2. Dans les entreprises au sein desquelles les missions du comité d'entreprise sont dévolues aux délégués du personnel, l'entreprise procédera à leur information et à leur consultation à partir du document de synthèse instauré par l'accord national interprofessionnel.

14.3. Dans les entreprises ne disposant pas d'une représentation du personnel et plus particulièrement au sein des PME et TPE, les signataires demandent à la CPNEFP de rechercher avec le FORCO les modalités les plus adaptées pour créer une égalité d'accès des salariés à l'information sur les dispositifs et moyens de la formation professionnelle.

Signature de l'accord

Article 15

En vigueur étendu

A compter de la date de réception du présent texte par les parties signataires, une période de 3 semaines est ouverte pour la signature du présent accord ; à l'issue de ce délai, il sera procédé à sa notification, conformément à l'article 16.

Notification et validité de l'accord

Article 16

En vigueur étendu

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Caractère obligatoire

Article 17

En vigueur étendu

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Formalités de dépôt

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Date d'application

Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 16.

Extension

Article 20

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 24 mars 2005.

Accord du 24 mai 2005 relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie

Syndicat national des entreprises de vente à distance ;
Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif d'engager les entreprises de la branche dans une gestion de l'emploi et des compétences axée sur l'aménagement de l'ensemble du cycle de vie professionnelle.

D'une manière générale, pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires affirment :

- que l'âge des salariés ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination ;
- que la valorisation de l'expérience des seniors constitue un enjeu majeur dans la profession.

L'usage prolongé des cessations anticipées d'activité a marqué les entreprises et les salariés. La loi prévoit désormais une augmentation du nombre des trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Il est donc nécessaire de faire évoluer les mentalités et de passer d'une culture de départ précoce à une politique de maintien dans l'emploi.

Dans ce contexte et suite à la loi Fillon du 21 août 2003, les signataires du présent accord sont conscients de la nécessité d'aménager une période de transition au cours de laquelle un certain nombre de salariés de la profession se verront ouvrir la possibilité d'une retraite avant 65 ans, en bénéficiant des différentes mesures prévues par la loi.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique :

- à l'ensemble des entreprises définies à l'article 1^{er} " Champ d'application " de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD) dont l'activité principale est le commerce de détail de tout type de produits par tout média. Cette activité est généralement répertoriée aux numéros 52.6 A (vente par correspondance sur catalogue général) et 52.6 B (vente par correspondance spécialisée) de la nomenclature des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits ;

- aux personnels de ces entreprises travaillant dans tous centres liés à l'activité principale tels que entrepôts, centres d'appels, sièges sociaux ;

- à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national, y compris dans les départements d'outre-mer.

Aménagement de la vie professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Assurer des perspectives professionnelles

La branche souhaite poursuivre de réelles possibilités d'évolution professionnelle pour tous les salariés et plus particulièrement pour les salariés âgés de plus de 50 ans. Ouvrir ces perspectives conduit à agir à plusieurs niveaux :

Au niveau de la branche :

L'observatoire prospectif du commerce sera sollicité par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pour fournir aux entreprises et aux salariés de la branche les éléments leur permettant de ne pas se trouver brutalement confrontés à des évolutions rapides des technologies et des modes d'organisation et d'être en capacité de conduire des actions d'adaptation à ces évolutions.

Une cartographie des métiers de la branche permettra d'identifier les passerelles possibles entre les métiers et de détecter les nouveaux métiers dans la branche. Elle sera mise à la disposition des entreprises et des salariés, afin qu'ils puissent conjointement veiller à ce que chaque salarié puisse tout au long de sa vie professionnelle maintenir ses capacités d'évolution.

Au niveau de l'entreprise :

Il importe aujourd'hui de changer les mentalités de l'ensemble des acteurs : l'entreprise et le salarié.

Il s'agit de faire évoluer l'ensemble de l'entreprise, pour passer d'une gestion influencée par l'âge, notamment par les " mesures d'âge ", à une gestion de l'emploi sur l'ensemble du cycle de vie professionnelle. Ce qui implique de veiller à ce que l'ensemble des salariés soient formés et de mettre en oeuvre des parcours individualisés.

Pour contribuer à la mise en oeuvre de ces parcours, les signataires soulignent, en lien avec l'accord sur la formation professionnelle, le rôle essentiel des entretiens professionnels ainsi que la nécessité :

- de promouvoir les bilans de compétences, notamment lorsque le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté dans le même poste de travail ;
- de prendre en compte les acquis de l'expérience, notamment lors de la construction des actions de formation.

2.2. Analyser les conditions de travail et agir sur ce registre

Les parties signataires conviennent que l'allongement de l'activité professionnelle peut poser des problèmes spécifiques de conditions de travail (rythme de travail, charge de travail, environnement du poste de travail...) auxquels il convient d'apporter des réponses adaptées.

L'entreprise doit entreprendre une réflexion sur les choix technologiques et organisationnels compatibles avec une part croissante de salariés âgés, quel que soit leur statut. Elle doit conduire à des mesures dans les domaines de l'ergonomie, de l'organisation (y compris du temps de travail avec la mise en place de dispositifs de temps partiel de fin de carrières, et/ou d'épargne temps).

Par ailleurs, ces démarches d'amélioration des conditions de travail, d'ergonomie et d'adaptation des postes de travail, conduites dans les entreprises avec les représentants du personnel, seront capitalisées au niveau de la branche. Elles enrichiront une banque de données qui alimentera les travaux de la branche.

Les signataires demandent aux entreprises de mettre en place, en cas de proposition de nouveau poste, " une période découverte " adaptée à la nature du poste pour favoriser, chaque fois que cela est possible et nécessaire, la mobilité vers d'autres emplois. Cette période se situe en amont de la prise de poste et fera appel au tutorat.

Afin d'identifier au mieux ces perspectives de mobilité, les entreprises pourront s'appuyer sur les travaux menés par l'observatoire prospectif du commerce, tel que défini dans l'accord collectif sur la formation professionnelle dans la vente à distance.

2.3. Associer les partenaires sociaux et les représentants du personnel

La branche demande aux entreprises, notamment à l'occasion du rapport annuel unique ou du bilan social, de dissocier leurs indicateurs afin d'apprécier au mieux la situation de l'emploi et des qualifications selon les catégories d'âge, afin que des actions ciblées de prévention et de formation au profit des salariés âgés puissent être mises en oeuvre.

Un état des actions de formation dispensées aux salariés âgés de 50 ans et plus sera mis en place et sera présenté chaque année aux représentants du personnel.

Conformément aux dispositions légales, tous les 3 ans, le champ de la négociation d'entreprise annuelle obligatoire est étendu aux questions de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus et de leur accès à la formation professionnelle. Les entreprises fourniront aux délégués syndicaux des données chiffrées sur l'accès des seniors à la formation.

Lors de la réunion annuelle obligatoire, elle s'engage à faire le lien entre cette question et les thèmes qui doivent être évoqués.

2.4. Valoriser l'expérience dans l'entreprise

La branche est convaincue de l'importance de la valeur de l'expérience pour l'entreprise et de la reconnaître.

Elle engage les entreprises à favoriser l'activité professionnelle des salariés de plus de 50 ans et à conserver l'expertise ou l'expérience acquise dans l'entreprise par les seniors.

Elle souligne la nécessité de développer la meilleure collaboration possible entre les générations. Les entreprises devront :

- mettre en place, à chaque occasion possible, des équipes de travail qui tiennent compte de la complémentarité des expériences et expertises professionnelles entre salariés et plus particulièrement entre jeunes et seniors ;
- développer des actions de formation en situation de travail qui permettent :
- de motiver et reconnaître les salariés qui transmettent leur savoir-faire ;
- de rendre plus accessible la formation à l'ensemble des salariés et d'accroître leur motivation à se former.
- encourager les salariés expérimentés et qui en ont les capacités, à s'investir dans des missions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise (savoir-faire, usages, culture d'entreprise...).

La branche a organisé dans l'accord sur la formation professionnelle le tutorat, accessible à tout salarié à divers moments de sa carrière professionnelle. Les seniors seront prioritaires pour exercer le rôle de tuteur ou de maître d'apprentissage pour lequel ils seront formés en conséquence.

Ces objectifs seront, d'une part, favorisés par des actions d'information et de mobilisation de l'ensemble du personnel par l'encadrement, d'autre part, pris en compte dans le cadre de la formation des managers afin qu'ils soient en mesure d'intégrer, avec l'appui de leur entreprise, tous les aspects de la gestion des âges dans le management de leurs équipes.

Départ longues carrières et salariés handicapés

Article 3 En vigueur étendu

Les salariés qui ont commencé très jeunes (14, 15 ou 16 ans) ayant effectué une longue carrière et les salariés handicapés conformément à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale pourront faire liquider leur retraite avant l'âge de 60 ans. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sans abattement (seules les retraites complémentaires calculées sur les tranches A et B ne subissent pas d'abattement en cas de départ en retraite avant l'âge de 65 ans).

Le salarié qui partira dans ces conditions percevra indemnité de départ en retraite prévue dans les différents avenants catégoriels de la convention collective.

Mise à la retraite entre 60 et 65 ans

Article 4 En vigueur étendu

On entend par mise à la retraite la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur dans les conditions suivantes.

La mise à la retraite peut intervenir à partir de 60 ans, à l'initiative de l'employeur, lorsqu'un salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui. Cette rupture ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des contreparties prévues ci-dessous. A l'issue de la période au cours de laquelle le salarié et l'employeur ont rassemblé ces éléments, le salarié peut s'opposer par écrit (lettre recommandée avec AR ou simple lettre contre décharge) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la retraite, à cette décision, laquelle deviendra, de ce fait, sans objet. Le refus du salarié ne peut, en aucun cas, constituer un motif de licenciement.

Contreparties en termes d'emploi

La contrepartie " emploi " prévue par la réglementation pourra prendre l'une des formes suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- transformation d'un CDD en CDI : la contrepartie correspondant au nombre d'heure libérées par le salarié mis à la retraite ;
- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 2 mises à la retraite ;
- création ou consolidation de contrats à temps partiel en CDI :

la contrepartie correspondant au nombre d'heures libérées par le salarié mis à la retraite ;

- embauche compensatrice réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

Les contrats visés aux 5 premiers tirets ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 1 an maximum avant la notification de la mise à la retraite ou au plus tard 1 an après le terme du préavis tel que calculé en application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance.

Indemnités pour mise à la retraite entre 60 et 65 ans

Les ouvriers-employés mis à la retraite dans les conditions précitées ont droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 17 de l'avenant ouvriers et employés de la convention collective, égale à 28 heures par année de présence dans la limite d'un plafond égal à 6,5 mois.

Les agents de maîtrise mis à la retraite dans les conditions précitées ont droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 15, avenant agents de maîtrise, de la convention collective. Ils bénéficieront après 30 ans d'ancienneté de 5,5 mois d'indemnités et après 35 ans et plus, de 6,5 mois.

Les ingénieurs et cadres mis à la retraite dans les conditions précitées ont droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite dans les conditions prévues à l'article 16, avenant ingénieurs et cadres, de la convention collective dans la limite d'un plafond égal à 6,5 mois pour 35 ans d'ancienneté et plus.

L'ensemble des catégories professionnelles bénéficie dans rentreprise d'un plancher d'indemnités de mise à la retraite.

Ce plancher est fixé à 75 heures pour les ouvriers employés et 0,5 mois pour les techniciens agents de maîtrise et cadres.

Egalité professionnelle hommes-femmes

Article 5

[En vigueur étendu](#)

L'ensemble des éléments transmis aux partenaires sociaux dans le cadre du suivi du présent accord devra permettre de révéler tous les déséquilibres manifestes dans l'accès des hommes et des femmes aux différents dispositifs, en analyser les causes et prévoir si nécessaire les actions correctives.

Evolution de l'accord

Article 6

[En vigueur étendu](#)

La CPNEFP est chargée de dresser un état des lieux, annuel pendant les 3 premières années, puis tous les 3 ans, en relation avec la négociation de branche sur les priorités, objectifs et moyens de l'emploi et de la formation professionnelle des seniors.

Durée de l'accord

Article 7

[En vigueur étendu](#)

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires relatives au présent accord, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

Caractère obligatoire

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Signature de l'accord

Article 9

[En vigueur étendu](#)

A compter de la date de réception du présent texte par les parties signataires, une période de 3 semaines est ouverte pour la signature du présent accord ; à l'issue de ce délai, il sera procédé à sa notification, conformément à l'article 10.

Notification et validité de l'accord

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la phase de signatures.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Dépôt

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Extension

Article 12 En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Date d'effet

Article 13 En vigueur étendu

Les dispositions prévues ci-dessus entreront en vigueur à l'issue du délai impair pour exercer le droit d'opposition.

Avenant du 16 septembre 2005 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005

Syndicat national social des entreprises de vente à distance ;

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ;

fédération des services CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et le syndicat national social des entreprises de vente à distance prennent acte de la situation nouvelle que constituent :

- l'extension de la convention collective, qui s'applique désormais à l'ensemble des entreprises de vente à distance ;

- la convergence des SMIC au 1^{er} juillet 2005 ;

- la négociation en cours dans la branche, relative à la révision de la classification. Dans ce cadre, la délégation patronale s'engage à prendre en compte le niveau de professionnalisme des salariés de la VAD dans la construction d'une nouvelle grille de classification et d'un nouveau barème.

Barèmes

Article 1er En vigueur étendu

A compter du 1^{er} septembre 2005, aux 2 barèmes existants (accord du 18 juin 2003) :

- le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales d'embauche ;

- le barème des salaires minima garantis servant de base à la garantie d'ancienneté,

il est ajouté un barème fixant une rémunération annuelle minimale garantie par coefficients :

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

d'embauche

Ce barème fixe, pour chaque coefficient, les rémunérations mensuelles brutes minimales d'embauche, base 151 h 67, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} septembre 2005, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des salaires minima garantis servant

de base à la garantie d'ancienneté

Le barème des salaires minima garantis sert de base au calcul de la garantie d'ancienneté.

A compter du 1^{er} septembre 2005, les montants de ce barème sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

1.3. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Il est institué, à compter du présent accord, une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) par coefficient, pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant un an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature, contractuelle ou conventionnelle, et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladies, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} septembre 2005, les montants de ce barème sont fixés selon les grilles figurant en annexe III au présent accord.

Signature de l'accord

Article 2 En vigueur étendu

A compter de la date de réception du présent texte par les parties signataires, une période de 15 jours est ouverte pour la signature du présent accord. A l'issue de ce délai, il sera procédé à sa notification, conformément à l'article 3.

Notification et validité de l'accord

Article 3 En vigueur étendu

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Formalités de dépôt

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1^{er} septembre 2005.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Accord du 15 décembre 2006 relatif à la VAE et à la création de CQP

Syndicat national social des entreprises de vente à distance ;

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de valoriser l'expérience professionnelle des salariés de la branche pour accompagner leur évolution et favoriser le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de la vente à distance.

Considérant :

L'avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

L'accord collectif du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance, et plus précisément l'article 9 " Validation des acquis de l'expérience " ;

L'accord collectif du 24 mai 2005 sur la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et plus précisément l'article 2.1 " Assurer des perspectives professionnelles ",

Elles décident :

- de prendre les dispositions de nature à développer, dans les entreprises de la branche, la validation des acquis de l'expérience (VAE), moyen privilégié pour les salariés d'accéder à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;

- d'arrêter les principes permettant la création de certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Validation des acquis de l'expérience

Article 1er

En vigueur étendu

1. 1. Les parties signataires décident que la prise en charge financière des actions de VAE et assurée conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

-à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation (CIF) ou par l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;

-par l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dont relève l'entreprise ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle est à l'initiative de la démarche.

1. 2. Pour favoriser l'accès des salariés à la VAE, les parties signataires décident que :

1. 2. 1. Constitue une priorité

Au titre des fonds de professionnalisation :

-les actions de VAE menées dans le cadre d'une période de professionnalisation ;

-les actions VAE conduites à l'initiative du salarié dans le cadre de l'exercice de son DIF.

Au titre des dotations complémentaires de l'OPCA, les actions de validation inscrites par les entreprises au plan de formation.

1. 2. 2. Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires, les dépenses à retenir au titre du précédent paragraphe sont :

Les frais relatifs à la procédure de validation mise en oeuvre par l'organisme certificateur ;

Les dépenses pouvant résulter de la nécessité pour le salarié d'être accompagné dans la constitution de son dossier, et en particulier pour la formulation de l'expérience professionnelle dont il doit attester dans le cadre de la certification visée.

Ces dépenses peuvent résulter d'un accompagnement interne et / ou externe du salarié bénéficiaire ;

La rémunération qu'aurait perçue le salarié en travaillant ou l'allocation de formation à laquelle il peut prétendre, lorsque l'action de validation se déroule en dehors du temps de travail, selon les dispositifs qui le prévoient. (1)

1. 2. 3. Dans le cadre du suivi des fonds de la professionnalisation, la CPNEFP déterminera, le cas échéant, les plafonds de prise en charge des dépenses qui précèdent.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 950-13-4 du code du travail, aux termes desquelles la rémunération des bénéficiaires d'une action de validation des acquis de l'expérience peut être retenue dans la limite de vingt-quatre heures.

(Arrêté du 4 octobre 2007, art. 1er)

Création de certificats de qualification professionnelle

Article 2 **En vigueur étendu**

2.1. Création des CQP dans la branche

Les parties signataires décident que :

- les CQP sont créés à défaut de diplômes ou titres professionnels répondant aux besoins en qualification de la branche ;
- leur création, révision, ou suppression relève de l'initiative conjointe de la commission paritaire professionnelle et de la CPNEFP ;
- les CQP sont ouverts aux salariés ainsi qu'aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, dont l'entreprise relève du champ d'application de la convention collective des entreprises de la " vente à distance ".

2.2. Mise en oeuvre des CQP dans la branche

La mise en oeuvre de CQP est confiée à la CPNEFP, laquelle prenant appui notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif du commerce :

- étudie l'opportunité de leur création, de leur révision ou de leur suppression ;
- valide le contenu du référentiel ;
- arrête les modalités selon lesquelles sont organisées les épreuves et sont délivrés les CQP.

2.3. Modalités financières

Constituent une priorité de prise en charge :

2.3.1. Au titre des fonds de professionnalisation :

La rémunération des salariés mis à la disposition par les entreprises de la branche, en vue de participer aux actions d'évaluation qui concourent à la délivrance des CQP ;

Les coûts de l'organisme certificateur.

2.3.2. Au titre des dotations complémentaires attribuées par l'OPCA aux entreprises, dans le cadre de leur plan de formation : le coût de la formation des salariés sollicités pour participer à ces actions d'évaluation.

2.4. Reconnaissance des CQP

2.4.1. Les parties signataires décident que :

Dans le cadre de l'entretien professionnel, les parties abordent les conditions et modalités selon lesquelles la préparation d'un CQP reconnu par la branche contribue à l'évolution professionnelle du salarié, dans le cadre de son emploi ou des emplois disponibles ;

Lors du recrutement d'un salarié, la période d'adaptation à l'emploi est modulée dès lors que le salarié recruté est titulaire d'un CQP reconnu par la branche et en lien avec cet emploi.

2.4.2. Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'étudier, le cas échéant :

- les passerelles possibles avec les diplômes et titres à finalité professionnelle ;
- les collaborations possibles avec d'autres branches pour la création de CQP répondant à un même besoin de qualification.

Dispositions communes

Article 3 En vigueur étendu

Les parties signataires insistent sur l'importance pour les salariés d'accéder à une certification professionnelle. Dans ce but,

3.1. Elles confient à la CPNEFP la détermination des actions d'information permettant aux salariés de prendre connaissance :

- des diplômes et titres professionnels en lien avec les métiers exercés au sein de la branche ;
- des CQP créés au sein de la branche et des modalités et conditions selon lesquelles ils sont délivrés.

3.2. Elles demandent aux entreprises de :

- faciliter le départ du salarié en congé individuel de formation lorsqu'en raison d'une validation partielle celui-ci doit compléter ses connaissances et aptitudes ;
- développer la VAE, notamment dans le cadre du DIF et des périodes de professionnalisation, visant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

De façon à développer les périodes de professionnalisation, le forfait de prise en charge est porté à 30 de l'heure.

Durée de l'accord

Article 4 En vigueur étendu

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires relatives au présent accord, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

Caractère obligatoire

Article 5 En vigueur étendu

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Signature de l'accord

Article 6 En vigueur étendu

A compter de la date de réception du présent texte par les parties signataires, une période de 3 semaines est ouverte pour la signature du présent accord ; à l'issue de ce délai, il sera procédé à sa notification, conformément à l'article 7.

Notification et validité de l'accord

Article 7 En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la phase de signatures.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Dépôt

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alinéas 1 et 2, du code du travail et au conseil des prud'hommes de Lille.

Extension

Article 9 En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Date d'effet

Article 10 En vigueur étendu

Les dispositions prévues ci-dessus entreront en vigueur à l'issue du délai imparti pour exercer le droit d'opposition.

Accord du 29 septembre 2009 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 17 mai 2010, art. 1er).

SNEVD ;
SEVCNE.

FNPEC CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC CGT-FO.

En vigueur étendu

Dans le cadre :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

et pour compléter les dispositions de l'article 31 de la convention collective des entreprises de vente à distance, les parties signataires affirment leur volonté d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises de la VAD quel que soit leur statut et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprise. Pour le démontrer, la branche demande aux entreprises de s'engager à corriger immédiatement toute discrimination en matière de salaires.

Les parties signataires affirment :

- que l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur d'enrichissement collectif par la complémentarité des points de vue qu'elle apporte dans l'entreprise et constitue, de façon plus générale, un facteur de cohésion sociale ;
 - que la formation professionnelle continue constitue un levier fondamental pour assurer cette égalité ;
- et expriment leur volonté de travailler sur toutes les sources d'inégalité qui, le cas échéant, conduisent à des écarts de rémunération, avec pour objectif de résorber ces écarts au 31 décembre 2010.

Au niveau de la branche, sensibiliser les différents acteurs à la nécessité de l'égalité professionnelle et communiquer sur ce thème sont indispensables pour que se concrétisent dans l'ensemble des entreprises de la profession, quelle que soit leur taille, les principes et les démarches contenus dans le présent accord.

L'implication de la direction et du management des entreprises et le concours des représentants du personnel et des organisations syndicales sont nécessaires et essentiels pour mettre en oeuvre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires identifient 5 domaines d'actions que les entreprises devront par ailleurs traiter dans leur négociation :

- le recrutement ;
- les parcours professionnels ;
- l'articulation vie professionnelle-vie privée ;
- l'égalité d'accès aux différents métiers de la branche ;
- l'égalité salariale.

I. - Recrutement

Les entreprises devront rechercher, au moment de leur recrutement, l'équilibre entre les hommes et les femmes permettant d'obtenir la mixité dans la composition des équipes.

Il convient à cet effet de porter une attention particulière au process mis en place dans l'entreprise pour le recrutement afin de garantir l'accessibilité, sans stéréotypes, à l'ensemble des métiers, et des contrats.

Ainsi, la rédaction des offres d'emploi doit être exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes.

De plus, les entreprises veilleront à ce que les questions posées lors de l'entretien aient pour seule finalité d'apprécier les compétences du candidat au regard du poste proposé.

Les entreprises s'efforceront, lorsque le recrutement s'effectue par un jury ou par entretien avec plusieurs personnes, d'assurer la mixité des membres.

Il est rappelé que l'employeur s'interdit de prendre en considération l'état de grossesse :

- de la candidate pour l'écartier du process de recrutement ou de l'embauche ;
- de la salariée pour mettre fin à sa période d'essai ou l'exclure du bénéfice de la clause de renouvellement que comporterait son CDD.

II. - Parcours professionnels

Les parties signataires soulignent la nécessité de garantir une égalité d'accès à tout poste de l'entreprise, et notamment l'accès aux postes de catégorie techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Les critères de promotion doivent donc être identiques pour l'ensemble des salariés, qu'ils soient femmes ou hommes.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience.

Les parties signataires font le constat, à ce jour, d'une connaissance encore très parcellaire du suivi des parcours individuels des salariés.

Pour promouvoir ces parcours, elles décident de s'appuyer sur 3 moyens.

Elles devront veiller à l'égalité dans l'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes.

a) Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel doit aider le salarié à orienter sa réflexion sur la gestion de sa carrière et à construire son parcours professionnel.

La préparation de l'encadrement à la conduite de l'entretien et le déroulement de l'entretien professionnel ont été fixés par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord de branche du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle.

La formation à la conduite de ces entretiens devra contribuer à mieux prendre en compte le principe d'égalité professionnelle.

En outre, il est rappelé que le salarié reprenant son activité suite au congé parental ou au congé maternité-adoption :

- a droit à un entretien avec son employeur dans les conditions de l'article 7 de l'accord du 24 mars 2005 ;
- doit bénéficier en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle ;
- doit bénéficier, si nécessaire à la reprise du poste, d'une remise à niveau.

b) Formation professionnelle : égalité d'accès

Les parties signataires rappellent que l'accord de branche du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, et plus précisément son article 11, prévoit différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elles insistent sur le rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution des carrières et engagent les entreprises à promouvoir la mixité par l'accès des femmes aux formations qualifiantes et diplômantes.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires rappellent l'accord du 15 décembre 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience et à la création de certificats de qualification professionnelle dans la vente à distance.

Pour permettre aux salariés de suivre ces formations, l'employeur doit tenir compte dans le choix de l'organisme de la proximité géographique du lieu de travail afin de veiller à ce que les déplacements du salarié en formation impactent le moins possible leur vie familiale. Ces formations se dérouleront en priorité pendant le temps de travail.

Que les salariés soient à temps complet ou partiel, l'employeur devra prendre les mesures pour que les femmes, notamment, puissent accéder, sans discrimination et quel que soit le dispositif mobilisé : plan de formation, bilan de compétences, VAE, périodes de professionnalisation, CIF ou DIF, à tous les niveaux de formation.

Lors de la conception du plan de formation, l'entreprise doit porter une attention particulière à certaines situations individuelles qui conduisent le salarié à être éloigné de son poste de travail : maternité, adoption, congé parental. Au retour du salarié, l'entreprise lui facilitera l'accès aux périodes de professionnalisation.

Par ailleurs, le salarié en congé parental d'éducation a le droit de suivre pendant son congé, à son initiative, une action de formation. Il est couvert pendant cette action par la législation sur les accidents du travail, maladie professionnelle comme pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Les parties signataires soulignent l'importance des travaux conduits par la branche en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ils constituent, pour l'entreprise, un outil d'anticipation qui doit contribuer à une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle et donnent aux salariés le moyen de se préparer aux évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière.

c) Evolution des parcours

Les parties signataires soulignent que les périodes d'absence longues, telles que les congés liés à la naissance ou l'adoption, ne peuvent constituer un frein pour l'évolution de carrière.

Le salarié concerné qui souhaite conserver un lien avec la vie professionnelle peut solliciter un entretien avec son manager. Cet entretien aura pour objectif :

- d'envisager les conditions dans lesquelles l'entreprise peut répondre à son souhait de continuer à recevoir les informations diffusées par l'entreprise aux autres salariés ;
- de préparer son retour au travail dans les meilleures conditions.

III. - Articulation vie professionnelle-vie privée

Les parties signataires souhaitent que soit recherché, dans les organisations d'entreprise, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Dans ce but, elles s'efforceront de faciliter les démarches de la vie familiale, éventuellement par la création de services proposés à leurs salariés : chèque emploi-service, conciergerie, crèches d'entreprise..., en cherchant des collaborations avec d'autres entreprises pour développer des services de proximité.

S'agissant de la vie familiale, les entreprises seront soucieuses de respecter les horaires habituels de travail en limitant le plus souvent possible ces réunions en dehors de ces horaires.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir les modalités permettant la prise en charge des frais de garde d'enfants lorsque la formation décidée par l'employeur, ou conjointement avec le salarié, se déroule en dehors des heures habituelles de travail et génèrent un surcoût pour le salarié.

IV. - Egalité d'accès aux différents métiers de la branche

Les parties signataires incitent les entreprises à veiller au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur accès aux différents métiers :

- par le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;
- par l'aménagement ergonomique des postes.

Elles rappellent que la situation familiale du salarié ne doit pas être prise en compte pour l'attribution d'un poste.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel pour la prise en compte de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Elles rappellent l'article 18 b de la convention collective vente à distance selon lequel :

« Les entreprises feront connaître les vacances de poste à temps partiel. Les salariés occupant un emploi permanent auront, s'ils le désirent, priorité pour occuper les postes à temps partiel de l'entreprise.

De même, les salariés à temps partiel ou les salariés intermittents auront priorité pour occuper les postes à temps complet vacants dans l'entreprise, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. »

V. - Egalité salariale

Les parties signataires font de la réduction des écarts constatés dans la rémunération une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération.

Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006.

C'est pourquoi les parties rappellent que les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon des bases identiques.

Les parties signataires soulignent, en particulier, l'obligation de la loi sur l'égalité salariale selon laquelle, à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ouvriers, employés ; techniciens, agents de maîtrise et cadres) ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

VI. - Indicateurs de la mixité et suivi de l'accord

Pour assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les indicateurs disponibles au niveau de la branche et contenus dans le rapport annuel éventuellement complétés par des données existant au niveau de l'entreprise et exploitables au niveau de la branche professionnelle.

Ces indicateurs portant situation comparée entre les hommes et les femmes sont les suivants (la catégorie professionnelle s'entend au sens de la convention collective : ouvriers, employés ; techniciens, agents de maîtrise et cadres) :

Le recrutement, l'emploi	Données sur les embauches et les départs par catégorie professionnelle. Effectifs : - répartition par catégorie professionnelle ; - répartition par contrats de travail (CDI ou CDD)
Parcours professionnels	Positionnement dans l'entreprise : - répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; - répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions de formation de salarié et par an. Répartition par type d'action de formation. Promotion : nombre de passages d'une catégorie professionnelle à une autre
Articulation entre vie professionnelle et vie familiale	Données chiffrées par catégorie professionnelle : - nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein. Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèches, chèque-emploi...)
Conditions de travail	Répartition des AT et MP
Egalité salariale	Données chiffrées par catégorie professionnelle : - éventail des rémunérations ; - rémunération médiane

Ces indicateurs doivent permettre de repérer et analyser une fois par an, lors de la réunion de présentation du rapport de branche, les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes.

En fonction de ces constatations, les partenaires sociaux proposeront des solutions adaptées pour réduire ces inégalités. Les indicateurs seront actualisés sur proposition de la CPNEFP et feront l'objet d'un avenant négocié par les partenaires sociaux.

VII. - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

VIII. - Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

IX. - Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

X. - Date d'application

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

XI. - Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 5 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Syndicat national des entreprises de vente à distance.

FNPEC CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent leur volonté de donner une nouvelle impulsion à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la branche avec pour objectif de maintenir les salariés dans l'emploi, de leur permettre de s'adapter à l'évolution de leurs métiers et d'accéder à d'autres qualifications.

Elles considèrent que le présent accord est également l'opportunité de mettre en perspective l'ensemble des travaux déjà menés en ce domaine par la CPNEFP ainsi que les moyens mis en oeuvre suite aux différentes négociations menées au niveau de la branche dont elles soulignent les complémentarités :

- accord collectif du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle dans la vente à distance ;
- accord du 24 mai 2005 relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie dans la vente à distance ;
- accord du 15 décembre 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience et à la création de certificats de qualification professionnelle dans la vente à distance.

En donnant ainsi plus de visibilité aux engagements que consacrent ces accords et en développant les travaux menés par la CPNEFP pour mieux anticiper les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles perceptibles au niveau des entreprises et au niveau de la branche, ils considèrent que c'est un plus grand nombre de salariés qui auront une plus grande capacité, par les moyens mis à disposition par leur entreprise et la branche, à construire leurs parcours professionnels.

Au-delà des dispositions légales en vigueur qui définissent le champ des entreprises soumises à une obligation de négocier, le présent accord entend également préciser les voies et moyens qui permettront d'impulser la démarche dans les PME et TPE afin d'étendre le bénéfice de la GPEC à l'ensemble des salariés de la branche.

Il est rappelé que ces entreprises sont très nombreuses au sein de la profession (95 % d'entreprises de moins de 50 salariés). Les parties signataires soulignent que la démarche doit être en conséquence adaptée à cette typologie.

Cet accord intervient à un moment clé de l'évolution de la profession :

La vente à distance par internet gagne des parts de marché tandis que les commandes passées au moyen du courrier et du téléphone déclinent.

Les sites marchands continuent de croître rapidement : plus de 43 000 sites actifs en France, dont un nombre croissant sont issus de très grandes chaînes de magasins de prêt-à-porter, directement concurrentes des plus grandes entreprises de la profession.

L'usage du mobile continue de se banaliser, il va devenir un nouveau canal de distribution et en conséquence un véritable enjeu dans la relation client à distance. Au-delà de leurs canaux traditionnels, les entreprises tendent à devenir « multicanal ».

L'accès massif à internet induit de nouveaux comportements qui impactent d'ores et déjà les process clients et logistiques (21 millions d'individus se connectent chaque jour depuis leur domicile).

Dans ce contexte de mutation, les parties signataires constatent que la prospective constitue un enjeu central au niveau de la branche.

Les salariés doivent en effet pouvoir trouver au travers d'une démarche de GPEC conduite au niveau de la branche toutes les informations disponibles et pertinentes sur le contexte dans lequel évoluent les métiers et les emplois de la branche et en ce qui concerne les moyens leur permettant d'orienter leurs trajectoires professionnelles.

Qu'il s'agisse d'aborder ces évolutions dans le cadre d'une mobilité interne ou externe, les parties signataires considèrent que le présent accord doit permettre aux salariés d'obtenir une plus grande maîtrise de leur évolution professionnelle, en particulier pour les salariés qui seraient les plus exposés à des risques de rupture de leur parcours professionnel ou ceux qui connaissent de façon régulière des difficultés d'accès à un emploi stable, salariés qui doivent être considérés comme des publics prioritaires.

Pour les entreprises, la GPEC constitue un outil leur permettant d'anticiper leurs besoins en compétences pour préserver et développer leur compétitivité.

Compte tenu de ce qui précède, les parties signataires décident d'organiser la démarche de GPEC au niveau de la branche autour de 5 grands axes :

- les métiers et la prospective (art. 1^{er}) ;
- les métiers et la construction des parcours professionnels (art. 2) ;
- la sécurisation des parcours et la formation professionnelle (art. 3) ;
- la GPEC dans les PME et les TPE (art. 4) ;
- le dialogue social dans le cadre de la GPEC (art. 5).

Article 1er

En vigueur étendu

Par les travaux conduits au niveau de la branche dans le cadre de sa CPNEFP et l'impulsion que les parties signataires considèrent devoir donner à ces travaux, le présent article a pour objectif d'apporter un niveau d'information auquel tous les salariés et les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, doivent pouvoir accéder.

Pour les salariés couverts par l'obligation faite à leur entreprise d'informer et de consulter le comité d'entreprise sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'évolution des emplois et des compétences et par ailleurs de mettre en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce dispositif de branche, sans se substituer à cette obligation, s'inscrit dans une démarche complémentaire de celui engagé par les entreprises.

Pour les salariés non couverts par cette obligation, il s'agit, au sens de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la GPEC, de « mettre à disposition des salariés des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de leur entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe ».

Les parties signataires décident de prendre des dispositions pour que ces informations soient également accessibles aux jeunes et aux demandeurs d'emploi qui projettent une insertion professionnelle dans la branche.

Ce dispositif repose sur deux démarches distinctes mais complémentaires dans leur finalité et leur méthodologie.

1.1. Cartographie des métiers

Les parties signataires soulignent l'importance des travaux réalisés pour répertorier et analyser les métiers. Ces travaux permettent de disposer au sein de la branche d'une cartographie déclinée par familles professionnelles et de fiches descriptives par lesquelles tout à chacun peut prendre connaissance des activités couvertes, des savoir-faire associés, du niveau de formation requis ou encore des principaux facteurs d'évolution.

Les parties signataires demandent à la CPNEFP de poursuivre le développement de ces outils, car ils permettent à toutes les entreprises et à leurs salariés de disposer d'une vision d'ensemble des métiers dans la branche et des conditions pour exercer et accéder à ces métiers et constituent donc un cadre de référence essentiel pour accompagner la réflexion du salarié sur son projet professionnel et sa mobilité. En outre, ils constituent une première étape simple et opérationnelle pour poser les bases d'une démarche de GPEC dans les PME et TPE.

Les parties signataires demandent que ce développement soit accompagné d'une réflexion sur les passerelles permettant par une plus ou moins grande proximité entre les métiers, de faire connaître aux salariés les trajectoires professionnelles possibles et de ce fait contribuer à l'évolution et la continuité professionnelles.

1.2. Démarche prospective de la vente à distance

Par accord collectif du 24 mars 2005, la branche a confié à l'observatoire prospectif du commerce, créé au sein du FORCO, les travaux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la vente à distance et à la CPNEFP la mission de les définir et les piloter.

Les parties signataires soulignent l'importance de donner à ces travaux une véritable dimension prospective et considèrent que cette démarche doit s'appuyer sur des éléments provenant des entreprises et plus largement prendre en compte les tendances observées dans la branche, au plan économique, démographique ou technologique, qui sont susceptibles de conduire à des évolutions significatives en termes d'emplois et de compétences. Chaque fois que cela est nécessaire, les travaux proposeront des scénarios afin d'identifier les stratégies d'action possibles.

Elles demandent à la CPNEFP d'intensifier cette démarche afin de disposer au sein de la branche d'une analyse économique et prospective de l'emploi, socle qui devra par la suite être actualisé en fonction des tendances observées.

Article 2 En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent que la GPEC comporte un enjeu majeur qui relève de l'appropriation par chaque salarié de la démarche.

Cela implique pour chaque salarié, à partir des données qui lui sont accessibles, de pouvoir mettre en relation, individuellement ou de concert avec sa hiérarchie, les compétences et connaissances qu'il a développées tout au long de sa vie professionnelle et les évolutions prévisibles qui découlent de la stratégie de son entreprise ou plus globalement des mutations qui s'opèrent au niveau de la branche.

Elles proposent que chaque salarié puisse disposer d'un véritable diagnostic individuel sur lequel il pourra prendre appui pour :

- élaborer son projet professionnel ou adapter son parcours aux opportunités et aux circonstances professionnelles et personnelles qu'il rencontre ;
- se donner des objectifs de professionnalisation et identifier les moyens à mobiliser pour atteindre ces objectifs.

Les parties signataires n'entendent pas pour autant créer un nouveau dispositif mais considèrent qu'il est nécessaire de donner une cohérence globale et plus de visibilité aux moyens existants mis à disposition des salariés de la branche, en s'assurant de leur complémentarité.

Concourent à la réalisation de ce diagnostic individuel et global les dispositifs suivants :

- l'accès aux certifications professionnelles ;
- le bilan de compétences ;
- les entretiens professionnels ;
- le passeport formation.

2.1. Accès aux certifications professionnelles

Les parties signataires considèrent que la certification professionnelle constitue pour l'entreprise et pour le salarié un enjeu clé et partagé :

- la certification accompagne la gestion des ressources humaines de l'entreprise, en proposant à tout salarié qui le souhaite, un cadre formalisé attestant qu'il maîtrise le métier qu'il exerce, ou, dans le cas contraire, lui permet d'identifier les compétences à acquérir pour un plein exercice de ce métier ;
- la certification accompagne le salarié dans une démarche individuelle qui conforte son expérience professionnelle au sein de l'entreprise et, le cas échéant, reconnaît cette expérience dans un périmètre professionnel plus large, la branche ou l'interbranche.

Elles entendent en conséquence faire de l'accès des salariés à une certification professionnelle une priorité et rappellent que la branche s'est dotée dans ce domaine d'un cadre collectif et conventionnel :

- l'accord sur la formation professionnelle dans son article 9 fixe les orientations ;
- l'accord sur la VAE et les CQP détermine les modalités de mise en oeuvre.

Elles demandent à la CPNEFP de multiplier les initiatives qu'elle a prises avec le concours des entreprises pour promouvoir ces dispositifs ; parmi les premiers salariés bénéficiaires, beaucoup d'entre eux disposent désormais d'un titre professionnel reconnu.

2.1.1. Accès à un diplôme professionnel par la VAE

La branche a été à l'initiative de la création de la mention complémentaire « Assistance conseil vente à distance » (diplôme de niveau IV délivré par l'éducation nationale). Il existe par ailleurs d'autres certifications qui couvrent des niveaux de qualification et des champs professionnels plus larges.

Ces titres et diplômes sont sans aucun doute insuffisamment connus par les entreprises et les salariés au sein de la branche.

Les parties signataires considèrent :

- que, en raison des évolutions que connaissent les métiers de la vente à distance, favoriser l'accès à ces certifications est à la fois un enjeu de compétitivité pour les entreprises et d'employabilité pour les salariés ;
- que l'attractivité de ces certifications pour les salariés mais également pour les jeunes en formation professionnelle initiale conduit la VAD, en lien avec d'autres branches, à rechercher des partenariats pour développer des certifications communes. Ces certifications communes constituent en effet un élément qui favorise la sécurisation des parcours professionnels et la continuité dans l'emploi.

2.1.2. Certificats de qualification professionnelle

Les parties signataires considèrent que les CQP constituent un outil de mise en oeuvre non exclusif d'autres types de certification, mais néanmoins essentiel pour aider à la mise en oeuvre d'une GPEC dans les entreprises et dans la branche.

Le fait que les CQP soit la résultante d'un travail paritaire qui prend appui sur la CPNEFP est la garantie pour les entreprises comme pour les salariés d'une réponse adaptée et réactive à l'évolution des métiers et des besoins en compétences au sein de la branche.

Les modalités de délivrance des CQP qui se caractérisent par une évaluation en situation professionnelle les rend par ailleurs plus accessibles à la majorité des salariés que d'autres types de certification pouvant contribuer ainsi à accroître la motivation des salariés à se former.

Les parties signataires invitent la CPNEFP :

- à poursuivre les initiatives qui ont permis, en partenariat avec d'autres branches, la construction de certificats de qualification professionnelle interbranches. Par leur valeur reconnue quelle que soit la branche qui le délivre, ils constituent pour les salariés un véritable atout à l'occasion d'une mobilité professionnelle et pour la gestion des ressources humaines des entreprises, un outil d'aide au recrutement ;
- à rechercher avec les branches du commerce des synergies prenant en compte l'impact d'internet sur toutes les formes de commerce ;
- à diversifier les CQPI de façon qu'ils puissent être accessibles à différents niveaux de qualification, et notamment en ce qui concerne la maîtrise dont il convient de renforcer les compétences transversales d'animation et d'encadrement compte tenu des missions nouvelles induites par le développement de la GPEC dans les entreprises.

2.2. Bilan de compétences

Les parties signataires rappellent l'importance pour le salarié de pouvoir mobiliser à son initiative et dans une démarche individuelle les moyens lui permettant :

- d'être accompagné dans le choix de son orientation professionnelle ;
- d'obtenir un appui à l'élaboration de son projet.

Le bilan de compétences constitue une étape clé de cette démarche : « les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet personnel ».

Lorsque la GPEC mise en oeuvre dans l'entreprise aboutit au constat que l'emploi occupé par le salarié peut faire l'objet d'une évolution significative, les signataires demandent qu'une information soit donnée par l'entreprise aux salariés concernés, afin qu'ils puissent :

- mobiliser le solde du crédit d'heures dont ils disposent au titre du DIF pour la réalisation d'un bilan de compétences ;
- bénéficier d'une priorité d'absence lorsque la réalisation du bilan est sollicitée dans le cadre du CIF.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions, les parties signataires :

- rappellent que le salarié est informé chaque année par un décompte écrit du nombre d'heures qu'il peut mobiliser dans le cadre de son DIF ;
- décident que les bilans de compétences dont la prise en charge est demandée à l'entreprise dans le cadre du DIF ou du plan de formation constituent une action prioritaire au titre des fonds de professionnalisation et des dotations complémentaires attribuées par le FORCO aux entreprises.

Les dépenses réalisées au titre du DIF seront prises en charge par le FORCO selon les modalités prévues pour la prise en charge des actions de formation.

2.3. Entretiens professionnels

Les parties signataires soulignent que les entretiens professionnels constituent un moment privilégié permettant au salarié d'aborder avec sa hiérarchie les évolutions auxquelles peut conduire la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menée dans son entreprise et de discuter en conséquence des moyens lui permettant de s'y adapter.

En cela ils se distinguent des entretiens d'évaluation qui relèvent de pratiques managériales propres à chaque entreprise et doivent constituer un temps spécifique et suffisant.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle, ces entretiens doivent être menés dans les entreprises avec la volonté de faire progresser chaque salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Si nécessaire, ils doivent également contribuer à la continuité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels au sein de l'entreprise ou de la branche, le cas échéant dans un autre domaine d'activité.

Les parties signataires rappellent que l'article 7 de l'accord collectif du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle définit la périodicité et les modalités selon lesquelles ces entretiens doivent être mis en oeuvre dans la branche. Elles insistent notamment sur l'importance de former l'encadrement à la conduite de ces entretiens.

S'agissant de la périodicité avec laquelle les entretiens professionnels doivent être menés, les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien de deuxième

partie de carrière qu'instaure l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors et l'enjeu que revêt la GPEC pour promouvoir leur maintien dans l'emploi et laisser ouverte toute évolution de carrière possible, sans discrimination par rapport à l'âge.

2.4. Passeport formation

Les parties signataires incitent les salariés à constituer leur passeport formation selon les modalités que prévoit l'article 10 de l'accord sur la formation professionnelle dans la branche.

Par les éléments qu'il permet de recenser, complétés par toute ou partie des informations recueillies dans le cadre des dispositifs de bilans et des entretiens professionnels décrits précédemment, le passeport constitue un cadre structurant pour tout salarié qui souhaite faire valoir son expérience professionnelle ou engager une réflexion sur la construction de son parcours professionnel.

En conséquence, elles insistent sur l'importance de proposer aux salariés qui le souhaitent un cadre formalisé et pratique et demandent à la CPNEFP d'élaborer ce cadre en s'appuyant sur le modèle qui sera proposé et mis en ligne par le fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Article 3 En vigueur étendu

Introduite par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, la problématique de la sécurisation des parcours professionnels constitue une dimension importante de la GPEC dont les parties signataires souhaitent identifier tous les enjeux pour le salarié et l'entreprise afin de ne laisser aucune situation individuelle sans réponse, dans l'entreprise ou au niveau de la branche.

La continuité professionnelle est l'objectif visé par les dispositions qui suivent. Elle s'inscrit dans la capacité donnée au salarié d'adopter des trajectoires professionnelles diversifiées et sécurisées, motivées par la réalisation d'un projet professionnel ou résultant de sa volonté d'anticiper des évolutions mises en évidence dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Par les actions qui seront mises en oeuvre au sein de la branche, les parties signataires souhaitent apporter des solutions par l'emploi ou répondant au choix du salarié de s'orienter vers une nouvelle activité. Elles entendent dissocier ces actions des réponses qui doivent être apportées dans le contexte spécifique de tout licenciement économique.

Dans le cadre des solutions qui relèvent du présent accord, les parties signataires entendent s'appuyer sur les mécanismes mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle qui instaure le fonds de sécurisation des parcours professionnels et ouvre le principe d'une collaboration étroite entre les branches, leur OPCA et les pouvoirs publics à un niveau territorial.

La sécurisation des parcours constitue par ailleurs un enjeu susceptible de concerner plus particulièrement certaines catégories de salariés exposées à un risque de rupture de leur parcours professionnel. C'est la raison pour laquelle les parties signataires décident d'identifier les situations professionnelles impliquant un accompagnement spécifique des salariés et une priorité dans le cadre des dispositifs de professionnalisation gérés par la branche.

3.1. Formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que les moyens de la formation professionnelle doivent être accessibles à tous les salariés, ce qui requiert un effort d'information accru dans les entreprises et dans la branche afin que les salariés aient connaissance de la possibilité qui leur est ouverte de solliciter le financement d'une action de formation, de bilan ou de VAE.

Il est demandé à la CPNEFP d'intensifier les initiatives qu'elle a prises en ce domaine en recherchant les moyens les plus efficaces pour permettre au plus grand nombre de salariés d'accéder soit directement, soit par le canal de leur entreprise à ces informations. Ils considèrent que l'information donnée aux salariés sur les dispositifs de professionnalisation, comme celle ayant trait aux données de la prospective mentionnées aux articles précédents, constitue un élément indissociable d'une démarche de GPEC.

La branche procédera dans un délai de 2 ans à un recensement des bonnes pratiques au sein des entreprises.

Pour renforcer le lien entre les dispositifs de professionnalisation existant au sein de la branche et la GPEC, les parties signataires :

- décident de porter la période de professionnalisation à une durée minimale de 3 jours. Les périodes de professionnalisation répondant aux situations visées par l'article 3. 2. 2 du présent accord feront l'objet d'une prise en charge majorée d'un tiers ;
- ouvrent aux salariés qui le souhaitent la capacité d'anticiper en accord avec leur employeur, l'utilisation de leur DIF dans la limite du cumul de 120 heures instauré par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette possibilité a pour objectif de permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences.

Les dispositions qui précèdent constituent une priorité dont les modalités de prise en charge par le FORCO, et sous réserve de disponibilités financières, seront déterminées par la CPNEFP.

Les mutations en cours au sein des entreprises renforcent la nécessité de maintenir la capacité de la branche à financer les actions de professionnalisation et en particulier celles qui seront définies par la CPNEFP comme des actions prioritaires pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la profession.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de rechercher auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) les moyens financiers permettant de conduire les actions au profit de la qualification et de la requalification des salariés confrontés à la mutation ou la disparition à terme de leur métier, sans accroissement de charge pour les entreprises. C'est la raison pour laquelle, ils entendent également solliciter les concours financiers de l'Etat et des collectivités locales dans le cadre des dispositifs de droit commun.

3.2. Mobilité professionnelle et sécurisation des parcours

3.2.1. Plate-forme de mobilité professionnelle

Les parties signataires entendent procéder à la création d'un dispositif général d'information dont la finalité est la continuité professionnelle et la sécurisation des parcours et sur lequel le salarié pourra également s'appuyer pour l'élaboration et la réalisation de son projet professionnel.

Indépendamment de ce dispositif, lequel sera mis en oeuvre par la branche, les parties signataires soulignent qu'il appartient aux entreprises et a fortiori aux groupes dont elles relèvent de proposer aux salariés, dans le cadre de la GPEC, toutes solutions internes de mobilité géographique et professionnelle.

Les parties signataires souhaitent être tenu informées des initiatives prises par les entreprises afin d'en faire une large diffusion au sein de la branche. Cela vise notamment les bourses de l'emploi que l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi incite les entreprises à mettre en oeuvre pour faciliter les mobilités internes dans le cadre de leur GPEC.

Ce dispositif dénommé « Plate-forme de mobilité professionnelle » sera mis en oeuvre dans le cadre de la CPNEFP au bénéfice et à l'initiative des salariés de la branche qui envisagent un projet de mobilité et souhaitent être accompagnés dans la concrétisation de ce projet.

Il comporte 3 missions principales :

- proposer un portail d'accès permettant aux salariés de s'informer et d'orienter leur parcours professionnel ;
- initier une démarche de collaboration avec Pôle emploi ;
- élargir les possibilités de mobilité par des partenariats interbranches ou en faisant connaître les emplois proposés par les groupements d'employeurs.

Les parties signataires :

- souhaitent que dans le cadre de cette plate-forme des synergies puissent être développées avec les initiatives qui seraient prises par les partenaires sociaux à un niveau interprofessionnel et territorial ;
- demandent que le dispositif soit également un point d'orientation pour les salariés qui recherchent des informations dans le cadre d'un projet visant à créer ou reprendre une activité professionnelle non salariée.

3.2.2. Mesures d'accompagnement à la mobilité dans un cadre de sécurisation des parcours professionnels

Les parties signataires soulignent que les salariés motivés par un projet de mobilité doivent non seulement avoir la possibilité d'accéder à une information exhaustive, mais également pouvoir disposer d'un cadre leur permettant de se préparer à exercer un nouvel emploi et considèrent que l'entretien professionnel est le moment le plus adapté pour discuter de cette évolution professionnelle.

Les parties signataires souhaitent en conséquence étendre aux mobilités externes « la période expérimentation mobilité » introduite par l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

Cette période est mise en oeuvre selon des modalités constituant tant pour le salarié que pour l'entreprise un cadre juridique sécurisé.

Pour le salarié, il s'agit durant toute la période de maintenir un lien contractuel avec son employeur.

La période définit les modalités selon lesquelles :

- des actions de formation seront prises en charge si besoin est ;
 - les frais professionnels engendrés par la période seront indemnisés ;
- Sont plus précisément visés par cette disposition les frais supplémentaires supportés par le salarié, en raison d'un allongement du trajet qu'il effectue pour se rendre sur son lieu de travail ou de la nécessité de trouver un hébergement temporaire ;
- le salarié pourra exercer un droit de retour dans son entreprise dans le cadre de son poste de travail ou d'un poste de travail similaire ;
 - il pourra être mis fin conjointement au contrat de travail pour permettre au salarié d'occuper son nouvel emploi.

Les parties signataires décident que :

- la période est soumise à l'accord exprès et préalable du salarié ;
- les instances représentatives du personnel seront informées de la mise en oeuvre des périodes.

Les parties signataires demandent que la durée de la période d'essai et de son renouvellement éventuel incluent les périodes de travail effectif exécutées pendant la période.

Les parties signataires invitent les entreprises à :

- recourir au prêt de main-d'oeuvre pour sécuriser la mise en oeuvre des périodes. Le prêt de main-d'oeuvre est régi par l'article L. 8241-2 du code du travail et les dispositions nouvelles introduites par l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi ;
- informer les salariés de la possibilité qui leur est ouverte de demander à bénéficier d'un congé à temps plein ou à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise ou afin d'exercer des responsabilités de direction dans une « jeune entreprise innovante ». Ce congé est régi par les articles L. 3142-78 et suivants et D. 3142-41 et suivants du code du travail.

Pour favoriser ces projets, elles incitent les entreprises au déblocage anticipé des sommes réunies par le salarié au titre de l'épargne salariale, pour la création ou la reprise d'une entreprise, conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail.

Des échanges auront lieu par ailleurs avec le FORCO pour examiner la possibilité de recourir aux périodes de professionnalisation lorsque la réussite de la période expérimentation mobilité nécessite la réalisation d'actions de formation durant cette période.

A l'issue d'une période de 2 ans, les parties signataires dresseront un bilan de la mise en oeuvre de ces dispositions afin d'identifier les pratiques susceptibles d'être diffusées.

3.3. Situations professionnelles prioritaires

La GPEC, telle qu'elle résulte de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 et du présent accord, constitue un dispositif qui doit être accessible à l'ensemble des salariés de la branche. Les parties signataires considèrent cependant que tous les salariés ne sont pas confrontés aux mêmes conséquences et que, en tout état de cause, les mutations économiques, démographiques ou technologiques peuvent conduire à établir des priorités, notamment pour garantir le financement des actions qui visent à favoriser la continuité professionnelle des salariés les plus exposés.

Les parties signataires demandent à la CPNEFP de réexaminer, dans le cadre des fonds de la professionnalisation, les priorités et si nécessaire d'en adapter les modalités de prise en charge.

Conformément au présent accord, la CPNEFP est invitée à intégrer dans les priorités de la branche les actions au profit :

- du maintien des seniors dans l'emploi ;
- de la mise en oeuvre des périodes de découverte et des périodes expérimentation mobilité ;
- des salariés dont l'évolution du poste ou ses conditions d'exercice nécessitent à terme une mobilité ou une reconversion.

Article 4

En vigueur étendu

La branche de la VAD est composée majoritairement de PME et TPE, pour autant les emplois sont majoritairement concentrés dans de grandes entreprises.

Les parties signataires considèrent que :

- la recherche de solutions relève d'un principe d'équité entre les salariés ;
- ces solutions doivent de façon concomitante être l'opportunité de mettre à la disposition de ces entreprises et de leurs dirigeants des outils qui contribuent à la mise en oeuvre d'une dynamique de gestion des ressources humaines ;
- l'absence de formalisme dans les relations sociales au sein de ces entreprises est souvent compensée par une plus grande spontanéité et qu'il convient en conséquence de rechercher des solutions adaptées à la structure et au mode de management de ces entreprises.

En décidant de mettre à la disposition de ces entreprises un dispositif de soutien et de conseil, les parties signataires sont convaincues qu'un tel dispositif se fera au bénéfice des salariés mais peut également être un vrai levier de compétitivité pour ces entreprises qui pour une bonne part d'entre elles résultent d'une création récente et par là même contribuer implicitement à la consolidation des premiers emplois créés.

4.1. Actions d'information et de sensibilisation

La condition pour sensibiliser les PME-TPE à l'importance et l'intérêt d'engager une réflexion pour déboucher ensuite sur des actions dans le domaine de la GPEC passe par la nécessité dans un premier temps de mettre à la disposition de leurs dirigeants des informations facilement exploitables.

Les parties signataires sont convaincues de l'intérêt d'inciter les entreprises à mutualiser les pratiques qu'elles ont développées et qui sont les plus facilement transposables aux PME-TPE.

Les parties signataires décident de confier à la CPNEFP les travaux qui permettront au sein de la branche de favoriser ce partage de bonnes pratiques et d'informer ces entreprises des dispositifs de financement leur permettant d'être accompagnées dans la mise en oeuvre d'une GPEC.

4.2. Actions de conseil

Au-delà des actions d'information visées par le précédent paragraphe, la capacité de la branche à mobiliser au profit des PME-TPE des moyens permettant à ces entreprises de disposer d'outils simples et de méthodologies éprouvées et d'être accompagnées si nécessaire dans leur mise en oeuvre est une condition importante permettant d'obtenir l'adhésion du chef d'entreprise et des dirigeants à une démarche de GPEC et parfois même le principal levier pour concrétiser la démarche et la rendre pérenne.

Cela est d'autant plus important et nécessaire que la démarche de GPEC implique que l'entreprise dispose au préalable d'un cadre stratégique. S'agissant des PME-TPE, la stratégie conduite par le chef d'entreprise est le plus souvent implicite et la communication faite aux salariés sur cette stratégie s'inscrit dans un contexte organisationnel qui permet le plus souvent une relation directe entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Dans ce contexte propre aux PME-TPE, les parties signataires pensent qu'il est nécessaire de proposer un appui à ces entreprises :

- en mettant à leur disposition des prestations sous forme de diagnostic stratégique suivi, dans une seconde phase, de prestations d'appui à la conception d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- en mettant en oeuvre des actions expérimentales destinées à la formation des dirigeants des PME-TPE salariés ou non salariés ;
- en étudiant les conditions et modalités selon lesquelles des personnels détachés de grandes entreprises pourraient apporter, dans le cadre d'une mission définie et sous réserve de leur accord, leur expertise aux dirigeants de ces entreprises.

Pour la mise en oeuvre des actions qui relèvent du présent article, la branche examinera toutes les possibilités dont elle dispose, de conventionner avec l'Etat pour :

- permettre aux entreprises d'obtenir un concours externe pour l'élaboration de plans de GPEC dans une démarche participative impliquant l'ensemble des acteurs de ces entreprises ;
- permettre à la branche de conduire en amont des actions de sensibilisation aux enjeux de la GPEC, ces actions s'appuyant notamment sur une capitalisation des pratiques des entreprises et la diffusion de ce travail de capitalisation sous une forme pratique et incitative.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Dialogue social au niveau de l'entreprise

Les parties signataires soulignent le rôle essentiel du dialogue social au niveau des entreprises pour construire une démarche de GPEC et emporter l'adhésion ainsi que le concours de tous les acteurs de l'entreprise dans sa mise en oeuvre.

Ce dialogue social s'exerce dans le cadre de la négociation collective et plus précisément en ce qui concerne le présent accord, au titre de l'obligation triennale de négocier dans les entreprises de plus de 300 salariés, la mise en place d'un dispositif de GPEC sur laquelle le comité d'entreprise est informé.

Elles rappellent que la négociation d'entreprise porte également sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ;
- la qualification des catégories d'emplois le cas échéant, menacées par les évolutions économiques ou technologiques.

Elles soulignent sur ce point particulier l'importance du présent accord pour organiser la continuité professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels, notamment lorsque ces parcours comportent une mobilité.

A défaut de l'obligation de négocier, les parties signataires soulignent que les attributions économiques du comité d'entreprise et notamment celles qui conduisent à le consulter et l'informer sur les perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi et des technologies dans l'entreprise sont à considérer comme une première étape vers une démarche de GPEC dont les entreprises sont invitées à rechercher les modalités les plus adaptées.

5.2. Dialogue social au niveau de la branche

Dans les entreprises non assujetties à la constitution d'un comité d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, les parties signataires soulignent le rôle essentiel que les signataires entendent dévoluer à la CPNEFP pour apporter à ces entreprises et leurs salariés les outils et méthodes leur permettant d'entrer dans une démarche concertée de GPEC et exercer un véritable rôle d'information et de sensibilisation.

Compte tenu des dispositions qui précèdent, les parties signataires rappellent que ce rôle doit s'exercer :

- pour doter la branche d'une véritable démarche de prospective ;
- pour favoriser la construction de parcours professionnels et, si nécessaire, en sécuriser la mise en oeuvre ;
- pour créer de nouvelles certifications professionnelles et permettre aux salariés de bénéficier d'actions de VAE ;
- pour orienter les financements de la professionnalisation de telle façon qu'ils répondent aux besoins de formation résultant de la GPEC ;
- pour décider des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement dont les PME-TPE et leurs salariés doivent être en priorité bénéficiaires. Pour mener ces actions, les parties insistent sur l'importance d'obtenir des entreprises qu'elles acceptent de mettre en commun leurs pratiques de GPEC.

5.3. Dialogue social et dynamiques partenariales

Les parties signataires affirment que la branche doit exercer un rôle central dans l'expression des priorités en matière de gestion et de développement des compétences, lesquelles doivent être en cohérence forte avec le contexte et les perspectives d'évolution propres à la profession, a fortiori lorsque celle-ci est confrontée à des mutations importantes impliquant des repositionnements stratégiques qui doivent s'appuyer sur des changements d'organisation et une évolution des compétences demandées aux salariés.

Elles considèrent que dans ce contexte

- des partenariats avec d'autres branches professionnelles peuvent être essentiels compte tenu :
- des liens économiques que leurs entreprises seraient stratégiquement conduites à développer ;
- des synergies qu'il est possible de favoriser au bénéfice des salariés pour accroître leur employabilité par exemple, dans le cadre du développement de certifications communes ou afin de disposer d'ingénieries de professionnalisation éprouvées et facilement mobilisables ;
- des partenariats avec les organisations territoriales interprofessionnelles peuvent s'avérer nécessaires et bénéfiques pour les entreprises et leurs salariés, notamment lorsqu'il s'agit de développer et contractualiser des collaborations avec les collectivités territoriales ou solliciter les dispositifs paritaires interprofessionnels en matière d'information, de formation ou de bilan.

Cette collaboration dans le domaine de la GPEC s'exerce dans le cadre du rôle respectif des CPNEFP et des COPIRE et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel sur la GPEC qui énonce :

- qu'il appartient aux COPIRE de prendre l'initiative de coordonner l'ensemble des informations et données prospectives propres à leur territoire ainsi que celles des branches, susceptibles d'éclairer les partenaires sociaux au niveau régional, les entreprises et les salariés sur l'évolution des métiers et des compétences ;
- que les branches et les organisations territoriales interprofessionnelles inciteront les entreprises ayant développé des pratiques réussies de GPEC à mettre en commun leurs expériences pour faciliter les développements de carrière et les mises en relation des offres et besoins de compétences ;
- que les branches et les organisations territoriales interprofessionnelles rechercheront dans toute la mesure du possible la mise à disposition des entreprises, des informations communes à celles d'entre elles ayant des relations industrielles y compris de sous-traitance.

Article 6 En vigueur étendu

De façon à ancrer la pratique de la GPEC au sein des entreprises de la branche et rendre la démarche accessible individuellement aux salariés, les parties signataires conviennent de la nécessité d'une action d'information et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs concernés au sein des entreprises.

Il s'agit également d'aider ces acteurs à mieux comprendre l'articulation entre le présent accord et les accords collectifs conclus dans la branche qui concourent directement ou indirectement aux objectifs visés par la GPEC.

Les parties signataires considèrent en effet que les entreprises et leurs salariés mais également les instances représentatives du personnel doivent disposer d'une connaissance de l'ensemble des moyens et des priorités négociés au niveau de la branche.

Elles décident en conséquence de solliciter l'observatoire prospectif des métiers afin d'élaborer avec l'appui de ce dernier le « guide pratique de la GPEC au sein de la vente à distance ».

La CPNEFP sera chargée de la réalisation de ce guide.

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Article 8
En vigueur étendu

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 9
En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10
En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.
Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Avenant n° 2 du 9 novembre 2004 portant modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France ;

Syndicat national des entreprises de vente à distance.

Fédération des employés et cadres FO ;
Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ;
Fédération du commerce et des services CGT ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération commerce, services et force de vente CFTC ;
Fédération cuirs, textile habillement FO.

Article 1er
En vigueur étendu

En application de l'article L. 132-16 du code du travail, l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue est modifié comme suit :

Article 1er
Champs d'application

La présente convention collective ainsi que ses avenants et annexes sont conclus en application de la loi du 13 novembre 1982 modifiée et de la loi du 11 février 1950.

Ces textes règlent les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de vente à distance (VAD) dont l'activité principale est le commerce de détail de tout type de produits par tout média. Cette activité est généralement répertoriée aux numéros 52.6A (vente par correspondance sur catalogue général) et 52.6 B (vente par correspondance spécialisée) de la nomenclature des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits.

Cette convention collective ainsi que ses avenants et annexes s'appliquent également aux personnels de ces entreprises travaillant dans tous centres liés à l'activité principale tels que entrepôts, centres d'appels, sièges sociaux.

Ces textes s'appliquent à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national, y compris dans les départements et territoires d'outre-mer.

Article 2
En vigueur étendu

Consécutivement à ce qui précède, les parties conviennent de libeller l'intitulé de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue comme suit :

« convention collective nationale des entreprises de vente à distance ».

Article 3
En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé au présent avenant, par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'avenant en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.
La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'avenant.

Article 5
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du Nord, lieu de signature, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Lille.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent avenant.

Article 7
En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter de la date de signature.

Avenant du 9 décembre 2009 à l'accord du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

Syndicat national social des entreprises de vente à distance ;
Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes (branche VAD) CFE-CGC ;
Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Article 2
En vigueur étendu

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :
- 90 % au titre de la professionnalisation ;
- 10 % au titre du plan de formation. Ce montant s'impute sur l'obligation conventionnelle qui résulte de l'article 12.12.1 de l'accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2010.

Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par le FORCO au titre de la professionnalisation et du plan de formation ou l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition.

La décision sera prise par les parties signataires du présent accord, après examen du bilan annuel demandé au FORCO.

Article 4 En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires, conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 du code du travail et suivants.

Article 5 En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Avenant du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai

Syndicat national social des entreprises de vente à distance ;
Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes (branche VAD) CFE-CGC ;
Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ;
Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

L'article 2 « Période d'essai » de l'avenant « Ouvriers et employés » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2
Période d'essai

La durée de la période d'essai initiale et de son renouvellement doit être expressément prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Elle est fixée à 1 mois et renouvelable 1 mois.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien portant sur les différents aspects de la tenue du poste.

A l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, le salarié formalise son accord dans un document signé qu'il remet à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance prévus aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 (1).

Ce délai de prévenance peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Il fera l'objet d'une indemnisation pour la période excédant éventuellement la période d'essai.

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance devrait à l'autre l'indemnité compensatrice correspondant à la durée du délai de prévenance non effectué.

En cas de rupture, à l'initiative de l'employeur, pendant la période d'essai, le salarié bénéficiera s'il exécute le délai de prévenance d'une possibilité d'absence pour recherche d'emploi.

Les heures pour recherche d'emploi sont fonction de la durée de travail effectif du salarié dans l'entreprise.

La mise en oeuvre des heures pour recherche d'emploi fait l'objet d'un délai de carence de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tout mois en cours ouvre droit à un crédit pour recherche d'emploi de 7 heures.

Les heures afférentes à une période de renouvellement sont majorées de 25 %.

Ces heures seront proratisées en fonction de l'horaire de travail.

Ces heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération si la rupture est du fait de l'employeur.

L'utilisation de ces heures sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A la demande de celui-ci, elles pourront être groupées. »

L'article 4 « Période d'essai » de l'avenant « Agents de maîtrise et techniciens » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4
Période d'essai

La durée de la période d'essai initiale et de son renouvellement doit être expressément prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Elle est fixée à 2 mois et renouvelable 2 mois.

Pour les agents de maîtrise ou techniciens dont l'intégration nécessiterait une période de formation professionnelle indispensable à la tenue du poste, pendant la période d'essai initiale, la période d'essai est fixée à 3 mois et renouvelable 3 mois.

La nature des actions de formation sera portée à la connaissance du salarié dès signature du contrat de travail.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien portant sur les différents aspects de la tenue du poste.

A l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, le salarié formalise son accord dans un document signé qu'il remet à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance prévus aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 (2). Cependant, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, après 2 mois de présence du salarié, le délai de prévenance pour l'employeur est de 1 mois de date à date.

Ce délai de prévenance peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Il fera l'objet d'une indemnisation pour la période excédant éventuellement la période d'essai.

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance devrait à l'autre l'indemnité compensatrice correspondant à la durée du délai de prévenance non effectué.

En cas de rupture, à l'initiative de l'employeur, pendant la période d'essai, le salarié bénéficiera s'il exécute le délai de prévenance d'une possibilité d'absence pour recherche d'emploi.

Les heures pour recherche d'emploi sont fonction de la durée de travail effectif du salarié dans l'entreprise.

La mise en oeuvre des heures pour recherche d'emploi fait l'objet d'un délai de carence de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tout mois en cours ouvre droit à un crédit pour recherche d'emploi de 7 heures.

Les heures afférentes à une période de renouvellement sont majorées de 25 %.

Dans le cadre de périodes d'essai plus longues, pour période de formation professionnelle indispensable à la tenue du poste, la majoration de 25 % pour les heures afférentes à une période de renouvellement est portée à 50 %.

Ces heures seront proratisées en fonction de l'horaire de travail.

Ces heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération si la rupture est du fait de l'employeur.

L'utilisation de ces heures sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A la demande de celui-ci, elles pourront être groupées. »

L'article 4 « Période d'essai » de l'avenant « Ingénieurs et cadres » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4
Période d'essai

La durée de la période d'essai initiale et de son renouvellement doit être expressément prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Elle est fixée à 3 mois et renouvelable 3 mois.

Pour des fonctions spécifiques et particulières, il peut être exceptionnellement prévu, dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail et par accord motivé entre les parties, de déroger aux dispositions ci-dessus.

La période d'essai est alors fixée à 4 mois et renouvelable 4 mois.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien portant sur les différents aspects de la tenue du poste.

A l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, le salarié formalise son accord dans un document signé qu'il remet à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance prévus aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 (3). Cependant, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai après 2 mois de présence du salarié, le délai de prévenance pour l'employeur est de 1 mois de date à date.

Ce délai de prévenance peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Il fera l'objet d'une indemnisation pour la période excédant éventuellement la période d'essai.

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance devrait à l'autre l'indemnité compensatrice correspondant à la durée du délai de prévenance non effectué.

En cas de rupture, à l'initiative de l'employeur, pendant la période d'essai, le salarié bénéficiera s'il exécute le délai de prévenance d'une possibilité d'absence pour recherche d'emploi.

Les heures pour recherche d'emploi sont fonction de la durée de travail effectif du salarié dans l'entreprise.

La mise en oeuvre des heures pour recherche d'emploi fait l'objet d'un délai de carence de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tout mois en cours ouvre droit à un crédit pour recherche d'emploi de 7 heures.

Les heures afférentes à une période de renouvellement sont majorées de 25 %.

Dans le cadre de périodes d'essai plus longues, pour fonctions spécifiques, la majoration de 25 % pour les heures afférentes à une période de renouvellement est portée à 50 %.

En tout état de cause, le crédit d'heures ne peut dépasser 50 heures.

Ces heures seront proratisées en fonction de l'horaire de travail.

Ces heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction des appointements si la rupture est du fait de l'employeur.

L'utilisation de ces heures sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A la demande de celui-ci, elles pourront être groupées. »

Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

(1) Article L. 1221-25. - Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article L. 1221-26. - Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

(2) Article L. 1221-25. - Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article L. 1221-26. - Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

(3) Article L. 1221-25. - Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article L. 1221-26. - Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Avenant du 24 juin 2011 relatif à la modification de la convention collective

Syndicat national des entreprises de vente à distance ;
Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

En vigueur étendu

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
La fédération des syndicats commerce services et forces de vente CFTC,

1. Dispositions générales

L'alinéa 1er de l'article 30 « Prime ou gratification annuelle » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Le personnel ouvriers-employés, agents de maîtrise et techniciens, cadres de la vente à distance bénéficie d'une prime annuelle qui ne peut être inférieure aux 2/3 du 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois. »

Le reste de l'article est sans changement.

2. Avenant « Ouvriers et employés »

L'article 9 « Garantie d'ancienneté » est supprimé.

3. Avenant « Techniciens et agents de maîtrise »

Le second alinéa de l'article 11 « Salaires effectifs garantis collectivement » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans le respect de cette disposition, chaque entreprise communiquera aux délégués syndicaux des organisations signataires, d'une part, l'effectif " agents de maîtrise et techniciens " employé par niveau, et la masse barémique annuelle d'embauche correspondante, d'autre part, le total annuel des salaires effectifs, hors primes collectives, l'ensemble étant calculé à horaire et à effectif identiques. »

Le reste de l'article est sans changement.

Le premier alinéa de l'article 13 « Préavis » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée comme suit :

Rupture du contrat par l'agent de maîtrise ou le technicien :

1. Agents de maîtrise et techniciens de catégorie D : le mois en cours et le mois suivant.
2. Agents de maîtrise et techniciens de catégorie E : le mois en cours et les 2 mois suivants.

Rupture du contrat par l'employeur : le mois en cours et les 2 mois suivants. »

Le reste de l'article est sans changement.

Le second alinéa de l'article 17 « Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens assimilés cadres » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Sont ainsi considérés les agents de maîtrise et techniciens de catégorie E niveau Référent. »

Le reste de l'article est sans changement.

4. Avenant « Ingénieurs et cadres »

Le titre de l'avenant « Ingénieurs et cadres » est abrogé et remplacé par le titre suivant : « Cadres ».

L'article 1er « Champ d'application » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel cadres des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} des dispositions générales de la présente convention collective. »

L'article 2 « Classification » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 2

Classification

La classification des cadres est reprise dans l'annexe sur les classifications annexée à la présente convention collective.

Le 1^{er} alinéa du paragraphe a de l'article 18 « Régime de retraite et prévoyance » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Les cadres bénéficient du régime de retraite et de prévoyance résultant de la convention collective nationale du 14 mars 1947, conformément à l'article 4 de ladite convention (catégorie supérieur ou égal à F), dans les conditions ci-dessous précisées. »

Le reste du paragraphe a et de l'article sont sans changement.

Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe « Classifications »

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 9 août 2012, art. 1er)

Syndicat national des entreprises de vente à distance ;

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

L'annexe « Classifications » est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

« ANNEXE

Classification

Préambule

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de réviser le dispositif de classification établi en 1992, dans le but :

- de permettre aux entreprises de la vente à distance de s'adapter aux évolutions technologiques ainsi qu'à un univers de consommation en mutation ;
- avec le développement d'Internet ;
- un grand nombre de PME et TPE se créent dans la vente à distance ;
- le multi-canal transforme les organisations du travail et les emplois ;
- de reconnaître le savoir-faire des salariés de la vente à distance, de telle sorte que cette reconnaissance se concrétise, en permettant à tout salarié :
- d'évoluer dans le cadre de l'emploi qu'il occupe ;
- d'accéder à un emploi classé à niveau supérieur ;
- de mettre en adéquation la grille des salaires barémiques avec les objectifs de la présente classification.

Dans cette perspective, elles soulignent l'importance des accords conclus dans la vente à distance, pour "une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie" et le développement des compétences par la formation professionnelle.

Elles réaffirment le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires décident d'adapter la structure de classification en se fixant 3 objectifs dans la construction d'une nouvelle grille :

- créer un dispositif facilement applicable à l'organisation de chaque entreprise ;
- disposer d'" emplois repères " qui soient représentatifs en nombre de salariés et significatifs de l'évolution des emplois dans la branche ;
- construire des repères objectifs pour classer les emplois et valoriser l'expérience professionnelle que les salariés de la VAD développent dans le cadre de leur emploi.

Article 1^{er}

Principes de classification

La classification regroupe l'ensemble des catégories de personnel en une échelle unique comportant des catégories et des niveaux.

La classification comporte 2 étapes successives :

- le classement de l'emploi par catégorie ;
- l'attribution d'un niveau au titulaire de cet emploi.

Le système de classification est explicité par le classement d'emplois repères.

1.1. Classement des emplois

1.1.1. Les emplois sont classés sur une échelle comportant 8 catégories conventionnelles :

- les catégories A à C se rapportent aux ouvriers et employés ;
- les catégories D et E se rapportent aux techniciens et agents de maîtrise ;
- les catégories F à H se rapportent aux cadres.

Nombre de catégories auquel il ne peut être dérogé.

1.1.2. Les catégories sont définies à partir des critères classants suivants :

- autonomie ;
- activité ;
- responsabilité ;
- connaissances requises.

Pour qu'un emploi soit situé à une catégorie donnée, il faut impérativement qu'il réponde aux exigences requises par les critères classants.

Ces critères sont déclinés catégorie par catégorie à partir des définitions génériques suivantes.

Autonomie

L'autonomie est la capacité à prendre des initiatives, elle se mesure à la fréquence des contrôles, à la précision des consignes et/ ou à l'amplitude de la délégation.

Activité

Ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vont de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

Responsabilité

La responsabilité s'entend du simple respect des procédures jusqu'à des responsabilités qui touchent à la marche générale de l'entreprise.

Connaissances requises

Il s'agit du niveau de formation requis pour tenir l'emploi. Ces niveaux sont définis par référence à la nomenclature interministérielle du 11 juillet 1967 annexée au présent accord.

Ce niveau peut avoir été acquis :

- au terme de la formation initiale ;
- au terme d'une formation continue ;
- par l'expérience professionnelle ;
- dans le cadre d'une VAE ou par un CQP ou CQPI.

A chaque catégorie correspond une rémunération minimale.

1.2. Attribution du niveau

Le niveau traduit la maîtrise des savoir-faire que démontre le salarié dans l'emploi qu'il occupe.

Chaque catégorie comporte 3 niveaux reconnaissant l'évolution du salarié dans son emploi :

- débutant ;

- maîtrisant ;
- référent et/ou polyvalent.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur reconnaît l'évolution du salarié dans son emploi. Il implique de satisfaire complètement à la définition du niveau inférieur. Toutefois, dès lors que sont remplies les conditions propres à chaque niveau, l'attribution d'un niveau n'implique pas pour le salarié d'avoir été préalablement positionné au niveau qui précède dont il est néanmoins supposé satisfaire complètement les conditions.

Pour favoriser le passage d'un niveau à l'autre, il est fait application des dispositions de l'article 4 sur l'évolution professionnelle du salarié. A chaque niveau correspond une rémunération minimale déterminée conformément à ces dispositions.

Il est, par ailleurs, expressément convenu que tout salarié titulaire d'un CQP ou CQPI délivré par la branche, dans l'emploi qu'il occupe, se voit attribuer, a minima, le niveau " maîtrisant ".

1.3. Emplois repères représentant une partie significative des activités de la branche établis dans le but de faciliter l'analyse et le classement des emplois

Par application des principes définis précédemment, les emplois repères déterminent à partir des tâches et des activités décrites une catégorie minimale de classement selon laquelle des emplois analogues, portant ou non la même dénomination, sont classés dans une même catégorie.

Il est précisé que tout emploi dont le périmètre des activités, de responsabilité et de l'autonomie est identique à l'emploi repère ne peut pas être classé à un niveau inférieur à ce dernier.

Article 2

Selon les principes définis à l'article 1er, le classement d'un emploi conduit, d'une part, à la détermination d'une catégorie et, d'autre part, à l'attribution d'un niveau pour son titulaire.

2.1. Classification ouvriers-employés

Les ouvriers et employés exercent leur activité sous contrôle de la hiérarchie, à partir de modes opératoires et procédures définis. De façon générale, ils reçoivent ou recourent à des instructions leur permettant d'atteindre le résultat attendu.

En atteignant une parfaite connaissance de leurs métiers et en s'adaptant à leur évolution notamment par la formation professionnelle, ils contribuent directement au service de qualité que l'entreprise doit apporter pour répondre aux attentes de ses clients avec lesquels certains emplois ont vocation à être en relation.

2.1.1. Définition des niveaux

Niveau débutant

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 9 mois, les salariés maîtrisant les savoir-faire requis par l'emploi se voient attribuer un niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant de façon satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi qu'il exerce. Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues sans avoir besoin d'assistance, ni d'accompagnement, dans un contexte de travail habituel.

Niveau référent et/ou polyvalent

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi, au point d'être considéré :

Comme un référent : l'expertise professionnelle qu'il a développée lui permet par exemple et sans que cela soit cumulatif :

- de résoudre des problèmes nouveaux et/ou inhabituels ;
- d'alerter sur les dysfonctionnements et proposer des améliorations sur les procédures ou les modes opératoires ;
- d'être sollicité et participer aux évolutions des procédures, des modes opératoires ou de l'organisation du travail ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- de partager son expérience professionnelle dans le cadre de groupes de travail ;
- d'exercer une mission de tutorat.

Comme un polyvalent : est considéré comme polyvalent le salarié réalisant de façon non occasionnelle des opérations qui relèvent d'un autre emploi classé dans la même catégorie ou une catégorie inférieure. (Par autre emploi, il faut considérer une situation de travail qui peut correspondre à un poste de travail différent mobilisant des activités et des compétences de même nature.)

2.1.2. Définition de la catégorie A

Autonomie

Des instructions précises définissent les opérations à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles. Les opérations nécessitent le contrôle du travail par le responsable hiérarchique.

Activité

Exécution d'opérations à enchaîner de façon cohérente, ce qui nécessite d'échanger des informations diversifiées, de les prendre en compte et éventuellement de les reporter sur un formulaire.

Responsabilité

Autocontrôle de conformité réalisé à chaque étape du travail.

Connaissances requises

Les connaissances minimales requises sont celles sanctionnées par le CAP-BEP.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

2.1.3. Définition de la catégorie B

Autonomie

Des instructions complètes précisent le cadre de travail, les limites d'action et les moyens disponibles.
Le responsable hiérarchique contrôle et assiste l'activité.

Activité

Exécution d'opérations qualifiées pouvant comporter le choix de la solution la plus adaptée dans le cadre de procédures définies.

Responsabilité

Les résultats attendus sont atteints par l'adaptation des moyens mis à disposition. Ils peuvent nécessiter une collaboration avec des interlocuteurs internes ou externes.

Connaissances requises

Les connaissances minimales requises sont soit celles sanctionnées par le baccalauréat, et notamment le baccalauréat professionnel, soit celles sanctionnées par le CAP ou le BEP complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et/ ou de formations complémentaires.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

2.1.4. Définition de la catégorie C

Autonomie

Des instructions générales (complétées par des informations) indiquent les résultats à atteindre et les méthodes de travail pour y parvenir.

Le responsable hiérarchique contrôle les résultats et les méthodes mises en oeuvre.

Activité

Exécution d'un ensemble de travaux, nécessitant la recherche, l'analyse et le traitement d'informations variées, et complexes, pour rechercher la solution la plus appropriée.

Responsabilité

Les résultats attendus sont obtenus par l'utilisation de méthodes connues mais diversifiées et complexes.

Ils sont atteints par l'adaptation des moyens mis à disposition. Ils peuvent nécessiter une collaboration avec des interlocuteurs internes ou externes.

Connaissances requises

Les connaissances minimales requises sont celles sanctionnées par le baccalauréat et notamment du baccalauréat professionnel, complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et ou de formations complémentaires.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

2.2. Classification agents de maîtrise et techniciens

Les agents de maîtrise et les techniciens exercent leur mission dans le cadre d'une délégation et d'objectifs définis le plus souvent dans un cadre annuel.

Les techniciens sont reconnus pour leur maîtrise d'une ou plusieurs technologies et/ ou leur aptitude à la conduite de projets, groupes de travail dans le cadre de leur domaine d'action.

Les agents de maîtrise sont reconnus pour leur capacité managériale : coordonner un groupe de salariés, former, apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés, manager des salariés au sens hiérarchique (organiser, planifier, contrôler, évaluer, fixer des objectifs, motiver). Ces compétences peuvent être associées.

De par leurs attributions, ils exercent un rôle en matière de communication, au sein de leur entreprise et/ ou sont en relation avec des clients, fournisseurs et prestataires de services.

Ils font preuve de capacité d'adaptation dans un environnement technique, économique et commercial en évolution constante.

2.2.1. Définition des niveaux

Niveau débutant

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi qu'il exerce : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 12 mois, les salariés maîtrisant les savoir-faire requis de l'emploi sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant l'emploi qu'il exerce, ce qui lui permet :

- d'obtenir de façon régulière et satisfaisante les contributions attendues ;
- d'être force de proposition, auprès de sa hiérarchie dans le cadre de son domaine d'activité, afin de résoudre des problèmes inhabituels ;
- d'animer des groupes de travail dans son domaine d'activité ;
- d'accueillir les nouveaux collaborateurs de son domaine d'activité ;
- d'assister ses collaborateurs.

Niveau référent

Salarié dominant l'emploi qu'il exerce au point d'être reconnu comme un expert.

Son expertise lui permet de :

- résoudre des problèmes complexes ;
- rédiger les procédures et transmettre les savoir-faire ;
- assurer des missions complémentaires dans le périmètre de son emploi ;
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues (TAM) ;
- animer des groupes de travail transversaux ;
- contribuer à l'optimisation des process existants ;
- tutorer les nouveaux collaborateurs.

2.2.2. Définition de la catégorie D

Autonomie

L'emploi occupé s'organise dans le cadre de programmes ou plannings de travail préétablis. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations par son responsable hiérarchique.

Activité

Réaliser des dossiers ou des travaux présentant des spécificités techniques pouvant nécessiter de réunir, de communiquer des informations de nature et de sources diverses.

L'agent de maîtrise anime et manage un groupe de salariés.

Responsabilité

Propose des solutions, met en oeuvre, contrôle et adapte les méthodes, procédures et moyens mis à sa disposition, pour obtenir les résultats attendus.

Il est un relais de communication de l'entreprise.

Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par le BTS, le DUT ou la licence professionnelle.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

2.2.3. Définition de la catégorie E

Autonomie

L'emploi occupé requiert une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité conformément aux objectifs fixés avec son responsable hiérarchique (gestion du planning, priorisation des activités à gérer).

Activité

Réaliser ou coordonner des travaux relatifs à un projet, nécessitant de maîtriser plusieurs techniques, d'appliquer et d'adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs.

Participer à l'élaboration des prévisions, à la communication des résultats et de leur analyse.

La maîtrise de sa spécialité professionnelle lui permet d'apporter des conseils techniques, de proposer et de mettre en oeuvre des solutions nouvelles.

L'activité exige d'être en lien avec des interlocuteurs différents et variés pour aboutir à des solutions dans l'intérêt de l'entreprise.

L'agent de maîtrise anime et manage un ou plusieurs groupes de collaborateurs (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de niveau inférieur).

Responsabilité

Il contribue par son action à l'amélioration des process de l'entreprise, il élabore les techniques nouvelles, il analyse et adapte les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

Il participe à la détermination de ces objectifs.

Il est un relais de communication de l'entreprise.

Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par le BTS, le DUT ou la licence professionnelle.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

2.3. Classification cadres

Les cadres contribuent à la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise. Ils peuvent assurer la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité ou projets de l'entreprise dans le cadre d'objectifs généraux.

Ces activités demandent aux titulaires :

- une compétence technique confirmée ;
- une capacité à piloter des projets et à manager les équipes projets ;
- des compétences managériales pour animer, former et motiver leurs collaborateurs.

Le plus souvent, ils exercent leurs missions avec un niveau de délégation qui dépend de la fonction exercée et du périmètre des activités dont ils ont la responsabilité.

Les décisions qu'ils prennent et/ou les projets qu'ils conduisent peuvent avoir un impact significatif sur les performances et plus généralement les résultats économiques de l'entreprise. Ils sont en capacité d'acquiescer et de mettre en oeuvre des technologies nouvelles.

Certaines fonctions peuvent les amener à travailler dans un contexte international.

La présente classification ne concerne pas les emplois de cadres définis à l'article L. 3111-2 du code du travail.

2.3.1. Définition de la catégorie F

2.3.1.1. Définition des critères classants

Autonomie

Les activités sont réalisées dans le cadre de directives qui fixent les objectifs et les moyens à mettre en oeuvre.

Le contrôle passe par des évaluations régulières et porte sur les écarts entre objectifs et réalisations.

Activité

Il a en charge un ensemble d'activités pouvant impliquer des relations régulières avec d'autres services internes ou des interlocuteurs externes et des prestataires de services.

Il peut manager directement des ouvriers, employés, techniciens et agent de maîtrise.

Cette catégorie accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, interviennent dans des domaines de spécialité. En tant que spécialistes de leur domaine, ils peuvent se voir confier des missions ou la conduite de projets, sur une durée limitée, faisant intervenir des personnes de divers métiers, qu'ils leur appartiennent d'orienter et de mobiliser.

Responsabilité

Il est garant par son action de l'amélioration des process de l'entreprise, il élabore les techniques nouvelles, il analyse et adapte les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (titre d'ingénieur, master, ou tout diplôme équivalent).

Ce niveau peut être acquis par la formation initiale, par la formation professionnelle, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience).

2.3.1.2. Définition des niveaux

Niveau débutant

Ce niveau accueille les cadres faisant l'acquisition d'une première expérience professionnelle, des techniciens ou agents de maîtrise changeant de statut et les cadres en prise de fonction.

Ils peuvent avoir besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période effective d'au maximum 18 mois les salariés occupant pleinement leur fonction sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pleinement la fonction qu'il exerce ce qui lui permet d'atteindre les objectifs et les résultats attendus.

Niveau référent

Salarié dominant l'emploi qu'il exerce, au point d'être considéré par ses compétences comme un expert.

Son expertise lui permet sans que cela soit cumulatif :

- de résoudre des problèmes inhabituels ou plus complexes ;
- d'assurer des missions complémentaires dans le périmètre de son emploi ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- d'animer des groupes de projets transversaux à partir d'un cahier des charges ;
- d'exercer une mission de tutorat de nouveaux collègues.

2.3.2. Définition de la catégorie G

2.3.2.1. Définition des critères classants

Autonomie

Le titulaire participe à la détermination des objectifs, et des moyens humains, techniques et budgétaires à mettre en oeuvre dans son secteur d'activité.

Le contrôle porte sur les réalisations de l'année écoulée sur les écarts entre objectifs et réalisations.

Activité

Gère un secteur d'activités impliquant des relations régulières avec d'autres services internes ou des interlocuteurs externes et des prestataires de services.

Il peut manager des équipes composées d'ouvriers et d'employés, techniciens, agent de maîtrise et cadres et également des prestataires extérieurs.

Cette catégorie accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, ont acquis une expérience confirmée dans leur domaine de spécialité.

Ils pilotent des projets significatifs ou transversaux, internes ou externes et parfois à l'international.

Responsabilité

La responsabilité s'étend à tous les aspects sociaux, économiques, techniques et organisationnels.

Il intervient dans la gestion de carrière de ses collaborateurs et dispose d'une large initiative pour concevoir et mettre en oeuvre le fonctionnement, l'organisation et les process.

Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (titre d'ingénieur, master..., ou tout diplôme équivalent).

Ce niveau peut être acquis par la formation initiale, par la formation professionnelle, ou par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience).

2.3.2.2. Définition des niveaux

Niveau débutant

Ce niveau accueille les cadres faisant l'acquisition d'une première expérience professionnelle et les salariés dans le cadre d'un changement de statut.

A l'issue d'une période effective d'au maximum 18 mois les salariés occupant pleinement leur fonction sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pleinement la fonction qu'il exerce, ce qui lui permet d'atteindre les objectifs et les résultats attendus.

Niveau référent

Salarié se voyant confier le management des projets les plus complexes.

2.3.3. Définition de la catégorie H

2.3.3.1. Définition des critères classants

Autonomie

Le titulaire exerce son activité dans le cadre d'une large délégation à partir d'orientations stratégiques délivrées par sa direction, à l'élaboration desquelles il contribue.

Le contrôle s'exerce sur sa contribution à la mise en oeuvre de la stratégie, laquelle peut nécessiter la prise en compte d'enjeux internationaux.

Activité

Dirige un ou plusieurs secteurs d'activités parmi les plus importants de l'entreprise ou est en charge d'une grande fonction de l'entreprise.

Anime des cadres, des experts et/ou d'autres responsables hiérarchiques.

Cette catégorie accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, ont acquis la plus grande expertise dans leur domaine, intégrant des enjeux économiques et réglementaires qui peuvent être étendus à un contexte international.

Responsabilité

Il traduit en plan d'action les orientations stratégiques qu'il met en oeuvre en utilisant toutes les ressources mises à sa disposition par sa direction.

Il s'inscrit dans le cadre d'une démarche permanente d'anticipation permettant à l'entreprise de s'adapter à l'évolution de ses marchés, aux réglementations et aux techniques nouvelles.

Ses résultats ont une forte incidence sur la marche générale de l'entreprise.

Connaissances requises

Le niveau de connaissances requises est celui équivalant aux diplômes les plus élevés de l'enseignement supérieur.

2.3.3.2. Définition des niveaux

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pleinement la fonction qu'il exerce, ce qui lui permet d'atteindre les objectifs et les résultats attendus.

Niveau référent

Par l'étendue du périmètre de ses activités, leur impact économique et l'importance des ressources dont il dispose, à ce titre, il est considéré comme référent.

Article 3

Synthèse des classifications

Conformément aux principes retenus, les entreprises attribuent à chaque salarié, selon les modalités définies à l'article 5, une qualification qui résulte à la fois :

- de la catégorie de l'emploi qu'il occupe ;
- du niveau qu'il détient au titre de cet emploi.

Ces qualifications sont énumérées dans le tableau ci-après. Elles prennent les appellations suivantes : A-D, A-M ...

Catégorie	Niveau	Débutant	Maîtrisant	Référent et/ou polyvalent
Ouvriers. - Employés	A	A-D	A-M	A-R P
	B	B-D	B-M	B-R P
	C	C-D	C-M	C-R P
Agents de maîtrise. - Techniciens	D	D-D	D-M	D-R
	E	E-D	E-M	E-R
Cadres	F	F-D	F-M	F-R
	G	G-D	G-M	G-R
	H	-	H-M	H-R

Article 4

Evolution professionnelle

Par l'accord du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle dans la vente à distance, les parties signataires ont souhaité répondre à l'aspiration des salariés à une plus grande maîtrise de leur évolution professionnelle.

Par l'introduction de niveaux dans la classification, le présent accord ouvre une voie nouvelle, dans le but de reconnaître aux salariés de la branche, la maîtrise des savoir-faire qu'ils démontrent dans leur emploi.

Les parties signataires décident en conséquence que lors de l'entretien professionnel, tel que défini à l'article 7 de l'accord du 24 mars 2005, sont discutées avec le salarié les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les modalités selon lesquelles les actions de professionnalisation et le résultat de ces actions peuvent conduire à l'attribution d'un niveau supérieur ou donner accès aux emplois disponibles avec l'attribution de la catégorie qui correspond.

Suivant ce principe, les signataires insistent sur l'importance d'ouvrir aux salariés qui en expriment le souhait et qui ont obtenu le niveau de référent et/ou polyvalent dans la catégorie C ou référent dans la catégorie E, l'accès aux emplois disponibles des catégories supérieures TAM et cadres. Au préalable, il sera mené d'un commun accord une évaluation professionnelle qui déterminera la capacité du salarié à accéder au changement de statut et les moyens nécessaires pour l'accompagner.

A cet effet, ils rappellent également l'importance de l'entretien de seconde partie de carrière introduit par l'accord collectif du 5 novembre 2009 sur la GPEC dans la vente à distance.

Elles réaffirment le rôle majeur de l'encadrement (cadres et agents de maîtrise) dans la mise en oeuvre de ces dispositions et la nécessité de former l'encadrement à ces entretiens. Les actions de formation qui concourent à cet objectif constituent une priorité au sens des dispositions de l'accord collectif du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance.

Elles précisent également que tout salarié référent accédant à un emploi de catégorie supérieure bénéficiera lorsque sa rémunération est supérieure à celle qu'il obtiendrait dans la catégorie et le niveau auquel il serait positionné, d'une augmentation équivalente à la progression du niveau débutant à maîtrisant. Cette augmentation prendra effet avec l'attribution du niveau maîtrisant.

Pour l'application de ces dispositions et la détermination des minima professionnels tels qu'ils résultent des principes de construction énoncés à l'article 1er du présent accord, les parties signataires conviennent d'adopter les modalités suivantes :

Les minima professionnels sont déterminés dans la branche en faisant application d'un coefficient d'évolution professionnelle fixé comme suit :

- de débutant à maîtrisant : 102 ;

- de débutant à référent/ polyvalent : 106.

Ces coefficients d'évolution sont identiques pour toutes les catégories.

Article 5

Mise en oeuvre de l'accord

5.1. Délai de mise en oeuvre

Les entreprises disposent d'un délai de 18 mois au plus à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension pour mettre en oeuvre le présent accord.

5.2. Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

En cas de différents dans l'interprétation de la classification, il sera fait application de l'article 4 de la convention collective nationale, portant création d'une commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

5.3. Elaboration d'un document d'information

Les parties conviennent d'élaborer un document d'information afin de faciliter la mise en oeuvre du présent accord, en vue de son appropriation par les salariés et les entreprises.

Article 6

Application de l'accord

Caractère obligatoire

Il est expressément convenu par les parties que les entreprises ne peuvent déroger à la présente classification conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.
»

Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 24 juin 2011.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Emplois repères

Classification ouvriers-employés

Catégorie A

Préparateur(trice) de commande.
Agent manutentionnaire/magasiner.
Emballeur(euse).

Catégorie B

Conducteur(trice) de machine.
Employé(e) de gestion.

Catégorie C

Conseiller(e) client.
Assistant(e) Web.
Assistant(e) technique maintenance.

Emplois repères catégorie A

Intitulé de l'emploi : préparateur(trice) de commandes

Mission : assure la préparation des commandes clients en fonction des bordereaux fournis.

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes :

- consulte les bordereaux précisant la liste et les références des articles à rassembler ;
- prélève les articles demandés dans les casiers indiqués, en respectant le sens du prélèvement ;
- vérifie la conformité des références, l'aspect extérieur de l'article et la quantité des articles prélevés en respectant les modes opératoires ;
- signale les anomalies éventuelles ;
- assure l'envoi des produits à destination des postes d'emballages ;
- élimine les cartons vides ;
- réalise les opérations à l'aide de système informatique embarqué ou fixe (identification de colis, édition, enregistrement de données).

Intitulé de l'emploi : agent manutentionnaire-magasinier

Mission : assure la réception, l'enregistrement, le stockage, l'expédition et le transfert des marchandises manuellement ou à l'aide d'un engin de manutention industrielle.

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes éventuellement complétées de consignes spécifiques :

- vérifie les documents utiles de livraison (adresse et zones d'ilotage) avant déchargement, chargement ou avant expédition ;
- contrôle visuellement l'état des marchandises, la conformité des références, l'aspect et la quantité produits en respectant les modes opératoires ;
- réalise les opérations de manutentions sur des systèmes informatiques embarqués ou fixes (identification de colis, enregistrement de données) ;
- assure la conduite d'engins de manutention industriels ;
- applique les procédures d'utilisation des équipements et matériels, et signaler toute anomalie de fonctionnement ;
- réalise les opérations dans le respect des règles et normes de sécurité en vigueur.

Intitulé de l'emploi : emballeur(seuse)

Mission : assure l'emballage des commandes clients en utilisant les conditionnements adéquats (sachets/colis).

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes :

- assure le tri des articles, factures et publicités dans les casiers ;
- contrôle chaque article par rapport à la facture et au ticket de prélèvement ;
- rédige les fiches anomalies ;
- emballe les articles avec l'ensemble des éléments relatifs à la commande (cadeau, encart, et autres...) et les préparer à l'expédition ;
- réalise leurs opérations à l'aide de système informatique (identification de colis, enregistrement de données).

Emplois repères catégorie B

Intitulé de l'emploi : conducteur(trice) de machines

Mission : assure le réglage, l'alimentation et la conduite d'une machine, dans le respect des normes de sécurité, qualité, quantité et délais définies.

Activités principales de l'emploi

A partir du dossier précisant le travail à réaliser :

- réalise les réglages ou programme la machine en fonction des indications techniques ;
- assure l'approvisionnement de la machine en matière ou produits ;
- assure la conduite de la machine, intervenir en cas de dysfonctionnement ;
- veille, régulièrement, à la qualité du travail et rectifie les réglages en cas d'anomalie ;
- assure l'entretien courant et le nettoyage de la machine et assister le technicien de maintenance dans l'identification de la panne ;
- réalise les opérations dans le respect des règles et des normes de sécurité en vigueur.

Intitulé de l'emploi : employé(e) de gestion

Mission : assure, dans un domaine d'activité, la préparation, la réalisation et le suivi de dossiers spécifiques.

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions complètes et de procédures définies :

- suit et met à jour des dossiers relatifs au domaine d'activité en recherchant les éléments nécessaires à la constitution de ces dossiers ;
- assure la saisie informatique et la mise à jour de bases de données ;
- tient à jour des documents de gestion et de statistiques sur l'activité du service ;
- saisit tous types de documents : notes, comptes rendus de réunion, courriers divers... ;
- classe et archive tous documents liés au domaine d'activité ;
- assure l'accueil physique et/ou téléphonique des interlocuteurs du service.

Emplois repères catégorie C

Intitulé de l'emploi : conseiller(e) client

Mission : reçoit et traite les commandes, réclamations et/ou les demandes de conseil de la clientèle sur les produits et services proposés par l'entreprise, avec un objectif de développer le chiffre d'affaires et de fidéliser le client.

Activités principales de l'emploi

- Prend en charge les commandes et/ou demandes de la clientèle provenant de tous canaux de communication (téléphone, Internet...).
- Apporte une réponse complète et adaptée à la réclamation du client.
- Propose une offre commerciale correspondant au profil du client (vente additionnelle/de substitution).
- Utilise un argumentaire adapté au profil du client.
- Rédige un courrier ou un mail commercial.
- Conclut une vente.
- Conseille le client en s'appuyant notamment sur les fiches mises à sa disposition.
- Peut gérer une cible spécifique de clientèle.
- Adapte son activité en fonction des flux.
- Maîtrise les applications informatiques adaptées aux métiers.

Intitulé de l'emploi : assistant(e) web

Mission : participe à la mise en oeuvre graphique, technique, ergonomique, à la mise à jour, la maintenance et l'évolution du (des) site(s) en veillant à la qualité des éléments produits en interne ou par les prestataires externes.

Activités principales de l'emploi

- Assure le montage et l'intégration des pages web statiques et dynamiques (emails, encarts, bannières, élément de structure du site...) en respectant la charte graphique du site.
- Organise le répertoire des images et fichiers d'intégration sur les serveurs et sur la plateforme web.
- Peut participer à la création des éléments graphiques, à la régénération à chaque nouvelle collection des séries d'images et nouvelles colorations graphiques.
- Intègre les créations graphiques externes ou internes et participe à leur contrôle de conformité technique, leur ergonomie et leur cohérence avec la charte graphique.
- Alerte en cas de dysfonctionnements du site.
- Peut participer à l'intégration des nouvelles techniques de codage et d'ergonomie du site (nouveaux langages de programmation et nouvelles technologies d'affichage).
- Peut participer avec l'équipe web à des groupes de travail sur les projets ayant un impact sur l'ergonomie du front office ou sur le socle graphique de la plateforme, à la définition des besoins.

Intitulé de l'emploi : assistant(e) technique maintenance

Mission : réalise des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage à partir de consignes, plans, schémas. Prend en compte les exigences de qualité de service à rendre aux clients et aux utilisateurs d'équipement, en respectant les normes de sécurité et avec une exigence de fiabilité.

Activités principales de l'emploi

- Détecte les causes de dysfonctionnement et réalise en autonomie, dans le cadre d'instructions générales, des dépannages dans les meilleurs délais (réparation d'installation, de matériels, de réseaux téléphoniques ou électriques, de bâtiments...).
- Réalise les maintenances préventives des équipements relevant de sa compétence, selon le planning établi.
- Participe à l'étude et à la réalisation des travaux neufs et des projets techniques.
- Signale et corrige les défaillances de sa propre initiative pour répondre à l'urgence.
- S'approvisionne en pièces détachées sur des références connues.
- Rend compte des actions effectuées.
- Respecte les consignes de sécurité relatives aux biens et aux personnes.

Annexe II

Emplois repères

Classification techniciens-agents de maîtrise

Catégorie D

Responsable équipe.
Comptable.
Modéliste.
Technicien de maintenance.

Catégorie E

Gestionnaire produit.
Web designer.
Concepteur rédacteur.
Styliste.

Emplois repères catégorie D

Intitulé de l'emploi : responsable d'équipe

Mission :

- organise et encadre une équipe d'un service spécialisé dans le respect des objectifs de coût, délai, qualité et productivité attendus ;
- veille à la satisfaction de ses clients.

Activités principales de l'emploi

Organise, suit et contrôle les travaux effectués par l'équipe placée sous sa responsabilité, en assurant les justes adaptations des moyens à la charge de travail. Est force de proposition pour améliorer les process existants et en suit la mise en oeuvre avec les équipes spécialisées.

Suit les indicateurs de gestion (activité, production, qualité, gestion du personnel).

Fait respecter les mesures de sécurité.

Anime son équipe en donnant explications/informations, conseils, consignes et s'assure du respect des procédures et des méthodes définies.

Accueille, et organise la formation au poste de travail de ses collaborateurs.

En lien avec le service des ressources humaines et sa hiérarchie, assure le développement de leurs compétences, en réalisant les entretiens individuels et professionnels et en identifiant les besoins en formation.

Assure la gestion des collaborateurs en :

- intervenant dans le process de recrutement ;
- planifiant les congés en fonction de l'activité ;
- proposant les augmentations de rémunération individuelle, et communiquant les décisions ;
- alertant sa hiérarchie en cas de dysfonctionnement individuel et proposant, le cas échéant, les mesures à prendre ;

Est le relais des informations sur la marche générale et les projets et les valeurs de l'entreprise.

Maîtrise les aspects techniques de son activité.

Intitulé de l'emploi : comptable

Mission : dans le cadre des procédures de la société et le respect des règles comptables, enregistre les informations et contrôle les opérations d'écritures relatives aux activités de l'entreprise, en vue de produire et justifier les états comptables et de répondre aux besoins internes de gestion.

Activités principales de l'emploi

Saisit informatiquement les opérations comptables.

Garantit la fiabilité et la cohérence des enregistrements en décelant et en corrigeant toutes les anomalies constatées dans l'enregistrement des écritures.

Etablit et garantit les divers comptes lors des arrêtés comptables (annuels et intermédiaires) en respectant et faisant respecter les délais.

Justifie les soldes : en contrôlant et validant les différents comptes en y apportant les corrections nécessaires à leur conformité.

Assure l'établissement et la transmission régulière des divers tableaux de bord.

Contribue à l'amélioration et à l'évolution des méthodes et procédures.

Intitulé de l'emploi : modéliste

Mission : réalise des modèles de vêtements et effectue les mises au point nécessaires à la fabrication en série des produits dans le rythme imposé par les collections et en respectant les standards de qualité de la marque.

Activités principales de l'emploi

Réalise les modèles par technique à plat ou sur toile à partir du brief : croquis, matières, critères techniques, exigences de la marque, critères de gestion et de production...

Participe à la mise au point des modèles en collaboration avec les stylistes et délivre les accords de mise en fabrication.
Contribue à la réalisation des dossiers techniques pour les fabricants.
Procède à des essayages, en établissant des barèmes de mesures, en commentant les articles reçus et les modifications à leur apporter.
Vérifie le bien-être en collaboration avec les stylistes.
Participe à l'interface avec les fournisseurs et les bureaux d'achats pour contribuer à la résolution des aspects techniques liés au développement des produits, et pour obtenir les modifications et les mises au point nécessaires à la production en série et s'assure de leur prise en compte dans les meilleurs délais.
Propose des évolutions et des améliorations techniques aux chefs de produit et aux stylistes afin d'optimiser les prix de revient et la qualité.

Intitulé de l'emploi : technicien de maintenance

Mission : fiabilise et améliore en permanence les équipements de son périmètre d'intervention. Intervient en préventif, curatif ou correctif sur les équipements dans les différents domaines techniques, technologiques en prenant en compte la qualité du service des utilisateurs, et en respectant les normes de sécurité et les conditions de fonctionnement des installations.

Activités principales de l'emploi

Améliore les équipements pour les fiabiliser en proposant :

- les mises à jour continues des gammes de maintenance à son responsable ;
 - des solutions d'amélioration après analyse d'indicateurs ;
 - une animation de la démarche d'amélioration continue dans son périmètre.
- Assiste, si nécessaire, les agents de maintenance dans leurs interventions en fonction des besoins ou des contraintes de l'organisation.
Prend en charge les dépannages complexes.
Réalise des diagnostics à partir d'indices variés (taux et temps de pannes, coûts...).
- Recherche et corrige les dysfonctionnements.
Propose des améliorations de fonctionnement, de fiabilité, de performance.
Pilote les interventions de sous-traitants et les interventions des agents de maintenance.
Détection des situations récurrentes.
Préconise le préventif (périodicité, fiches d'intervention...).
- Rédige les procédures techniques.
Participe à la transmission du savoir-faire (nouvel équipement, équipement dangereux...).
- Rend compte et formalise les difficultés rencontrées et les solutions apportées.
Participe à l'étude et à la réalisation des travaux neufs et des projets techniques.
Conseille et participe aux choix des matériels et des équipements.
Peut animer des réunions techniques.

Emplois repères catégorie E

Intitulé de l'emploi : gestionnaire produit

Mission : dans le cadre de la politique commerciale de l'offre de produit, participe aux prévisions d'activités et de budget. Assure la gestion des approvisionnements de produits afin de garantir leur mise à disposition dans les délais impartis, en optimisant le taux de service, le niveau de stock, dans le cadre d'un taux de marge.

Activités principales de l'emploi

Participe aux ordres de mise en place des produits et gère le plan de réassort notamment en identifiant les besoins de stocks.

Est garant de la disponibilité des produits du rayon par une bonne gestion de l'approvisionnement grâce à :

- la bonne utilisation des outils ;
 - la négociation efficace avec les fournisseurs référencés pour le respect des délais et le règlement des litiges récurrents en interface avec les différents métiers de l'entreprise pour accélérer les demandes.
- Alerte le responsable des achats sur les problèmes de non-conformité des livraisons.
Assure le suivi de la gestion du compte d'exploitation du rayon :
- peut participer au merchandising et à la politique de démarque ;
 - suit les récupérations financières des pénalités, résultant de litiges qualité, conditionnement, retards ;
 - consolide et prépare les reportings pour l'acheteur (montants, répartition par fournisseur) ;
 - contrôle les paiements en liaison avec la direction financière.

Intitulé de l'emploi : web designer

Mission : met en scène sur le web l'offre dans les chartes graphiques en réponse à un « brief », dans le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs, dans le respect des contraintes juridiques et respect des délais et coûts.

Activités principales de l'emploi

Etudie le « brief », en étant force de proposition afin de réaliser de façon adaptée le projet d'animation commerciale.
Conçoit les maquettes des messages commerciaux.
Réalise des pages en matière de graphismes et de mise en page (dessin, photos, couleurs).
Applique la charte graphique.
Garantit la qualité graphique du site et en assure la maintenance ou la mise à jour, son confort de navigation et de la bonne ergonomie du site.
Utilise les différents logiciels graphiques et de traitement de l'image.
Réalise une veille et un « benchmark » permanents sur le plan du design, de la technologie, des innovations en matière de messages publicitaires, des modes et goût des consommateurs, pour adapter ces informations aux besoins de l'entreprise.

Intitulé de l'emploi : concepteur-rédacteur

Mission : à partir d'un « brief » initial ou d'un cahier des charges, dans le respect des contraintes juridiques et techniques, et dans le cadre de la stratégie commerciale définie, assure la conception et la réalisation de supports de communication graphique et/ou visuelle (dessin, graphisme, mise en pages, mise en volume) ou crée des messages commerciaux sous une forme rédactionnelle, graphique, audiovisuelle pour une communication ciblée et performante, dans le but de déclencher l'acte d'achat.

Activités principales de l'emploi

Prend connaissance du « brief », participe aux réunions « brief », questionne et propose des scénarii dans un souci d'innovation et d'efficacité commerciale. Crée et réalise les piges et effectue les travaux préparatoires et essais nécessaires : esquisse, pré-projet, pré-maquette, choix des techniques... Réalise l'ouvrage : maquette, illustration, photo, mise en couleur, graphisme, scénarii, textes... grâce à une parfaite maîtrise des différents logiciels (graphiques, logiciels de traitement de l'image de synthèse...).

Vérifie et contrôle les contenus, est garant de leur fiabilité, de la qualité du travail et de sa conformité au « brief » initial, et effectue les modifications ou corrections éventuelles, transmet pour réalisation en s'assurant du respect du délai et des coûts.

Intitulé de l'emploi : styliste

Mission : conçoit et dessine des produits de la collection adaptés à une cible de clients, attractive et vendeuse, et répondant au plan d'assortiment. Réalise les produits de la collection en étroite collaboration avec l'équipe Produit et le coordinateur de style en respectant les délais impartis.

Activités principales de l'emploi

Analyse et s'approprie les tendances de la mode, les complète par des recherches personnelles (cahier de tendances, presse, sites web, salons, shoppings...). Identifie et sélectionne, dans les thèmes, les silhouettes-phare, les produits indispensables à retenir pour la collection. Identifie les nouveautés dans les domaines du textile et de l'habillement (matières, formes, textures, couleurs...) à adapter à la cible de clients. Est force de proposition en matière de formes, matières, couleurs, imprimés, accessoires... adaptés aux besoins et attentes de la cible de clients. Conçoit les produits des collections à partir du cahier des charges et du plan d'assortiment défini par l'équipe produit (croquis ...).

Réalise et transmet, dans les délais impartis, un dossier style complet par produit (dessins de style à plat, matières, coloris, accessoires...).

Participe aux briefs de l'équipe produit sur les caractéristiques des produits.

Valide le style des prototypes lors des phases de mise au point tout en respectant le work-flow (process transversal de création), afin de garantir le respect du brief. Réalise les adaptations nécessaires des prototypes.

En vigueur étendu

Annexe III

Emplois repères

Classification cadre

Catégorie F

Responsable d'activité de production.
Contrôleur de gestion.
Responsable clientèle.
Chef de projet.
Concepteur de collection/coordinateur de style.
Chef de produit.
Responsable trafic internet (traffic manager).
Acheteur.

Catégorie G

Chef de groupe produit.
Responsable développement RH.
Responsable marketing e-commerce.

Catégorie H

Directeur comptable.
Responsable de concept.

Emplois repères catégorie F

Intitulé de l'emploi : responsable d'activité de production

Mission : pilote, coordonne et développe un process de production en respectant les objectifs de délais, productivité, coûts, qualité et sécurité. Manage des équipes.

Activités principales de l'emploi

Manage ses équipes (formation, recrutement...).

Pilote, coordonne et développe un process de production en respectant les objectifs de délais, coûts, qualité, sécurité et productivité. Améliore les process et optimise la gestion des flux et collabore aux projets d'optimisation et de modernisation de l'outil de production. Participe à l'élaboration des plans d'action nécessaires à la gestion des risques professionnels (sécurité, inaptitudes, maladies professionnelles, absentéisme...).

Construit, gère et pilote les budgets de son périmètre d'activités à partir du cadre budgétaire défini.
Analyse et optimise les coûts et les indicateurs de performance et assure le reporting des résultats de son activité.
Propose puis met en oeuvre les plans d'action.

Intitulé de l'emploi : contrôleur de gestion

Mission : agrège et fournit le résultat d'analyses économiques et financières nécessaires au pilotage opérationnel et stratégique de l'entreprise, d'une direction, d'un secteur, d'une activité de l'entreprise.
Accompagne les responsables opérationnels dans la gestion de l'activité et la prise de décision dans le cadre des plans à court et moyen terme.

Activités principales de l'emploi

Elabore et actualise les prévisions et les budgets en collaboration avec les différentes directions de l'entreprise et les présente pour arbitrage et validation.
Fait appliquer le processus budgétaire par les opérationnels dans les délais requis.
Elabore les reportings des résultats de l'activité en collectant et consolidant l'ensemble des informations susceptibles d'agir sur le résultat.
Analyse les performances par l'analyse des écarts des résultats par rapport aux budgets et aux objectifs.
Alerte en cas de dérives, d'anomalies, de dysfonctionnement pouvant impacter le résultat.
Contrôle la mise en place et la réalisation des plans d'action.
Accompagne les responsables opérationnels dans la prise de décisions.
Réalise des études spécifiques.

Intitulé de l'emploi : responsable clientèle

Mission : assure la responsabilité de la démarche client (acquisition, fidélisation, back office, saisie de commandes, réclamations) des centres de contacts clients (téléphone, écrit, web...) en étant le garant de la qualité de cette relation clientèle.
Met en oeuvre les moyens et les plans d'action nécessaires à la réalisation des objectifs fixés.
Manage des équipes opérationnelles.

Activités principales de l'emploi

Manage des équipes.
Organise et pilote l'activité en fonction des objectifs commerciaux, dans le respect de la qualité, productivité et délais en prestations externes ou internes.
Contribue au développement du chiffre d'affaire.
Fixe, suit et évalue les résultats quantitatifs et qualitatifs dans le but de mettre en place des ajustements.
Négocie et gère les contrats des prestataires.
Définit, propose et pilote les budgets.
Garantit et développe la qualité de service à la clientèle, alerte pour toutes problématiques et/ou évolution et propose des solutions.
Coordonne et valide les actions commerciales et s'assure de leur bonne mise en oeuvre auprès des clients.

Intitulé de l'emploi : chef de projet

Mission : élabore et pilote des projets de conception et de mise en oeuvre de solutions techniques ou organisationnelles dans un des domaines suivants : relation clientèle, logistique, supply chain, web, informatique... qui relève de son activité.
Garantit le respect des engagements (coûts, qualité, délais, productivité...) et la qualité des livrables.
Anime les différents acteurs du projet.

Activités principales de l'emploi

Analyse, à partir d'objectifs fixés dans le cadre de la stratégie de l'entreprise, l'existant, les besoins et propose de nouvelles solutions conceptuelles et techniques.
Evalue la performance économique (coûts, retour sur investissement) et les ressources nécessaires pour la réalisation des différentes étapes du projet.
Identifie et mesure les risques potentiels (techniques, sociaux, juridiques, informatiques...)
Rédige le cahier des charges.
Structure le projet dans le cadre de la méthodologie et des outils de pilotage de l'entreprise.
Organise, pilote et anime les réunions avec les acteurs internes et externes du projet afin d'effectuer les choix des solutions, les arbitrages et l'affectation des ressources.
Planifie, suit et contrôle le déroulement du projet, l'exécution du planning et le respect du budget et en fait le reporting.
Participe au comité de pilotage (présente les solutions retenues, contribue à la prise de décision).
Valide la qualité des livrables.
Participe à la formation des utilisateurs.

Intitulé de l'emploi : concepteur de collection/coordonateur de style

Mission : définit les orientations style de collections habillement ou décoration en cohérence avec les objectifs commerciaux de l'enseigne et l'image de la marque.
Peut manager une équipe de stylistes et/ou de stylistes infographistes.

Activités principales de l'emploi

Recherche, analyse et s'approprie les tendances de la mode, les complète par des recherches personnelles (cahier de tendances, presse, sites web, salons, shoppings...)
Identifie et décide d'intégrer les nouveautés dans les domaines du textile et de l'habillement (matières, formes, textures, couleurs...) à adapter à la cible de clients.
Traduit les tendances en termes de style, couleurs, matières ... et les adapte aux attentes des clients.
Elabore les cahiers de tendances et la gamme de couleurs destinés aux stylistes.
Détermine les thèmes des collections et les propose aux chefs de produit.
Participe au plan de collection avec les chefs de produit en donnant les axes d'orientation.
Fait réaliser la collection et les produits à partir du plan de collection défini par les chefs de produit.
Assure la cohérence de la collection dans sa globalité (style, équilibre des couleurs, attractivité visuelle...)
Fait respecter les plannings et les process.

Anime une équipe composée principalement de stylistes.

Intitulé de l'emploi : chef de produit

Mission : élabore une offre produits adaptée à la cible de clients afin de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité.
Pilote la mise en oeuvre de l'offre produit de la création jusqu'à la vente.
Gère et optimise la performance de son portefeuille.

Activités principales de l'emploi

Analyse son marché et la performance de ses produits (veille commerciale, économique, technologiques).
Conçoit une offre de produits en réponse à la stratégie de la marque en respectant les objectifs budgétaires, sa cible de client et en définissant le positionnement des produits (prix, qualité, style et image ...).
Elabore les brefs produit, les commente aux partenaires impliqués dans la réalisation de la collection.
Peut valider les textes et argumentaires commerciaux.
Veille au respect des briefs en qualité, en délais de livraison et fait respecter le work flow (process transversal de création).
Valide les réalisations pour qu'elles soient conformes au brief produit.
Définit les prévisions de ventes et les budgets.
Détermine les prix de vente de ses produits, mesure leur rentabilité et met en place rapidement des actions adaptées à l'évolution des ventes.
Participe à l'écriture du plan d'animation commerciale.
Peut manager une équipe.

Intitulé de l'emploi : responsable trafic internet (trafic manager)

Mission : à en charge l'acquisition et l'optimisation du trafic web, met en place et gère des campagnes publicitaires en ligne.

Activités principales de l'emploi

Analyse le brief des équipes commerciales, en amont de la campagne, identifie les contraintes liées à l'insertion des éléments publicitaires sur le site web (contraintes techniques, chartes graphiques...).
Gère et coordonne l'organisation des campagnes publicitaires afin d'accroître le volume de trafic sur le site.
Encadre et coordonne des prestataires externes (agences médias, régies externes).
Est l'interlocuteur opérationnel privilégié des prestataires externes (devis négociation, contractualisation, mise en oeuvre et contrôle de la facturation).
Gère et optimise son enveloppe budgétaire (achat d'espaces, prestations externes...).
Analyse les différents indicateurs de performance des campagnes publicitaires (taux de clics, cheminement de l'internaute...), du chiffre d'affaires, du trafic (nouveaux clients).
Optimise en continu la visibilité du site en mettant en place des actions correctives.
Optimise des leviers innovants d'acquisition de trafic.
Réalise une veille active technique et concurrentielle sur le marché en matière de trafic, de marketing et de publicité on line afin de proposer des solutions innovantes.
Peut manager une équipe.

Intitulé de l'emploi : acheteur

Mission : achète les produits commercialisés aux clients en négociant avec les fournisseurs locaux, moyens et grands import, les meilleures conditions de prix, qualité et services. Garantit tout au long de la saison la réalisation des conditions des contrats négociés.
Garantit l'atteinte des objectifs de rentabilité sur sa gamme.

Activités principales de l'emploi

Analyse les besoins spécifiques des marchés sur lequel il intervient de façon à adapter le sourcing et les achats.
Prend en compte les évolutions du marché, la concurrence, les préconisations de produits.
Définit sa stratégie d'achat sur base des indicateurs de performance.
Décide de l'évolution des fournisseurs référencés.
Lance les appels d'offres auprès des fournisseurs.
Négocie avec les fournisseurs les meilleures conditions d'achat : qualité/prix/quantité/réassort, délais de fabrication et de livraison.
Supervise l'ensemble des acteurs concernés dans le process achat afin d'assurer la mise à disposition dans les conditions négociées.
Sécurise les approvisionnements en mettant en oeuvre les solutions adaptées (dépannage, double sourcing...).
Peut animer une équipe.

Intitulé de l'emploi : chef de groupe produit

Mission : définit et met en oeuvre la stratégie produit pour un groupe de produits en réponse au marché afin de développer le CA et la rentabilité.
Manage une équipe d'acheteurs et éventuellement, selon l'organisation, des stylistes et assistant(es).

Activités principales de l'emploi

Définit la stratégie marketing et merchandising pour un groupe de produits dans un contexte multi-canal, en collaboration avec les autres directions concernées, en :

- analysant les évolutions potentielles du marché ;
- identifiant les pistes de croissance pour ses produits et ses collections ;
- définissant le mix marketing (produit, prix, communication, promotion) ;
- définissant les objectifs commerciaux et l'orientation des collections (style, innovations, évolutions...).

Collabore à la stratégie de sourcing (qualité des produits, évolution du parc fournisseurs et des zones de sourcing...).

Pilote le compte d'exploitation et suit les indicateurs d'activité de son périmètre dans un souci permanent de rentabilité en :

- définissant les budgets d'achats et de ventes (demande, quantités, taux de marque) ;
- recadrant les budgets en cours de saison ;
- analysant les indicateurs de stocks, les surstocks, les différés...

Participe à la mise oeuvre de l'animation commerciale web et papier, en étroite collaboration avec les autres directions concernées.

Valide les collections en réalisant les arbitrages pour garantir la cohérence et les objectifs définis.

Manage une équipe.

Intitulé de l'emploi : responsable de développement ressources humaines

Mission : définit, construit et pilote la politique de développement des compétences des salariés et leur gestion de carrière en lien avec la stratégie de l'entreprise.

Pilote et/ou met en oeuvre des projets transversaux de développement RH.

Peut manager une équipe.

Activités principales de l'emploi

Analyse les besoins de l'entreprise en formation, en recrutement et en mobilité professionnelle en anticipant les évolutions des métiers.

Elabore et met en oeuvre les plans de développement des compétences, la gestion prévisionnelle de l'emploi individuel ou collectif pour répondre à la stratégie de l'entreprise.

Valide les actions de formation notamment avec les prestataires.

Met en oeuvre la politique de recrutement en lien avec sa direction.

Organise le suivi administratif et qualitatif des opérations de formation ou de recrutement.

Conseille et accompagne les salariés, les managers dans l'analyse de leurs besoins.

Communique sur la gestion des emplois et des compétences auprès des représentants du personnel, des managers et des salariés.

Evalue les résultats de ses actions et identifie les axes de développement nécessaire.

Détermine et suit les différents budgets nécessaires : formation, recrutement...

Peut manager une équipe.

Intitulé de l'emploi : responsable marketing e-commerce

Mission : à partir d'une analyse du marché, définit et met en oeuvre la politique commerciale de l'activité internet en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, en cohérence avec les autres canaux de distribution. Garantit la performance économique des animations marketing et commerciales du site en collaboration avec les équipes concernées.

Activités principales de l'emploi

Elabore et met en place le plan commercial web.

Doit générer du trafic et plus particulièrement du recrutement de nouveaux clients web sur le site dont il a la charge, afin d'augmenter les ventes en ligne.

Détermine les outils de fidélisation de la clientèle à mettre en oeuvre.

Fait évoluer l'attrait commercial et promotionnel du contenu du site, en fonction de la fluctuation des visites et des résultats économiques du canal.

Met en place des partenariats avec des prestataires et d'autres sites afin d'optimiser le référencement et le rendement du site de l'entreprise.

Pilote la performance économique de son canal en :

- mesurant et analysant les indicateurs liés aux ventes (transformation, visites, CA, démarques) et au recrutement de nouveaux clients ;
- mesurant et analysant l'expérience des internautes (satisfaction, notoriété, image perçue) ;
- mesurant les pratiques de la concurrence (veille, benchmarcks, tests utilisateurs, comparatifs...);
- contribuant aux évolutions et réalisation de projets en phase avec la cible client et le marché.

Construit et pilote le budget de son secteur d'activités.

Met en place les tableaux de bord et les reporting de l'activité.

Peut manager une équipe.

Intitulé de l'emploi : directeur comptable

Mission : garantit la publication des comptes dans le respect des normes à respecter.

Contribue à l'optimisation des flux financiers, de la fiscalité et de la gestion.

Activités principales de l'emploi

Garantit l'organisation de la direction comptable en :

- analysant et optimisant les flux de la direction comptable ;
- prenant en compte les exigences et contraintes de la direction financière et des autres directions ;
- contrôlant les process de comptabilisation adaptés et en les faisant évoluer si nécessaire ;
- proposant des améliorations dans les méthodes de travail et les outils (informatiques, logiciels...);
- garantissant l'organisation du travail afin de respecter les volumes, la qualité et les délais attendus (clôture mensuelle, semestrielle, règlements, déclarations fiscales...).

Garantit la publication des comptes en :

- supervisant le reporting financier mensuel ;

- contrôlant la consolidation des budgets ;
- supervisant l'élaboration du bilan.

Contribue à l'optimisation des flux financiers en :

- organisant et en structurant les services financiers et leurs outils liés aux encaissements et décaissements ;
- définissant les règles de facturation fournisseurs ;
- participant à la gestion et la couverture des risques en devises ;
- proposant des solutions de financement ;
- supervisant la gestion des risques clients ;
- optimisant les flux de trésorerie.

Contribue à l'optimisation fiscale de l'entreprise par l'écoute et la mise en oeuvre des opportunités législatives.

Contribue à l'optimisation de la gestion de l'entreprise en :

- définissant et en faisant évoluer le reporting financier ou opérationnel auprès de la direction afin de favoriser les analyses et l'aide à la décision ;
- négociant les différents postes de coût gérés par sa direction (honoraires...) ;
- communiquant sur les informations financières permettant aux autres directions de mener des actions correctives.

Est l'un des interlocuteurs privilégiés des différents intervenants externes (experts-comptables, commissaires aux comptes, consultants...) et audit interne.

Garantit le management de son équipe.

Intitulé de l'emploi : responsable de concept

Mission : dans le cadre des orientations de l'entreprise, propose le positionnement stratégique des produits de la marque et pilote la mise en oeuvre des plans produit, marketing et communication afin de garantir le développement de la marque et sa profitabilité.

Activités principales de l'emploi

Garantit la cohérence et l'attractivité du concept de la marque.

Garantit l'atteinte des objectifs de développement et chiffre d'affaires.

Garantit la réalisation des collections et la gestion produit afférente dans le respect de l'image de la marque et des objectifs de marge.

Garantit la production des catalogues et la communication aux clients dans le respect des critères de délai et de qualité.

Assure la croissance internationale des produits de la marque en menant les études d'implantation nécessaires, en définissant les politiques de développement et les investissements afférents.

Contribue à l'optimisation continue de l'exploitation et du service client.

Garantit l'efficacité et la motivation de son équipe.

Est responsable de la gestion du compte d'exploitation pour la marque dans sa globalité.

Avenant du 19 juillet 2011 à l'accord du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

SEVCNE ;
VAD.

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
USN VAD.

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1 et 2 de l'article L. 6332-19 du code du travail.

Les parties signataires décident :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Article 2

En vigueur étendu

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- 70 % au titre de la professionnalisation ;

- 30 % au titre du plan de formation. Ce montant s'impute sur l'obligation conventionnelle qui résulte de l'article 12.12.1 de l'accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance, dans la limite de cette obligation.

Article 3
En vigueur étendu

Cette décision s'applique à compter de la collecte 2012.

Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par le FORCO au titre de la professionnalisation et du plan de formation ou l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition. La décision sera prise par les parties signataires du présent accord, au vu du bilan annuel demandé au FORCO.

Article 4
En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 9 septembre 2011 de l'UNSA à la convention

En vigueur non étendu

Bagnolet, le 9 septembre 2011.

L'UNSA fédération des commerces et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la DDTEFP de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir, qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective ventes à distance idcc n° 2198.

Une copie de ce courrier a été adressée aux organisations signataires :

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France, lettre avec avis de réception n° 1A 060 586 3038 1 ;

Syndicat national des entreprises de vente à distance, lettre avec avis de réception n° 1A 060 586 et n° 30398 ;

CGT-FO, lettre avec avis de réception n° 1A 046 787 1318 7 ;

FECTAM CFTC, lettre avec avis de réception n° 1A 046 787 1319 4 ;

CFE-CGC, lettre avec avis de réception n° 1A 046 787 1320 0.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant du 6 février 2012 à l'accord du 24 juin 2011 relatif aux classifications

Le syndicat national des entreprises de vente à distance ;

Le syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France,

L'USN VAD CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

1. Article 4 « L'évolution professionnelle »

L'alinéa 6 de l'article 4 « L'évolution professionnelle » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Pour l'application de ces dispositions et la détermination des minima professionnels tels qu'ils résultent des principes de construction énoncés à l'article 1er du présent accord, les parties signataires conviennent d'adopter les modalités suivantes :

Les minima professionnels sont déterminés dans la branche en faisant application d'un coefficient d'évolution professionnelle fixé comme suit :

- de débutant à maîtrisant : 102 ;
- de débutant à référent/ polyvalent : 106.

Ces coefficients d'évolution sont identiques pour toutes les catégories. »

Le reste de l'article est sans changement.

2. Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

3. Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 18 novembre 2013 relatif au contrat de génération

SEVCNE ;

SNEVAD.

CSFV CFTC ;

USN VAD.

Préambule

En vigueur étendu

En 2009, la branche de la vente à distance s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à un accord du 6 novembre 2009.

L'objectif de cet accord était d'accompagner les entreprises, en particulier les PME, dans la mise en oeuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les parties au présent accord ont souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et l'inscrire conformément à l'ANI du 19 octobre 2012 et à la loi du 1er mars 2013 dans une réflexion sur l'emploi dans la branche incluant également les jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la gestion et la transmission des compétences. Cette démarche conduit à la conclusion d'un accord sur le contrat de génération.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, en fonction du contexte qui leur est propre, de prendre en compte dans leur négociation sur le contrat de génération et les plans d'action qu'elles sont conduites à élaborer les domaines d'action et les indicateurs visés par le présent accord.

L'analyse du bilan de l'accord senior du 6 novembre 2009 fait notamment ressortir que l'objectif de progression des effectifs de la classe d'âge des 55 ans et plus, fixé par les partenaires sociaux à 10 %, est largement dépassé puisqu'il atteint 28 % (annexe I « Indicateurs de référence »). Les parties au présent accord partagent la nécessité de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, en prenant appui sur les compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, et affirment leur volonté de définir une politique de l'emploi basée sur l'alliance des générations en assurant la transmission des compétences entre les salariés âgés et les jeunes.

Le présent accord constitue pour les PME et des TPE une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et pour mettre en oeuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident de prendre des engagements en faveur de :

- l'insertion durable des jeunes ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Le préalable au présent accord de contrat de génération a été l'occasion d'une analyse et d'un partage des éléments de situation recueillis dans le cadre d'un diagnostic préalable et d'un réexamen des pratiques en matière d'emploi, dans la branche de la vente à distance.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'action devraient, par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, s'inspirer des modalités du présent accord ; elles seront incitées à utiliser les différents outils définis ci-dessous, créés au niveau de la branche.

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que se sont fixé les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 :

- de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI ;
- de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés ;
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Diagnostic préalable

Article 3

En vigueur étendu

Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé au niveau de la branche.

Par ailleurs, la branche dispose des éléments de l'étude prospective sur les métiers du e-commerce qui mettent en lumière des évolutions de métiers et donc des besoins en compétences nouvelles.

Le diagnostic porte sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité.

Ce diagnostic s'est appuyé sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux de l'observatoire prospectif du commerce (annexe I « Indicateurs de référence »).

C'est sur la base de ce diagnostic préalable (annexe II non publiée) et de constats partagés que les signataires du présent accord conviennent des modalités de mise en oeuvre suivantes.

Bénéficiaires des contrats de génération

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit.

Les jeunes :

- les jeunes sont les actifs de moins de 26 ans ;
- les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.

Les salariés âgés :

Sont considérés comme salariés âgés :

- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Mesures prises au niveau de la branche

Article 5

En vigueur étendu

Considérant la typologie de la branche, les parties au présent accord ont souhaité, en concertation avec leur OPCA, pouvoir mettre à disposition des outils de GPEC destinés à favoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle. De même, la branche considère que l'accompagnement dans la mise en place d'une GPEC à destination des PME-TPE, proposée par l'OPCA, est un véritable facteur de réussite d'une politique de gestion des âges.

La branche s'engage à mobiliser ces entreprises autour de ces dispositifs. Pour une meilleure lisibilité, le récapitulatif de ces outils fait l'objet de l'annexe III au présent accord.

Insertion durable des jeunes dans la branche

Article 5.1 En vigueur étendu

a) Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Au 31 décembre 2012 les salariés âgés de moins de 26 ans représentent 5,66 % des effectifs globaux de la branche, soit 1 706 salariés.

Objectif : faire progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux à fin 2016, soit 3 015 salariés, sur la base du panorama 2012.

b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Intégration :

Les signataires considèrent que la branche peut avoir, particulièrement auprès des TPE-PME et dans le domaine de l'intégration des jeunes et de sa réussite, un rôle important.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que le premier contact avec l'entreprise et la qualité de l'accueil sont déterminants.

Dans ce cadre, un temps privilégié d'accueil doit être réservé au jeune embauché pour présenter l'entreprise et lui remettre les documents nécessaires à sa bonne intégration.

Les objectifs majeurs d'un parcours d'intégration sont la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et sa bonne insertion dans l'entreprise. Le parcours doit donc être structuré en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer des outils adaptés pour y parvenir.

Le parcours d'intégration type, figurant en annexe IV au présent accord, doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

La branche s'engage à mettre à disposition un modèle de livret d'accueil (fiche 3 de la boîte à outils) qui aidera l'entreprise à construire un parcours d'accueil pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Il appartiendra à chaque entreprise de le personnaliser en fonction de ses propres caractéristiques.

La branche mettra à disposition des entreprises l'ensemble des outils et supports de communication dont elle dispose pour optimiser l'information des jeunes sur la profession (exemple : cartographie des métiers...).

Formation :

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs, les a présentés au conseil d'administration de l'OPCA pour validation et de ce fait rendus éligibles à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : action collective ou individuelle (financement assuré par des fonds mutualisés) (la liste des métiers éligibles à la POE est jointe en annexe V).

Les entreprises veilleront, dans l'élaboration de leur plan de formation, à répartir équitablement les actions de formation sur l'ensemble des classes d'âges, y compris les jeunes.

Accompagnement :

Les parties précisent que compte tenu de l'utilisation du terme « référent » dans l'accord classification du 24 juin 2011 et du sens donné à ce terme, le référent au sens du contrat de génération sera intitulé accompagnant.

Chaque jeune sera accompagné pendant la période d'essai par un salarié accompagnant. Celui-ci sera choisi parmi les candidats au volontariat dès l'entrée du salarié.

Sa mission ne pourra être exercée sur une période inférieure à 2 semaines.

Le salarié accompagnant choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Une fiche d'information lui sera remise (fiche qui sera réalisée par la profession : annexe VI).

Lors de l'entretien de désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en termes de temps de travail. Un point sera fait périodiquement puis lors de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission et son impact sur la charge de travail.

c) Modalités de mise en oeuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié accompagnant portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Des entretiens réguliers et spécifiques permettent de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi, les parties signataires conseillent aux entreprises que les premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son accompagnant.

Le schéma d'intégration prévu en annexe IV du présent accord intégrera ces mesures d'accompagnement spécifique que l'entreprise adaptera en fonction de sa taille de ses spécificités organisationnelles et humaines.

Les parties précisent que lors de l'entretien avec le hiérarchique l'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien (fiche 6 de la boîte à outils) pour le jeune, à compléter par l'entreprise en fonction de ses caractéristiques. L'entreprise pourra y mentionner la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition, le bilan des acquis lors de chaque rencontre.

Dans le cas où le jeune poursuivrait des études en parallèle, l'entreprise veillera à aménager le temps de travail de la période d'examen et celle qui précède.

d) Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Concernant plus spécifiquement les métiers du e-commerce : la branche s'engage à créer un partenariat renforcé avec l'institut de formation aux métiers du commerce connecté en cours de création au niveau du PICOM (pôle des industries du commerce).

Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants :

1. Développement de l'alternance

La branche, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance - contrat d'apprentissage ou de professionnalisation -, prendra appui sur les résultats du contrat d'étude prospective en matière d'identification du réseau d'organismes de formation et développera et renforcera sa communication et son partenariat vis-à-vis de ces partenaires (écoles, universités, IUT...).

Les parties rappellent l'existence du portail de l'alternance www.alternance.emploi.gouv.fr/, site qui répond à une mission de service public consistant notamment à simplifier les services rendus au public en vue de conclure un contrat, à être le point d'entrée d'une information fiable et complète sur l'alternance.

2. Modalités d'accueil des alternants

L'entreprise mettra en place, pour les jeunes alternants, le parcours d'accueil des jeunes embauchés.

Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires :

De façon à promouvoir une offre qualitative de stages, la branche demande aux entreprises qui accueillent des stagiaires de mettre à l'ordre du jour de l'une des réunions de managers, une fois par an, la question des stages et les propositions de postes ouverts aux stagiaires avec les missions qui pourraient leur être proposées.

Les parties rappellent qu'il ne peut y avoir succession de stages sans qu'il y ait un délai de carence entre deux stages effectués sur un même poste de travail : en effet, « l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages dans un même poste de travail n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence de 1/3 de la durée du stage précédent » (code de l'éducation, article L. 612-10).

Cette disposition n'est pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur les conditions d'accueil du stagiaire en leur rappelant que lors de l'entrée du jeune un temps doit être réservé à la présentation de l'entreprise et du service qu'il va intégrer.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, chacun des stagiaires présents dans l'entreprise, et à venir, se verra remettre le livret d'accueil de l'entreprise ou proposé par la branche (fiche 3 de la boîte à outils).

Intégration des alternants dans l'entreprise :

Conscient de la valeur que représente le parcours d'un jeune en alternance dans l'entreprise et de l'implication de chacune des parties au contrat, les signataires demandent aux entreprises de privilégier chaque fois que possible l'embauche immédiate du jeune dans l'entreprise. A défaut, de s'engager à l'égard des jeunes qui le souhaitent, à conserver leur CV pendant 12 mois et à leur proposer les postes disponibles correspondant à leurs compétences.

La branche sollicitera le FORCO pour qu'il intègre un nouvel indicateur dans le panorama de branche relatif au taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDD ou en CDI.

Mobilisation d'outils existant dans les entreprises et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes :

Les parties rappellent l'existence du site www.actionlogement.fr, qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes intégrant la branche sur les services et produits liés au logement (type Loca-pass, Sécuri-pass...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Les parties signataires rappellent l'existence des crèches interentreprises, qui peuvent favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et incitent les entreprises à se rapprocher des dispositifs existant sur le territoire ; elles rappellent le site des allocations familiales dédié à la garde d'enfant : www.mon-enfant.fr.

Les parties signataires proposent que les différents sites internet évoqués ci-dessus soient repris dans le livret d'accueil.

Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 5.2

En vigueur étendu

En fonction des résultats du diagnostic préalable, les parties signataires du présent accord s'engagent sur les objectifs suivants :

a) Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Dans l'accord « Senior » de 2009, les parties se sont fixé un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. C'est ainsi qu'elles se sont engagées à faire progresser de 10 %, sur 3 ans, les effectifs de cette classe d'âge maintenus dans l'emploi.

La profession veut participer aux actions de promotion pour le travail des seniors et souhaite leur ouvrir un certain nombre de ses recrutements. L'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI.

Les parties constatent qu'au 31 décembre 2012 la part des embauches des salariés de plus de 55 ans est estimée à 1,8 % du total des embauches dans la branche, soit 135 embauches. Les parties s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 6 % des embauches à horizon 2016, soit 452 (base panorama 2012).

En ce qui concerne le maintien en activité des seniors, elles prennent l'engagement de faire progresser les effectifs, au 31 décembre 2012, de la tranche d'âge 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 12 %, soit 3 380 (base panorama 2012).

b) Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :

Les parties signataires soulignent que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et réduire les facteurs de pénibilité.

Le maintien dans une activité professionnelle est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;

- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en oeuvre pour le salarié s'il a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;

- par la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;

- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Par ailleurs, la branche demande aux entreprises d'apporter une vigilance toute particulière aux postes présentant des contraintes particulières accentuées par le phénomène de vieillissement. Elle préconise notamment une priorité au changement d'affectation lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes pénibles identifiés dans l'entreprise ; ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente.

En conséquence l'entreprise choisira de mettre en place une ou plusieurs des trois actions suivantes :

- une priorité au changement d'affectation : lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes qui ont une pénibilité identifiée dans l'entreprise, ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente ; et/ou

- une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatif d'une demi-journée, tous les 5 ans, pour faire un bilan de santé pour les salariés de plus de 55 ans ; et/ou

- une priorité de formation : les salariés âgés d'au moins 50 ans qui occupent des emplois pénibles identifiés dans l'entreprise bénéficient d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

c) Des actions pertinentes dans les domaines suivants

1. Actions dans le domaine de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur l'ensemble des dispositifs et financements relatifs à l'évolution professionnelle dans la perspective d'assurer la plus grande compatibilité de leur futur parcours professionnel avec l'évolution de leurs capacités physiques.

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien de seconde partie de carrière (fiche 5 de la boîte à outils).

2. Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche mettra à disposition des entreprises un document spécifique relatif aux clés de compréhension des jeunes (fiche 1 de la boîte à outils).

3. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

La branche mettra en place un document de synthèse des dispositifs mobilisables sur l'aménagement des fins de carrière (fiche 10 de la boîte à outils).

Les entreprises proposeront à tous les salariés, à partir de 57 ans, un entretien de dernière partie de carrière.

L'entretien aura lieu avec le hiérarchique ou le responsable des ressources humaines.

Il aura pour objet d'envisager le poste de travail tel qu'il est actuellement tenu par le salarié et de l'analyser au regard de sa compatibilité avec l'évolution des capacités physiques du salarié afin de prendre toute mesure d'aménagement nécessaire.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Les entreprises ayant mis en place un CET sont incitées à l'utiliser afin de favoriser des aménagements du temps de travail des salariés concernés.

Transmission des savoirs et des compétences

Article 5.3

[En vigueur étendu](#)

La mise en place d'outils permettant la transmission de savoirs et de compétences est stratégique et indispensable à la pérennité des entreprises de la branche. En conséquence, la branche a souhaité mettre en place deux outils spécifiques :

- l'échange de savoirs et de compétences du senior vers le jeune, du jeune vers le senior, ainsi que les clés pour constituer un binôme gagnant-gagnant (fiche 4 de la boîte à outils) ;
- le passeport emploi-formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations acquis tout au long de leur vie professionnelle (fiche 7 de la boîte à outils).

Par ailleurs si le binôme devait faire l'objet de dysfonctionnement et devait se séparer, des pistes d'orientation seraient proposées pour aider l'entreprise et le salarié concerné à rebondir (fiche 12 de la boîte à outils).

La branche s'engage à valoriser le dispositif « tuteur pro » proposé par le FORCO.

Outils d'aide à la gestion des âges

Article 5.4

[En vigueur étendu](#)

L'accord de branche comporte en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en oeuvre une gestion active des âges. La branche souhaite mobiliser les interlocuteurs du FORCO pour accompagner les PME dans un dispositif de GPEC.

Mise en oeuvre de l'accord de branche

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Calendrier prévisionnel de mise en oeuvre

Les différentes mesures prévues par le présent accord devront être mises en oeuvre dans le délai de 3 ans que couvre l'accord.

Les outils évoqués dans le présent accord seront mis à disposition des entreprises par la branche sur le site de l'OPCA le 1er janvier 2014 au plus tard.

Compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2016.

La mise en oeuvre des mesures prévues fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la branche.

Application des mesures de l'accord

Le suivi de l'accord s'opérant sur la base des données consolidées de l'ensemble des entreprises de la branche au niveau national, les parties signataires demandent aux entreprises de plus de 300 salariés de s'inspirer dans leurs accords sur le contrat de génération ou, dans leur politique de l'emploi, des mesures prises dans le cadre du présent accord et de permettre ainsi à la branche de tenir avec succès ses engagements.

Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est mis à disposition des entreprises et des organisations syndicales sur le site internet de la VAD. Il sera mentionné sur le tableau d'affichage de l'entreprise et sera mis à disposition des salariés qui en font la demande.

Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés

Article 8

[En vigueur étendu](#)

A compter de la date d'extension du présent accord, ces entreprises pourront bénéficier d'une aide financière sous condition de respecter les dispositions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Les parties rappellent que les entreprises doivent remplir des obligations particulières pour bénéficier des aides (annexe VII).

Evaluation de l'accord de branche

Article 9 En vigueur étendu

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats

La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation, conforme aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en oeuvre de l'accord.

Date d'application et durée

Article 10 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour qui suit l'arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet. Dès signature du présent accord, les parties signataires engagent les entreprises à mettre en place les outils mis à leur disposition par la branche.

Dépôt. - Extension

Article 11 En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique. Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Annexe I

En vigueur étendu

Indicateurs de référence

Calcul des salariés de moins de 26 ans dans la branche

Article 5.1 a
Insertion durable des jeunes dans la branche

Source : panorama de branche, données 2012.
Nombre total de salariés : 30 148.

		Part des moins de 26 ans	
		En pourcentage	En volume
Femmes (67 %)	20 199	5,00	1 010
Hommes (33 %)	9 949	7,00	696
Ensemble	30 148	5,66	1 706

Calcul du taux d'embauche des salariés de 55 ans et plus (1)

Article 5.2 a
Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Source : observatoire et panorama de branche, données 2012.
Nombre total d'embauches 2012 : 7 537.

	Effectif global	Salariés de 55 ans et plus
CDD	3 244	28
CDI	3 775	97
Autres contrats	518	10
Total	7 537	135
		1,8 %

(1) Note observatoire : estimations sur les données d'enquête.

Calcul de l'évolution des salariés de 55 ans et plus de 2009 à 2012 (accord senior)

Article 5.2 a

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Source : panorama de branche, données 2009, 2010, 2011, 2012.

	2009 (*)		2010		2011		2012	
Nombre total de salariés		27 100		27 750		30 800		30 148
Dont répartition hommes-femmes								
Femmes	69 %	18 699	66 %	18 315	61 %	18 788	67 %	20 199
Hommes	31 %	8 401	34 %	9 435	39 %	12 012	33 %	9 949
Dont salariés 55 ans et plus								
Femmes	9 %	1 683	9 %	1 648	10 %	1 879	11 %	2 222
Hommes	8 %	672	7 %	660	8 %	961	8 %	796
Total	9 %	2 355	8 %	2 309	9 %	2 840	10 %	3 018
Progression de l'effectif des salariés de 55 ans et plus	Ecart 2009-2010		Ecart 2010-2011		Ecart 2011-2012		Ecart 2009-2012	
	- 2 %	- 46	23 %	531	6 %	178	28 %	663

(*) Tranche 56 ans plus.

Calcul du nombre de salariés de 55 ans et plus et de 57 ans et plus dans la branche

Article 5.2 a

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Source : panorama de branche, données 2012 et diagnostic contrat de génération.

SELON PANORAMA 2012 : 55 ans et plus			SELON DIAGNOSTIC CONTRAT DE GENERATION : 57 ANS ET PLUS	
	2012. Nombre total de salariés : 30 148		Base de 9 entreprises répondantes pour un effectif de 3 477	
Dont répartition hommes-femmes			Part des 57 ans et plus	8 %
Femmes	67 %	20 199	Soit sur base effectif global panorama 2012 (30 148)	2 412
Hommes	33 %	9 949		
Dont salariés de 55 ans et plus				
Femmes	11 %	2 222		
Hommes	8 %	796		
Total	10 %	3 018		

Evolution de la moyenne d'âge dans la branche

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Moyenne d'âge VAD	40	40	40,3	40,3	39,9	40,4
Jusqu'en 2009 : CDI et CDD. A partir de 2010 : CDI uniquement.						

Annexe III

En vigueur étendu

Boîte à outils « Contrat de génération »

(Mise à disposition des entreprises sur le site du FORCO)

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr>, rubrique BO Convention collective)

Annexe IV

En vigueur étendu

Parcours type d'intégration

Accueil

Préparé et personnalisé

Identifier les acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouveau collaborateur.

Déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes).

Etablir les missions et le programme de formation du nouvel arrivant.

Adapter les outils de la branche favorisant l'accueil (livret d'accueil).

Créer ou adapter les outils propres à l'entreprise : document de présentation, fiche, Powerpoint, site internet...), politique d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure...).

Prévoir une check-list avec les documents administratifs : contrat de travail, consignes diverses, badge éventuel, informations sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale...

Parcours découverte

Visite de l'entreprise et de ses différents secteurs à prévoir au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur.

Le temps passé dans chaque service sera fonction de la relation professionnelle qui lie le nouveau collaborateur à ce service.

Entretien

Dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, permettant de lui indiquer le parcours d'intégration qui s'ensuivra.

A cette occasion, il lui sera remis l'ensemble des documents qui auront été préparés à son attention.

Une partie du premier entretien avec son accompagnant sera consacré au recueil des réactions et impressions du nouveau collaborateur.

Annexe V

En vigueur étendu

Liste des emplois cibles éligibles au dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective

Hôte de caisse.

Employé de commerce, libre-service.

Boucher.

Poissonnier.
Boulangier.
Charcutier.
Vendeur.
Conseiller vente.
Animateur de rayon.
Responsable de magasin.
Adjoint au responsable.
Téléconseiller vente.
Conducteur d'engins.
Cariste/trieur.
Chauffeur PL/ampliroll/grue auxiliaire.
Chauffeur PL/SPL (conduite de camion plus remorque).
Opérateur de tri.
Ingénieur QSE.
Réceptionnaire logistique.
Grutier.
Opérateur de presse.
Opérateur cisaille.
Traffic manager.
Web designer.
Chargé de référencement.
Webmarketer.
Community manager.

Annexe VI

En vigueur étendu

Guide du salarié accompagnant dans le cadre du contrat de génération

Les partenaires sociaux de notre branche professionnelle ont signé un accord sur le contrat de génération, cet accord a pour ambition d'embaucher et de maintenir dans l'emploi des seniors mais il a aussi celle de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise et de faire de chaque embauche une réussite.

La mise en place d'un dispositif spécifique d'accompagnement pour tout jeune nouvellement embauché en CDI, de moins de 26 ans (ou 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé), participe de façon majeure aux conditions du succès de leur intégration dans l'entreprise.

Accompagnant d'un jeune

L'accompagnant est un salarié de l'entreprise qui, peu important son statut, son expérience, son ancienneté ou encore son métier (même distinct de celui du jeune), se propose de guider le jeune pour faciliter son intégration au sein de l'entreprise.

Il est l'une des toutes premières personnes présentées au jeune dans l'entreprise et, de ce fait, naturellement la personne vers laquelle le jeune se tournera en cas de questionnement ou de difficulté.

Devenir accompagnant nécessite, outre une bonne connaissance de l'entreprise, certaines qualités, notamment :

- des capacités d'écoute ;
- de la patience ;
- une certaine ouverture d'esprit ;
- une envie de partager ;
- ...

1. Désignation

Tout salarié désireux d'accompagner un jeune dans son parcours d'intégration se fera connaître auprès de (1) L'accompagnant ne pourra être que volontaire et sera choisi, le plus généralement, en fonction de la proximité de son poste et de celui du jeune accompagné ou de la facilité de se contacter.

(1) Les parties signataires de l'accord de branche du 18 novembre 2013 recommandent que ce premier entretien soit fixé à mi-parcours de la période d'essai du jeune.

2. Rôle de l'accompagnant

Le rôle de l'accompagnant est de guider le jeune, de l'aider à se repérer dans l'entreprise, à s'appropriier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter en entreprise.

L'accompagnant est un appui pour le jeune. Il doit pouvoir répondre à ses questions, l'aider à s'intégrer au sein de son équipe et plus largement au sein de l'entreprise.

L'accompagnant peut exercer un métier différent de celui du jeune. Cette particularité vient distinguer la notion d'accompagnant de celle de tuteur. L'accompagnant n'a pas vocation à transmettre ses compétences au jeune, il doit jouer le rôle d'un « parrain » afin que le jeune se sente bien dans son environnement.

Le rôle de l'accompagnant se distingue également de celui de manager. L'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

Il participe néanmoins aux entretiens de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences

par le jeune. Un premier entretien de suivi est fixé au terme d'une période de (2) de présence du jeune dans l'entreprise puis à échéances régulières fixées conjointement entre le supérieur hiérarchique, le jeune et l'accompagnant.

L'entreprise pourra mentionner sur la grille d'entretien, lors de chaque rencontre, la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition et le bilan des acquis.

3. Durée de la mission

L'accompagnant exercera sa mission pendant la période d'essai du jeune.

Il sera convenu entre l'accompagnant et son supérieur hiérarchique, et avant l'arrivée du jeune, de l'organisation des temps consacrés, par l'accompagnant, au jeune.

4. Moyens de l'accompagnant

Dès qu'il connaîtra sa désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en termes de charge et de temps de travail.

Un point sera fait périodiquement puis lors de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission de l'accompagnant et son impact sur sa charge de travail.

Annexe VII

En vigueur étendu

Conditions et modalités d'octroi des aides financières attribuées aux entreprises dans le cadre du contrat de génération

I. - Rappel de quelques principes

L'aide concerne :

- les entreprises de moins de 50 salariés ayant conclu un contrat de génération entre un jeune et un senior ;

- et celles dont l'effectif est compris entre 50 salariés et 299 salariés ayant conclu un contrat de génération et couvertes par un accord collectif, un plan d'action ou, à défaut, un accord de branche.

L'aide ne peut être accordée :

- lorsque l'entreprise a procédé, dans les 6 mois précédents, à un licenciement économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ;

- lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement relatives aux cotisations et contributions de la sécurité sociale et d'assurance chômage ou n'a pas souscrit ou ne respecte pas un plan d'apurement des cotisations restant dues.

II. - Rappel des textes

Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération

« Modalités de l'aide

Article L. 5121-17

I. - Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à 4/5 de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;

2° Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

a) Un salarié âgé d'au moins 57 ans ; ou

b) Un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ; ou

c) Un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

II. - L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci :

1° A procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ; ou

2° N'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

III. - La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne son interruption.

IV. - Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'un salarié âgé de 57 ans ou plus ou d'un salarié âgé de 55 ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

V. - Un décret en Conseil d'Etat définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I à IV n'entraîne pas la perte d'une aide associée à un binôme.

VI. - Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est accordée, après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.

Article L. 5121-18

Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

Article L. 5121-19

Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4° de ce même article.

Article L. 5121-20

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

Article L. 5121-21

La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés ouvrant droit à cette aide. »

Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération

« Sous-section 4 Modalités de l'aide Article R. 5121-40

L'entreprise est considérée comme étant à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement de cotisation et de contribution de sécurité sociale ou d'assurance chômage lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Article R. 5121-41

Les conditions d'âge mentionnées à l'article L. 5121-17 sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

Article D. 5121-42

Le montant de l'aide prévue par les articles L. 5121-17 et L. 5121-18 est de 4 000 € par an, à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 et de 2 000 € au titre du maintien en emploi du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

Le montant de l'aide due au titre de chacun des deux membres du binôme est proratisé, le cas échéant :

1° En fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;

2° En cas d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

Article R. 5121-43

L'aide prévue aux articles L. 5121-17 et L. 5121-18 ne peut se cumuler avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi financée par l'Etat, à l'exception du contrat de professionnalisation.

Article D. 5121-44

L'entreprise bénéficie de l'aide pendant 3 ans à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

Article R. 5121-45

La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17.

Article R. 5121-46

L'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà de 4/5 de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise.

Elle est également interrompue dans sa totalité en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 :

1° Dans les 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture ;

2° Au-delà des 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude ou de rupture conventionnelle.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 dans les 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune pour les motifs de départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique, ou décès, l'aide est maintenue, dans sa totalité, pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les 3 mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié âgé dans les conditions prévues au 2° du I de l'article L. 5121-17.

L'aide est interrompue dans sa totalité en cas de départ du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

En cas de licenciement de l'un des salariés âgés mentionnés au IV de l'article L. 5121-17 pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude, l'entreprise perd le bénéfice de la dernière aide accordée au titre du contrat de génération, à compter du trimestre au cours duquel le départ d'un des salariés est intervenu.

Article R. 5121-47

L'aide est versée trimestriellement.

Au terme de chaque trimestre civil suivant celui au cours duquel a eu lieu la demande initiale de l'aide, l'employeur adresse à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide.

Chaque déclaration d'actualisation doit être adressée à Pôle emploi dans le mois qui suit le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. A défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné. En l'absence d'actualisation par l'entreprise de deux trimestres consécutifs, l'aide est interrompue dans sa totalité.

L'aide n'est pas versée lorsque son montant dû au titre d'un trimestre est inférieur à 50 €.

En cas de diminution du temps de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 et L. 5121-18 en deçà de la durée hebdomadaire prévue au 1° de l'article L. 5121-17 en cours de trimestre, l'aide est interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.

Lorsque le contrat de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 est suspendu durant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil, sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à ce trimestre civil n'est pas due pour la partie de l'aide afférente au jeune ou au salarié âgé dont le contrat de travail est suspendu.

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations du bénéficiaire de l'aide.

Le bénéficiaire de l'aide tient à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle. Il adresse à Pôle emploi les documents demandés par celui-ci dans un délai maximum de 1 mois suivant la demande de leur communication. Cette demande est adressée par tout moyen permettant d'établir une date certaine.

L'absence de réponse de l'entreprise dans ce délai interrompt le versement de l'aide associée au contrat de génération sur laquelle porte le contrôle, sans préjudice du recouvrement par Pôle emploi des sommes indûment versées. »

Accord du 6 juillet 2015 relatif au télétravail

SEVCNE ;

SNEVAD.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord veulent promouvoir et faciliter l'accès à des organisations de travail qui permettront aux salariés qui le souhaitent, notamment pour des raisons de vie personnelle, de réaliser, par accord individuel avec leur employeur, tout ou partie de leur temps de travail à leur domicile ou en dehors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 puis l'article L. 1222-9 du code du travail ont défini le télétravail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail, dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

Le télétravail est une organisation de travail décidée d'un commun accord et qui peut être convenue pour une période déterminée ou indéterminée.

Par ailleurs, l'accès au télétravail peut être subordonné à des situations personnelles, par exemple :

- accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- distance domicile-travail ;
- fin de carrière ;
- handicap ;
- problèmes de mobilité.

En cas de circonstances particulières (épidémie, intempéries, problème personnel temporaire...), un accord entre salarié et employeur peut aussi organiser une « période de télétravail » qui, du fait de son caractère ponctuel et/ou irrégulier, ne sera pas concernée par les dispositions relatives au télétravail.

Les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ne sont qu'un moyen de contact avec l'entreprise ne sont pas non plus concernés par les dispositions relatives au télétravail.

1. Principes généraux

En vigueur non étendu

La mise en place du télétravail dans l'entreprise est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés.

Ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat de l'employeur et du salarié et ne peut être mis en place que si les locaux utilisés par le salarié respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

2. Mise en place du télétravail

En vigueur non étendu

La mise en place du télétravail, les conditions de son exercice dans l'entreprise sont arrêtées après information et consultation, quand ils existent, du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) et du CHSCT.

Le salarié en période de télétravail doit être informé des éventuels moyens de surveillance de l'activité professionnelle mis en place. La mise en place de ces moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du CHSCT si

l'entreprise en est dotée.

Le système de surveillance mis en place doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

En fonction des spécificités des postes concernés par le télétravail et de l'organisation du travail des salariés concernés, l'entreprise détermine avec les représentants du personnel les modalités selon lesquelles est établie la communication des salariés en période de télétravail.

3. Durée du travail

[En vigueur non étendu](#)

Le salarié en période de télétravail est astreint à la même organisation de travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise.

L'employeur met en place tout moyen permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail.

Au moins une fois par an, le salarié aura un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail et plus généralement l'organisation du télétravail. Ces thèmes sont abordés lors d'un entretien spécifique ou lors de l'entretien annuel.

4. Droits du salarié en période de télétravail

[En vigueur non étendu](#)

Le salarié en période de télétravail bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment en termes de protection sociale, de congés, d'accès aux activités sociales du comité d'entreprise ou de tout avantage particulier inhérent à l'entreprise.

En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité totale de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de comportement fautif.

Les salariés en période de télétravail, au sens de l'article L. 1222-9, sont inscrits comme tels sur le registre unique du personnel.

5. Aménagement du poste de travail du salarié en période de télétravail

[En vigueur non étendu](#)

Obligations de l'entreprise

Installation du poste de travail :

L'employeur prend en charge l'intégralité des dépenses d'équipement, en matériel de travail, du domicile du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et internet nécessaires au salarié en période de télétravail.

Dépenses de fonctionnement :

Les dépenses d'énergie nécessaires au fonctionnement du matériel, l'entretien et les éventuelles réparations du matériel, ainsi que l'assurance liée à l'activité sont assurés par l'employeur.

L'occupation du domicile à la demande de l'employeur à des fins professionnelles peut donner lieu au versement d'une indemnité forfaitaire.

Obligations du salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail doit informer son employeur dans les plus brefs délais des dysfonctionnements et des pannes matériels.

Protection des données

L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la commission nationale informatique et libertés, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié en période de télétravail à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en période de télétravail de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

6. Formation

[En vigueur non étendu](#)

Le salarié en période de télétravail bénéficie du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail, notamment en ce qui concerne les équipements mis à sa disposition.

Le responsable hiérarchique et éventuellement les collègues directs du salarié en période de télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

7. Santé et sécurité

En vigueur non étendu

L'employeur informe le salarié en période de télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le salarié est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

L'employeur s'assure des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition. L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise demande des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions relatives en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si le salarié en période de télétravail exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé. L'accès au domicile du salarié en période de télétravail est subordonné à son accord.

Le règlement intérieur peut, si besoin, être adapté à des situations de télétravail.

8. Contrat de travail ou avenant au contrat

En vigueur non étendu

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail l'employeur examine cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

Si l'employeur refuse, il doit motiver sa décision auprès du salarié et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.

Si l'employeur accepte, le contrat de travail ou l'avenant instaurant le télétravail est établi en double exemplaire ; il devra préciser :

- le rattachement hiérarchique du salarié ;
- la durée de la période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail et le délai de prévenance ;
- en cas de passage au télétravail en cours de contrat, la durée de la période d'adaptation ne peut être inférieure à 1 mois ni supérieure à 3 mois ;
- les éléments et les modalités de la rémunération et de l'évaluation de la charge de travail : les missions, la charge de travail, les méthodes d'évaluation et la rémunération seront identiques à celles du salarié en situation comparable, travaillant en entreprise ;
- le lieu de travail du salarié ;
- le rythme et la répartition du travail réalisé en situation de télétravail et dans les locaux de l'employeur ;
- le rappel des horaires de travail de l'entreprise et des temps de repos à respecter ;
- la ou les plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être joint et/ou les plages d'indisponibilité pendant lesquelles le salarié peut exercer son droit à déconnexion ;
- les conditions d'indemnisation des frais professionnels inhérents à l'utilisation du domicile du salarié comme lieu de travail ;
- les conditions dans lesquelles la maintenance sera effectuée ainsi que les conditions d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son domicile ;
- les conditions d'organisation et la fréquence des entretiens périodiques avec la hiérarchie ;
- les conditions d'organisation et la fréquence des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise. Un retour régulier en entreprise est considéré par les parties signataires comme impératif, pour éviter l'isolement des salariés concernés ;
- les conditions de déplacement entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise ;
- lorsque le travail doit être exécuté en dehors des heures normales d'ouverture de l'entreprise, les conditions dans lesquelles le salarié peut avoir accès à un manager.

9. Réversibilité de la situation de salarié en période de télétravail

En vigueur non étendu

Le salarié en période de télétravail peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise.

Sauf impossibilité liée au respect des conditions de sécurité dans l'entreprise, ce retour s'effectue dans les conditions suivantes :

- si le télétravail fait partie des conditions initiales d'embauche, le salarié en période de télétravail peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. La demande du salarié sera considérée comme prioritaire ;
- si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Un délai de prévenance de 3 mois est à respecter entre l'accord des parties et la fin de l'organisation en télétravail.

10. Champ d'application

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

L'ensemble des salariés en période de télétravail doit bénéficier d'un avenant au contrat de travail.

Pour les salariés en situation de télétravail antérieurement à la date de signature du présent accord, les entreprises s'assureront lors de l'entretien annuel que les principes généraux de l'accord et notamment les dispositions de l'article 8 leur sont appliquées.

11. Suivi

[En vigueur non étendu](#)

De façon à suivre l'évolution de cette forme d'organisation du travail au sein de la branche, les parties signataires du présent accord mettent en place les indicateurs suivants : nombre d'entreprises ayant mis en place le télétravail et le nombre de salariés en période de télétravail par secteur d'activité. Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi spécifique et seront étudiés, dans le cadre de l'examen annuel du panorama de branche.

12. Dénonciation

[En vigueur non étendu](#)

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

13. Date d'application

[En vigueur non étendu](#)

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

14. Dépôt. - Extension

[En vigueur non étendu](#)

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique. Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Textes Salaires

Accord du 5 janvier 2007 relatif aux salaires

Syndicat national social des entreprises de vente à distance ;

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT.

Préambule

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales d'embauche

Ce barème fixe, pour chaque coefficient, les rémunérations mensuelles brutes minimales d'embauche, base 151 h 67, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} janvier 2007, les montants pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des salaires minima garantis servant de base à la garantie d'ancienneté

Le barème des salaires minima garantis sert de base au calcul de la garantie d'ancienneté.

A compter du 1^{er} janvier 2007, les montants de ce barème sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

1.3. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelle qu'en soient la nature, contractuelle ou conventionnelle, et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladies, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} juillet 2006, les montants de ce barème sont fixés selon les grilles figurant en annexe III au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alinéas 1 et 2, du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1^{er} janvier 2007.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexes

Annexe I
En vigueur étendu

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales d'embauche applicable à compter du 1^{er} janvier 2007

Employés

(En euros)

POSITION TYPE	COEFFICIENT	rémunération
I	145	1 255
II	150	1 258
	155	1 261
	160	1 265
III	165	1 272
	170	1 277
	180	1 281
IV	190	1 291
	200	1 310

TAM

(En euros)

POSITION TYPE	COEFFICIENT	Rémunération
V	215	1 432
VI	235	1 498
	255	1 592
VII	275	1 716
	295	1 882

Cadres

(En euros)

POSITION TYPE	COEFFICIENT	Rémunération
VIII	295	1 882
IX	330	2 058
	370	2 308
	410	2 558
X	450	2 806
	490	3 056
	530	3 306
XI	570	3 555
	610	3 805

Annexe II
En vigueur étendu

ANNEXE II : Garantie d'ancienneté ouvriers-employés applicable à compter du 1er janvier 2007

(En euros)

COEFFICIENT	BASE de calcul pour la garantie d'ancienneté	NOUVELLE hypothèse	GARANTIE D'ANCIENNETE				
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %
145	1 030	1 255	1 255	1 255	1 255	1 255	1 255
150	1 059	1 258	1 258	1 258	1 258	1 258	1 258
155	1 089	1 261	1 261	1 261	1 261	1 261	1 261
160	1 112	1 265	1 265	1 265	1 265	1 265	1 279
165	1 126	1 272	1 272	1 272	1 272	1 272	1 295
170	1 144	1 277	1 277	1 277	1 277	1 281	1 316
180	1 190	1 281	1 281	1 281	1 297	1 333	1 369
190	1 238	1 291	1 291	1 312	1 349	1 387	1 424
200	1 282	1 310	1 320	1 359	1 397	1 436	1 474

Annexe III
En vigueur étendu

Barèmes des rémunérations annuelles minimales garanties applicable à compter du 1^{er} juillet 2006

Employés

(en euros)

POSITION	COEFFICIENT	REMUNERATION annuelle minimale garantie (RAMG)
I	145	15 901
II	150	15 939
	155	15 998
	160	16 114
III	165	16 219
	170	16 374
	180	16 555
IV	190	16 804
	200	17 202

TAM

POSITION	COEFFICIENT	REMUNERATION annuelle minimale garantie (RAMG)
V	215	18 610
VI	235	19 473
	255	20 691
VII	275	22 307
	295	24 467

Cadres

POSITION	COEFFICIENT	REMUNERATION annuelle minimale garantie (RAMG)
VIII	295	24 647
IX	330	26 758
	370	30 004
	410	33 249
X	450	36 472
	490	39 727
	530	42 973
XI	570	46 218
	610	49 464

Accord du 23 juillet 2007 relatif aux salaires (RMG)

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er).

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance ;

Le syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France,

La fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient des catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} juillet 2007, les montants pour les techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature, contractuelle ou conventionnelle, et la

périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} juillet 2007, les montants de ce barème pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alinéas 1 et 2, du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2, avec effet au 1^{er} juillet 2007.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexes

En vigueur étendu

ANNEXE I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2007

TAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
V	215	1 451

VI	235	1 517
	255	1 613
VII	275	1 738
	295	1 906

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
VIII	295	1 906
	330	2 085
IX	370	2 338
	410	2 591
	450	2 842
X	490	3 096
	530	3 349
	570	3 601
XI	610	3 854

En vigueur étendu

ANNEXE II

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2007

TAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
V	215	18 992
VI	235	19 872
	255	21 115
VII	275	22 764
	295	24 969

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
VIII	295	24 969
	330	27 307
IX	370	30 619
	410	33 931
	450	37 230
X	490	40 541
	530	43 854
	570	47 165
XI	610	50 478

Accord "Salaires" du 26 juin 2008 relatif aux rémunérations minimales garanties

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 21 octobre 2008, art. 1er).

Syndicat national social des entreprises de vente à distance ;
Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT.

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} juillet 2008, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD), ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent, dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} juillet 2008, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Article 2 En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2, avec effet au 1^{er} juillet 2008.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexes

En vigueur étendu

ANNEXE I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales
applicable à compter du 1^{er} juillet 2008
Employés

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
I	145	1 322
	150	1 323
II	155	1 325
	160	1 328
	165	1 333
III	170	1 337
	180	1 341
IV	190	1 350
	200	1 369

TAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
V	215	1 497
VI	235	1 566
	255	1 665
VII	275	1 794
	295	1 967

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
VIII	295	1 967
	330	2 152
	370	2 413
IX	410	2 674
	450	2 933
	490	3 195
X	530	3 456
	570	3 716
XI	610	3 977

En vigueur étendu

ANNEXE II
Barème des rémunérations annuelles minimales garanties
applicable à compter du 1^{er} juillet 2008
Employés

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE minimale garantie
I	145	16 750
	150	16 789
II	155	16 842
	160	16 974
	165	17 080
III	170	17 240
	180	17 441
IV	190	17 697
	200	18 118

TAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE minimale garantie
V	215	19 616
VI	235	20 509
	255	21 806
VII	275	23 496
	295	25 768

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE minimale garantie
VIII	295	25 768
	330	28 188
	370	31 608
IX	410	35 028
	450	38 422
	490	41 855
X	530	45 276
	570	48 683
XI	610	52 103

Accord du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

(1) Accord étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 9 août 2012, art. 1er)

SEVCNE ;
VAD.

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu

Ce barème fixe pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
 - les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
 - les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
 - les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
 - les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.
- En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Clause d'actualisation

Les entreprises disposent en application de l'article 5.1 « Délai de mise en oeuvre » de l'accord du 24 juin 2011, de 18 mois pour mettre en oeuvre le présent accord.

En conséquence de quoi, les parties signataires décident :

2.1.1. Qu'au terme de ce délai, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se réuniront au plus tard dans un délai de 6 mois en vue d'actualiser le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales annexé au présent accord.

Il sera fait application des dispositions suivantes :

S'agissant des « catégories » :

- catégorie A débutant : les minima prendront en compte la valeur du Smic en vigueur majorée de 0,5 % ;
- catégories B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts entre catégories seront maintenus.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant, référent, polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 3 mai 2011.

2.1.2. Qu'à l'issue de la première année qui suit ce délai, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se réuniront en vue de renégocier ce barème conformément aux dispositions des articles 1.1.2 (Catégories) et 1.2 (Niveau) de l'accord du 3 mai 2011 relatif à la classification.

2.1.3. Que dans le but de permettre aux entreprises d'appliquer l'accord de classification avant le délai de 18 mois, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se réuniront au plus tard dans un délai de 6 mois en vue d'actualiser le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales annexé au présent accord. Il sera fait application des dispositions de l'article 2.1.1.

2.2. Les parties signataires décident que le présent accord se substitue à l'accord du 1er octobre 2003 qui, dans son article 1^{er}, crée une triple « référence barémique » dans la vente à distance. Cette disposition entraîne la suppression de l'article 9 « Garantie d'ancienneté » de l'avenant « Ouvriers-Employés » de la convention collective nationale du 6 février 2001.

2.3. Date d'application

Le présent accord s'applique dans un délai de 18 mois au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la classification.

Article 3 En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexe I

En vigueur étendu

Rémunérations mensuelles brutes minimales Mai 2011
Vente à distance

Ouvriers. - Employés

Catégorie A : employés

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 372	1 399	1 454

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois.

Catégorie B : employés

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 418	1 446	1 503

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois.

Catégorie C : employés

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 462	1 491	1 549

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois.

TAM

Catégorie D : TAM

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 609	1 641	1 705

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 12 mois.
Catégorie E : TAM

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	2 010	2 050	2 130

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 12 mois.

Cadres

Catégorie F : cadres

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	2 244	2 289	2 379

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois.
Catégorie G : cadres

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	2 870	2 928	3 043

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois.
Catégorie H : cadres

(En euros.)

	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	3 761	3 908

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois.

Accord du 24 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2011

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er).

SEVCNE ;

VAD.

CFTC.

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} juillet 2011, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD), ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation. ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord, laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} juillet 2011, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Article 2 En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 4
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1^{er} juillet 2011.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1^{er} juillet 2011

Smic au 1^{er} janvier 2011 : 1 365 €.

Maintien des écarts proposition du 1^{er} mai 2010.

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale proposition mai 2010	Proposition rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 344	1 365
II	150	1 345	1 366
	155	1 347	1 368
	160	1 350	1 371
III	165	1 355	1 376
	170	1 359	1 380
	180	1 363	1 384
IV	190	1 372	1 393
	200	1 391	1 412

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale proposition mai 2010	Proposition rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 516	1 537
VI	235	1 585	1 606
	255	1 684	1 705
VII	275	1 813	1 834
	295	1 986	2 007

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale proposition mai 2010	Proposition rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	1 986	2 007

	330	2 171	2 192
IX	370	2 432	2 453
	410	2 694	2 715
	450	2 953	2 974
X	490	3 215	3 236
	530	3 476	3 497
	570	3 737	3 758
XI	610	3 998	4 019

En vigueur étendu

Annexe II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1^{er} juillet 2011

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie mai 2010	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	17 028	17 295
II	150	17 068	17 335
	155	17 120	17 387
	160	17 253	17 520
III	165	17 358	17 625
	170	17 518	17 785
	180	17 733	18 000
IV	190	17 987	18 254
	200	18 403	18 670

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie mai 2010	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie
V	215	19 871	20 138
VI	235	20 776	21 043
	255	22 089	22 356
VII	275	23 801	24 068
	295	26 103	26 370

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie mai 2010	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie
VIII	295	26 103	26 370
	330	28 554	28 821
IX	370	32 019	32 286
	410	35 483	35 750
	450	38 921	39 188
X	490	42 399	42 666
	530	45 865	46 132
	570	49 316	49 583
XI	610	52 780	53 047

Accord du 20 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er décembre 2011

*(1) Accord étendu réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 9 août 2012, art. 1er)*

Le SEVCNE ;

Le SNEVAD,

La CSFV CFTC,

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1er décembre 2011, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent, dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord, laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er décembre 2011, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Article 2 En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 4 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1er décembre 2011.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1er décembre 2011

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 394
II	150	1 395
	155	1 397
	160	1 400
III	165	1 405
	170	1 409
	180	1 413
IV	190	1 422
	200	1 441

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 566
VI	235	1 635
	255	1 734
VII	275	1 863
	295	2 036

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	2 036
	330	2 221
IX	370	2 482

	410	2 744
	450	3 003
X	490	3 265
	530	3 526
	570	3 787
XI	610	4 048

En vigueur étendu

Annexe II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1er décembre 2011

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	17 658
II	150	17 699
	155	17 752
	160	17 888
III	165	17 995
	170	18 158
	180	18 378
IV	190	18 637
	200	19 062

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
V	215	20 561
VI	235	21 485
	255	22 825
VII	275	24 573
	295	26 924

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
VIII	295	26 924
	330	29 426

IX	370	32 964
	410	36 501
	450	40 011
X	490	43 562
	530	47 101
	570	50 624
XI	610	54 161

Accord du 3 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 5 novembre 2012, art. 1er)

Le SEVCNE ;

Le SNEVAD,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1er juillet 2012, les montants pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent, dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er juillet 2012, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Article 2 En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 4
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1er juillet 2012.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1er juillet 2012

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 426
II	150	1 427
	155	1 429
	160	1 432
III	165	1 437
	170	1 441
	180	1 446
IV	190	1 455
	200	1 474

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 599
VI	235	1 667
	255	1 767

VII	275	1 898
	295	2 075

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	2 075
	330	2 263
IX	370	2 529
	410	2 796
	450	3 060
X	490	3 327
	530	3 593
	570	3 859
XI	610	4 125

En vigueur étendu

Annexe II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1er juillet 2012

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute minimale garantie
I	145	18 064
II	150	18 106
	155	18 160
	160	18 299
III	165	18 409
	170	18 576
	180	18 801
IV	190	19 066
	200	19 500

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute minimale garantie
V	215	20 966
VI	235	21 893

	255	23 259
VII	275	25 040
	295	27 436

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute minimale garantie
VIII	295	27 436
	330	29 985
IX	370	33 590
	410	37 195
	450	40 771
X	490	44 390
	530	47 996
	570	51 586
XI	610	55 190

Accord du 11 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er janvier 2013

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 24 mai 2013 - art. 1)

Le SEVCNE ;

La VAD,

La CSFV CFTC,

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient de la catégorie ouvriers/employés, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1er janvier 2013, les montants pour la catégorie ouvriers/employés sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

Le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres reste celui du 3 juillet 2012.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord, laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er janvier 2013, les montants de ce barème pour la catégorie ouvriers/employés, sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord. Le barème des rémunérations annuelles garanties applicable pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres reste celui du 3 juillet 2012.

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 4
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1er janvier 2013.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexe I

En vigueur étendu

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales au 1er janvier 2013

Catégorie ouvriers/employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 431
II	150	1 432
	155	1 434
	160	1 437
III	165	1 442
	170	1 446
	180	1 451
IV	190	1 460
	200	1 479

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties au 1er janvier 2013

Catégorie ouvriers/employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	18 126
II	150	18 168
	155	18 222
	160	18 361
III	165	18 471
	170	18 638
	180	18 863
IV	190	19 128
	200	19 562

Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2013

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 22 octobre 2013 - art. 1)

Le SEVCNE ;

Le SNE VAD,

La CSFV CFTC ;

L'USN VAD,

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1er juillet 2013, les montants pour les catégories ouvriers/employés/techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er juillet 2013, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Article 2 En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord.

Elle est notifiée aux signataires.

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 4
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1er juillet 2013.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales au 1er juillet 2013

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 438
II	150	1 439
	155	1 441
	160	1 444
III	165	1 449
	170	1 453
	180	1 458
IV	190	1 467
	200	1 486

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 612
VI	235	1 681
	255	1 782

VII	275	1 914
	295	2 092

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	2 092
	330	2 282
IX	370	2 550
	410	2 819
	450	3 085
X	490	3 354
	530	3 622
	570	3 890
XI	610	4 158

En vigueur étendu

Annexe II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1er juillet 2013

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	18 215
II	150	18 257
	155	18 311
	160	18 450
III	165	18 560
	170	18 727
	180	18 952
IV	190	19 217
	200	19 651

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
V	215	21 117

VI	235	22 044
	255	23 410
VII	275	25 191
	295	27 587

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
VIII	295	27 587
	330	30 136
IX	370	33 741
	410	37 346
	450	40 922
X	490	44 541
	530	48 147
	570	51 737
XI	610	55 341

Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties au 1er juillet 2013

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 22 octobre 2013 - art. 1)*

Le SEVCNE ;

Le SNEVAD,

La CSFV CFTC ;

L'USN VAD,

Article 1er En vigueur étendu

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2 En vigueur étendu

Pour préserver l'équilibre de la négociation et favoriser la mise en oeuvre de la nouvelle classification, les parties conviennent d'actualiser le barème, sans attendre le terme du délai de mise en oeuvre de 18 mois après extension de l'accord du 24 juin 2011 et selon les dispositions suivantes, prévues par l'accord précité :

S'agissant des « catégories » :

- catégorie A débutant : les minima prendront en compte la valeur du Smic en vigueur majorée de 0,5 % ;

- catégories B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts entre catégories seront maintenus ;

- s'agissant des « niveaux : Maîtrisant - Référent - Polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3
En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3, à la date de mise en application décidée dans l'entreprise de l'accord « Classification » du 24 juin 2011 et au plus tard le 10 février 2014.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexe I

En vigueur étendu

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1er juillet 2013

Ouvriers, employés

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
A	1 438	1 467	1 524
B	1 484	1 514	1 573
C	1 528	1 559	1 620

Temps de passage du niveau débutant au niveau maîtrisant : 9 mois.

TAM

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
D	1 675	1 709	1 776
E	2 076	2 118	2 201

Temps de passage du niveau débutant au niveau maîtrisant : 12 mois.

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
F	2 310	2 356	2 449
G	2 936	2 995	3 112
H		3 828	3 978

Temps de passage du niveau débutant au niveau maîtrisant : 18 mois.

Accord « Salaires » du 1er juillet 2014

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 19 décembre 2014 - art. 1)*

Le SEVCNE ;

Le SNEVAD,

La CSFV CFTC ;

L'USN VAD,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
 - la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
 - les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
 - les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
 - les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
 - les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.
- En cas de mois incomplet ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2

En vigueur étendu

Pour préserver l'équilibre de la négociation et favoriser la mise en oeuvre de la nouvelle classification, les parties conviennent d'actualiser le barème sans attendre le terme du délai de mise en oeuvre de 18 mois après extension de l'accord du 24 juin 2011 et selon les dispositions suivantes, prévues par l'accord précité :

S'agissant des « catégories » :

- catégorie A débutant : les minima prendront en compte la valeur du Smic en vigueur majorée de 0,5 % ;
- catégories B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts entre catégories seront maintenus ;
- s'agissant des « niveaux : Maîtrisant - Référent - Polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexe I

En vigueur étendu

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1er juillet 2014

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent / polyvalent
A	1 453	1 482	1 540
B	1 499	1 529	1 589
C	1 543	1 574	1 636
D	1 690	1 724	1 791
E	2 091	2 133	2 216
F	2 325	2 372	2 465
G	2 951	3 010	3 128
H		3 985	4 141

Accord du 6 juillet 2015 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Le SEVCNE ;

Le SNEVAD,

La CSFV CFTC ;

L'USN VAD,

Article 1er
En vigueur étendu

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;

- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
 - les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.
- En cas de mois incomplet ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2
En vigueur étendu

Les minima conventionnels (catégories débutants) issus de l'accord du 1er juillet 2014 sont revalorisés de 0,5 %. S'agissant des « niveaux : maîtrisant, référent, polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3
En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.
L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.
La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.
L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexe I

En vigueur étendu

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 6 juillet 2015

Ouvriers, employés

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
A	1 460	1 489	1 548
B	1 506	1 537	1 597
C	1 551	1 582	1 644

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois

TAM

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
-----------	----------	------------	---------------------

D	1 698	1 732	1 800
E	2 101	2 143	2 228
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 12 mois			

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
F	2 337	2 383	2 477
G	2 966	3 025	3 144
H		4 006	4 163
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois			

Textes Extensions

ARRETE du 10 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001 (quatre annexes) ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 mai 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 28 mars 2002,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001 (4 annexes) :

1. Les dispositions générales de ladite convention, à l'exclusion :

- du mot : " titulaires " figurant au troisième alinéa de l'article 12 (CHSCT) comme restreignant la portée du premier alinéa de l'article L. 236-5 du code du travail ;
- du quatrième alinéa du f (limites de résiliation) de l'article 17 (Contrat à durée déterminée) comme étant contraire au deuxième alinéa de l'article L. 122-3-8 du code du travail ;
- des mots : " déclarés à l'entreprise " figurant au dernier alinéa de l'article 25 (Absences pour événements familiaux), comme restreignant la portée de l'article L. 515-8 du code du civil.

Le premier alinéa de l'article 10 (Délégués du personnel) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 422-1 et suivants, L. 423-1 et suivants, L. 424-1 et suivants et L. 425-1 et suivants du code du travail.

L'article 11 (Comité d'entreprise) est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 434-7 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 12 (CHSCT) est étendu sous réserve de l'application de la deuxième phrase de l'article R. 236-7 du code du travail.

Le premier alinéa du f (limites de résiliation) de l'article 17 (Contrat à durée déterminée) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-8 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002.

Le a (définition du personnel à temps partiel) de l'article 18 (Personnel à temps partiel et intermittent) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-4-13 et suivants du code du travail relatifs au travail intermittent.

L'article 25 (Absences pour événements familiaux) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence.

Le dernier alinéa de cet article est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail.

L'article 34 (Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes) est étendu sous réserve de l'application du cinquième alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail.

Le b (Licenciement individuel ou collectif pour motif économique) de l'article 35 (Licenciement) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 321-1 et suivants du code du travail ;

2. Les dispositions de l'avenant ouvriers et employés, à l'exclusion :

- des mots : " sauf pour faute professionnelle " figurant au a (Déclassement pour un motif autre qu'économique) du 3° (Mutation entraînant un déclassement) de l'article 5 (Mutation définitive), comme étant contraires à l'article L. 122-42 du code du travail ;
- des mots : " le cas échéant " figurant au deuxième alinéa du c de l'article 11 (Fonds de chômage), l'allocation conventionnelle définie à cet article ne pouvant être versée dans des cas où l'allocation légale n'est pas attribuée.

L'article 11 (Fonds de chômage) est étendu sous réserve de l'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel par le préfet, en application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 du code du travail.

L'article 17 (Indemnité de départ en retraite) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail ;

3. Les dispositions de l'avenant agents de maîtrise et techniciens, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 16 (Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens non assimilés aux cadres), comme étant contraire aux articles 13 et 15 de l'avenant n° 48 à l'accord du 8 décembre 1961 instituant un régime de retraite complémentaire pour les salariés non cadres ;

- du troisième alinéa de l'article 16 susvisé comme étant contraire à l'article 12 de l'avenant n° 48 précité ;

- du quatrième alinéa de l'article 16 susvisé comme étant contraire à l'accord du 8 décembre 1961 précité.

Les quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 6 (Remplacement temporaire) sont étendus sous réserve de l'application des minima conventionnels existant dans la branche.

Le troisième chapitre de l'article 10 (Rémunération - Situation individuelle - Gestion de carrière) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-5-1 et suivants du code du travail relatives aux modalités de recours au travail du dimanche.

Le premier alinéa de l'article 15 (Indemnité de départ en retraite) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 15 susvisé est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

4. Les dispositions de l'avenant ingénieurs et cadres.

Le deuxième alinéa de l'article 5 (Remplacement et mutation) est étendu sous réserve de l'application des minima conventionnels de branche.

Le premier alinéa de l'article 16 (Indemnité de départ en retraite) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le troisième alinéa du même article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 susvisé.

le troisième alinéa du 2 du A de l'article 18 (Régime de retraite et de prévoyance) est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 instituant un régime de retraite complémentaire pour les cadres.

5. Les dispositions de l'annexe Classifications.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective et lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 10 avril 2002.

ARRETE du 12 avril 2005

Article 1 En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de vente par correspondance du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, tel que modifié par l'accord collectif du 9 novembre 2004 susvisé, les dispositions dudit accord, à l'exclusion des termes : " TOM " figurant au deuxième alinéa de l'article 1^{er} (Adhésion) comme étant contraires aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 132-5 du code du travail.

ARRETE du 22 avril 2005

Article 1 En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, tel que modifié par l'accord collectif du 9 novembre 2004 susvisé et par l'avenant n° 2 susvisé, les dispositions de l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004 relatif à la modification du champ d'application, à l'exclusion des termes " et territoires " figurant au dernier alinéa de l'article 1^{er} (Modification du champ d'application).

ARRETE du 22 avril 2005

Article 1
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 novembre 2004 modifiant l'article 14 relatif aux réunions paritaires à la convention collective précitée.

ARRETE du 3 août 2005

Article 1
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001, tel que modifié par l'accord collectif du 9 novembre 2004 et par l'avenant n° 2 susvisé, les dispositions de l'avenant du 8 décembre 2004 portant création d'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la vente à distance à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 6 décembre 2005

Article 1
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'accord du 1er octobre 2003, relatif aux salaires et aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.1 et l'annexe 1 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 29 mars 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 avril 2002 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004 et les autres textes la modifiant ou la complétant, notamment l'arrêté du 25 janvier 2006 ;
Vu l'accord du 24 mai 2005, relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 octobre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Article 1
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'accord du 24 mai 2005, relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/27.

ARRETE du 25 avril 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 avril 2002 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004 et les autres textes la modifiant ou la complétant, notamment l'arrêté du 25 janvier 2006 ;
Vu l'accord du 16 septembre 2005 relatif aux rémunérations minimales garanties dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 décembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Article 1 En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'accord du 16 septembre 2005 relatif aux rémunérations minimales garanties dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/48.

ARRETE du 2 mai 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 10 avril 2002 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, et les autres textes la modifiant ou la complétant, notamment l'arrêté du 25 avril 2006 ;
Vu l'accord du 5 janvier 2007 relatif aux rémunérations minimales garanties dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mars 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2007 relatif aux rémunérations minimales garanties dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/7.

Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Texte de base

FORCO, OPCA

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;
FEC FO ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FGT SNED CFTC.

UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranchés. Son champ d'intervention géographique est national.
Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :
- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3 **En vigueur non étendu**

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).
Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).
Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).
Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).
Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.
Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.
Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.
Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.
Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.
Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.
L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après.
L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.
Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même

collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.
En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Textes Attachés

Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

La FH ;

La FMB ;

La FICIME ;

L'UCV ;

La FCD ;

Le SynOpe ;

La CFP ;

La FEH ;

La FEC ;

Les CDNA ;

L'UPECAD,

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNIC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CDS CGT ;

Article 1er
En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

Article 2
En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en oeuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelle, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

Article 3
En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et

de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution
Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches. Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au

regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
 - de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
 - d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
 - d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
 - d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
 - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
 - de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
 - de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
 - plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.
- En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;
FMB ;
FICIME ;
SYNALAM ;
UCV ;
Saint-Eloi ;
UDO ;
FPS ;
FCD ;
FNOF ;
SYNOPE ;
SNVAD ;
HBJO ;
FEDEREC ;
SNCC ;
CFP ;
SNADOM ;
FEH ;
CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNIC CGT ;
FNAA CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CDS CGT ;
FEC FO ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6
En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011. Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir. Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau. Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration. L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise. Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs. A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président. Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège. Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu. Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein. Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9
En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées. La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation. Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10
En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;

- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 29/04/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (par exemple : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : *articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail*

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : *article L. 2221-2 du Code du travail*

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : *article L. 2251-1 du Code du travail*

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2703-2