

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU COMMERCE À DISTANCE DU 6 FÉVRIER 2001

IDCC 2198

Brochure 3333

**CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/**

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 10/07/2025

Entreprises de vente à distance

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001	5
Article 1er - Champ d'application	5
Article 2 - Durée. - Dénonciation. - Révision	5
Article 3 - Avantages acquis	5
Article 4 - Commission paritaire de conciliation et d'interprétation	5
Article 5 - Liberté syndicale	6
Article 6 - Exercice du droit syndical	6
Article 7 - Réunions d'information	7
Article 8 - Exercice du mandat syndical	7
Article 9 - Congés de formation économique, sociale et syndicale	7
Article 10 - Délégués du personnel	7
Article 11 - Comité d'entreprise	7
Article 12 - CHSCT	8
Article 13 - Dispositions communes aux représentants du personnel	8
Article 14 - Réunions paritaires	10
Article 15 - Commissions mixtes officielles	10
Article 16 - Embauchage et promotion	10
Article 17 - Contrat à durée déterminée	11
Article 18 - Personnel à temps partiel et intermittent	12
Article 19 - Aptitude à l'emploi et au travail	13
Article 20 - Règlement intérieur	13
Article 21 - Durée du travail	13
Article 22 - Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident	14
Article 23 - Obligations nationales	14
Article 24 - Congés payés	14
Article 25 - Absences pour événements familiaux	15
Article 26 - Chômage partiel	16
Article 27 - Salaires minima garantis	17
Article 28 - Travaux pénibles physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres	17
Article 29 - Application du principe à travail égal salaire égal	17
Article 30 - Prime ou gratification annuelle	17
Article 31 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	17
Article 32 - Egalité de traitement entre salariés français et étrangers	17
Article 33 - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes de moins de 18 ans-Travail de nuit	17
Article 34 (1) - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes	17
Article 35 - Licenciement	19
Article 36 - Hygiène et sécurité	19
Article 37 - Emploi des handicapés	19
Article 38 - Apprentissage et formation professionnelle	19
Article 39 - Prévoyance	20
Article 40 - Dépôt de la convention	20
Article 41 - Adhésion	20
Article 42 - Date d'application	20
Article 43 - Extension	20
Textes Attachés	23
Avenant "Cadres" Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001	23
Avenant "Agents de maîtrise et techniciens" Convention collective nationale du 6 février 2001	28
Avenant "Ouvriers et Employés" Convention collective nationale du 6 février 2001	33
Annexe "Classifications" Convention collective nationale du 6 février 2001	38
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	38
Avenant du 8 décembre 2004 portant création d'une CPNEFP	38
Accord du 24 mai 2005 relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie	42
Avenant du 16 septembre 2005 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005	45
Accord du 15 décembre 2006 relatif à la VAE et à la création de CQP	46
Accord du 29 septembre 2009 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	48
Accord du 5 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	51
Avenant n° 2 du 9 novembre 2004 portant modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention	57
Avenant du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai	57
Avenant du 24 juin 2011 relatif à la modification de la convention collective	60

Avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe « Classifications »	60
Adhésion par lettre du 9 septembre 2011 de l'UNSA à la convention	95
Avenant du 6 février 2012 à l'accord du 24 juin 2011 relatif aux classifications	96
Accord du 18 novembre 2013 relatif au contrat de génération	96
Accord du 13 avril 2015 relatif à la qualité de vie au travail	104
Accord du 6 juillet 2015 relatif au télétravail	108
Accord du 6 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	111
Accord du 8 janvier 2016 relatif au développement de la formation professionnelle et au soutien de l'OPCA par la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle	117
Accord du 30 juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	118
Accord du 31 janvier 2018 relatif aux frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire	119
Accord du 31 janvier 2018 relatif au changement de nom de la convention collective	119
Accord du 27 juin 2018 relatif au congé de proche aidant, au don de jour de repos et au congé pour hospitalisation	120
Accord du 16 octobre 2018 relatif au contrat de professionnalisation	122
Accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en place du dispositif « Pro-A »	122
Avenant du 24 mars 2021 relatif à la modification de l'article 30 sur la prime annuelle	126
Accord de branche du 30 juin 2021 relatif aux emplois-repères et à leur classification	127
Accord collectif de branche du 30 mars 2022 relatif au financement du dialogue social	156
Avenant n° 1 du 14 juin 2022 à l'accord de branche du 22 avril 2020 relatif à la mise en place du dispositif « Pro-A »	158
Accord du 21 décembre 2022 relatif au champ d'application de la convention collective	160
Avenant du 12 mars 2024 relatif à la définition du niveau référent (Annexe « Classification »)	161
Accord du 24 juin 2024 relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	162
Avenant du 24 juin 2024 relatif aux indemnités de licenciement de la catégorie « Ouvriers et employés »	164
Accord du 10 décembre 2024 relatif à l'intitulé de la convention collective	165
Avenant n° 2 du 10 décembre 2024 à l'accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	165
Textes Salaires	167
Accord du 5 janvier 2007 relatif aux salaires	167
Accord du 23 juillet 2007 relatif aux salaires (RMG)	167
Accord du 26 juin 2008 relatif aux rémunérations minimales garanties	169
Accord du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	170
Accord du 24 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2011	173
Accord du 20 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er décembre 2011	175
Accord du 3 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties	176
Accord du 11 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er janvier 2013	178
Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2013	179
Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties au 1er juillet 2013	181
Accord du 1er juillet 2014 relatif aux salaires	182
Accord du 6 juillet 2015 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties	183
Accord du 18 septembre 2017 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er septembre 2017	184
Accord du 26 juin 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019	185
Accord du 12 juin 2020 relatif aux minima conventionnels	187
Accord de branche du 24 mars 2021 relatif aux minima conventionnels au 1er avril 2021	189
Accord de branche du 1er mars 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2022	191
Accord de branche du 15 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels	192
Accord du 5 avril 2023 relatif aux minima conventionnels et aux indemnités de départ en retraite	194
Accord du 29 juin 2023 relatif aux minima conventionnels	196
Accord du 12 mars 2024 relatif aux minima conventionnels	197
Accord du 12 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels	199
Textes Extensions	201
ARRETE du 10 avril 2002	201
ARRETE du 12 avril 2005	202
ARRETE du 22 avril 2005	202
ARRETE du 22 avril 2005	202
ARRETE du 3 août 2005	202
ARRETE du 6 décembre 2005	202
ARRETE du 29 mars 2006	202
ARRETE du 25 avril 2006	202
ARRETE du 2 mai 2007	203

Textes parus au JORF	205
Arrêté du 28 décembre 2018	205
Arrêté du 27 mars 2019	205
Arrêté du 29 mai 2019	205
Arrêté du 24 juillet 2019	206
Arrêté du 1er avril 2020	206
Arrêté du 7 novembre 2020	206
Arrêté du 14 décembre 2020	207
Arrêté du 7 septembre 2021	207

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU COMMERCE À DISTANCE DU 6 FÉVRIER 2001

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des ertiesernps de vntee par caoulatge du nrod et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération des employés et creads FO ; Fédération FO cuirs, textile, hilaenlbmet ; FECTAM CTFC ; Fédération nnlotiaae des syctaidns du penesronl d'encadrement des idstnuiers du tixltee de l'habillement et coneenxs CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat noiantl des ereperistns de vtnee à dnsicate (1). UNSA fédération des cecmmors et des services, par lettre du 9 srtbepmee 2011 (BO n° 2011-40)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

La présente convention couvre le commerce à distance, ainsi que les activités et les services liés à la vente à distance, les échanges de marchandises et les paiements par Internet.

Le présent document détermine les modalités de vente à distance et les droits et obligations des parties.

Cela inclut :

- le commerce de détail de types de produits par correspondance ;
- le commerce de détail de types de produits par Internet ;
- la vente dictée par téléphone ou par le moyen de la radio ou de la télévision ;
- les activités de vente aux enchères au détail sur Internet ;
- la vente de détail spécialisé de produits par correspondance ;
- le commerce de détail spécialisé de produits par Internet.

Ces activités sont comprises dans la nomenclature d'activités françaises avec les codes NAF 4791A et 4791B, sauf réserves de toutes évolutions futures de la nomenclature.

L'activité de services d'intermédiation en ligne pour le commerce, ce qui inclut :

- les activités de services d'intermédiation électronique en ligne pour le commerce de détail non spécialisé ou spécialisé, tels que les plateformes électroniques de commerce sur Internet, tels que Pecals de Marchés ou Makert Place ?.

L'activité de services d'intermédiation en ligne pour le commerce désigne tout service Internet permettant à un tiers (personne morale ou physique) de proposer un commerce à distance à la vente, ou à la location, des biens, services ou services à des acheteurs privés (personnes physiques ou morales).

Cette convention s'applique ainsi que ses annexes et annexes s'appliquent également aux personnes des entreprises dont l'activité principale est ci-dessous référencée qui tiennent leur activité dans un établissement lié à l'activité principale (entreprises, centres d'appels, sièges sociaux ?).

Ces articles s'appliquent à l'ensemble des entreprises ci-dessous définies se situant sur le territoire national, y compris dans les départements et régions d'outre-mer.

Article 2 - Durée. - Dénonciation. - Révision

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La présente convention, ses annexes et annexes sont conclues pour une durée indéterminée et pourront être dénoncées, conformément aux dispositions légales.

Les demandes de révision ou de modification de la présente convention doivent être présentées par l'acteur aux autorités compétentes par lettre recommandée ; cette dernière devra être accompagnée de preuves sur les points sujets de révision. Les plaignants pourront faire une révision 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 restera en vigueur jusqu'à la date de signature de la nouvelle convention, et à défaut, pendant une durée de 2 ans commençant à la date d'expiration du préavis de dénonciation.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La présente convention ne peut être en cas de faillite ou de liquidation aux associations acquises par l'entreprise ou individuellement, antérieurement à la date de la signature de la présente convention par les salariés dans l'établissement qui les emploie.

Les cas de la présente convention concernant la protection des salariés dans les emplois existants, y compris les contrats à durée déterminée, pourront faire que celles-ci soient maintenues jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention.

Les dispositions de la présente convention ne sont pas opposables au maître des arocacs ou aux personnes physiques ou morales qui sont des entreprises. La présente convention ne peut entraîner une casse de rues à l'ouverture des discussions.

Les termes utilisés par la présente convention ne sont pas utilisés dans les termes utilisés par la présente convention, mais doivent être interprétés comme s'ajoutant aux termes déjà utilisés pour le même objet dans les conventions collectives de travail à la suite d'usages, d'accords ou de convention.

Article 4 - Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les différends collectifs ou individuels nés d'une interprétation ou

de l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être réglés dneimetcet sur le plan de l'entreprise, pourraient être soumis par accord des parties au litige à la commission pénitentiaire de conciliation.

Cette commission sera composée de 2 représentants de chaque partie, dont au moins 1 représentant de la présente convention ou y ayant adhéré, et d'un membre égal d'employeurs.

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

La commission pénitentiaire effectue la médiation de la partie, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de 15 jours à partir du jour où elle aura été saisie par l'entreprise recommandée avec accusé de réception.

La commission pénitentiaire des relations industrielles qui s'appliquent aux parties si elles sont parties à l'unanimité. Toutefois, elle ne préjuge pas des aspects éventuellement litigieux devant la juridiction compétente.

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

Article 5 - Liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 6 février 2001

Les parties 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 priver en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, plurielle ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage, la cotation 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 restriction ne sera prise pour une grève qui se sait déroulée dans des conditions licites.

Article 6 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 6 février 2001

a) Accès à l'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 personnes 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

pourront 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 effectifs pour l'appréciation du droit aux congés payés.

b) Sécurité 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 exercer une fonction syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

c) Accès à la communication syndicale

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 informations affichées doivent concerner les informations auxquelles les salariés ont accès dans l'établissement, telles qu'elles sont définies à l'article L. 411-1 du code du travail et ne pas porter atteinte au respect des 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 conservé à la direction simultanément à leur affichage.

d) Accès à la collectivité syndicale

La collectivité des associations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte de l'entreprise en direction 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 perturbent pas la paix sociale et dans le respect de la sécurité individuelle et syndicale.

e) Accès à l'information syndicale

Les publications et documents syndicaux des organisations syndicales au sein de l'entreprise peuvent être distribués 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 chantiers et rassemblements ainsi que dans les lieux affectés au personnel pendant les périodes collectives, dans le respect de la sécurité individuelle et syndicale.

f) Local

Dans les établissements de 50 salariés au moins, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition des syndicats deux locaux coéquipement aménagé avec téléphone pour permettre l'exercice de la fonction syndicale.

D'autres modalités d'aménagement en matériel et d'utilisation du local ou des locaux, par les syndicats, pourront être fixées. Dans ce cas, elles 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 officiels dont le nombre, le crédit d'heures et la fonction sont déterminés par la loi.

Dans les établissements de 50 salariés au moins, il pourra être désigné un délégué syndical central conformément à la loi.

Les délégués pourront utiliser pour leurs déplacements les

mnyeos de liasoin eiatnsxt ertne les établissements dnot ils fnot partie.

h) Réunion de la soicetn syndicale

Les adhérents de cuqhae stcjoen sindlycae pnevuet se réunir 2 fios par mios dnas les codntinios prévues par les atielcrs L. 412-9 et L. 412-10 du cdoe du travail.

Article 7 - Réunions d'information

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Padnnet l'élaboration ou lros des révisions de la ctnoevnion collective, il est cnveonu entre les paetris que le pnroensel bénéficiera, en drheos du tpmes de travail, d'un tpmes d'information dnas la litmie de 1 huere par réunion paritaire, tpmes mis à cet eefft à la disitiospon des représentants dnas l'entreprise des oinagtoasrnis syndicales.

Le tpmes passé aux réunions n'est pas considéré cmmoe temps de tvaaril effectif.

Les pnitaaptrcs percevront, puor cquhae réunion, une ienodnitasmn de l'équivalence de 1/2 huree de traival payée au tuax normal.

Article 8 - Exercice du mandat syndical

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le salarié qatnuit l'entreprise puor rleipmr une fcntioon dnas une oosgaanitirn snicylade bénéficiera, suos réserve d'avoir exercé ltadie fointcon pnaedt au mnois 6 mios et au mumaixm 5 ans, d'une réintégration dnas son eopmli ou dnas un elopmi de qafaucoiitln égale.

Puor une abnecse inférieure à 1 an, la ddaneme devra être présentée 3 mios à l'avance.

Puor une aecbsne supérieure à 1 an, la demdane devra être présentée 6 mios à l'avance.

En cas de réembauchage dnas l'entreprise d'origine, l'intéressé bénéficiera de tuos les droits acuiqs au départ.

Article 9 - Congés de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les salariés désireux de pcerpiitar à des staegs ou sssnoies de farmoiotn économique et sociale, ou de faiomtrn syndicale, organisés :

- siot par des cerents rattachés à des ogiotnanrsais sldniyaecs de salariés renncoues représentatives sur le paln ntoanal ;

- siot par des itustntis spécialisés, ont droit, sur luer demande, à un ou purlseuis congés dnas les ctdonnois définies aux aretilcs L. 451-1 et suitvnas du cdoe du travail.

Ces congés pевunet fiare l'objet d'attribution de busreos d'études

prises en crgahe par le comité d'entreprise.

Article 10 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Dans chauqe établissement compnrtao puls de 10 salariés, il srea institué, conformément aux dpssiiiontos légales, des délégués du peennsrol teaitlruis et suppléants (1).

a) Durée du mandat

Les délégués du peensnorl snot élus puor 2 ans.

b) Remplacement

Le rlaemepncmet des tluitieas est réglé conformément aux dioiptossnis légales.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une ltsie présentée par l'organisation snydyclaie qui a présenté le titulaire, le rpcnmeeael est assuré par le cdaidat présenté par la même oagnitrsaoi et vennat sur la ltsie immédiatement après le deinrr cidndaat élu siot cmome titulaire, siot cmome suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a oetbnu le puls gnrad nmboire de voix.

Le suppléant dneveit tiaitrule jusqu'au ruteor de cluei qu'il rmpeacle ou jusqu'au reuvlneenelomt de l'institution.

Lorsqu'en derhos du cas visé à l'alinéa précédent un potse de délégué suppléant dneaiividert vacant, le cniadadt non élu et aynat obtenu le puls de viox dnas la ltsie à luellaqe anaetppiat le suppléant (ou à défaut dnas une arute liste) rmepcerlaa ce dernier.

Dans tuos les cas, le nueovl élu srea nommé puor le tpmes rnsteat à cuiorr jusqu'au tmree qui était assigné aux fotcnoins de cluei qu'il remplace.

c) Réunion mensuelle

Les délégués snot reçus clvceoelnitemt par l'employeur ou son représentant, au mnios 1 fios par mois.

d) Réception par la direction

Dans le cdare des diiitnosposs légales, les délégués snot reçus iiniemdeeuvdlit ou collectivement, par sccerie ou catégorie professionnelle, sur luer demande, ou sur clele de la direction.

Le délégué trliaute puet toorjuus se friae aegcacnompr de son suppléant. Les eenevrts devonrt se paecr pnndeat les hreeus neorlams de travail.

Les délégués du peeonnsrl peuvent, sur luer demande, se faire astsiesr d'un représentant d'une oiasngoiartn syndicale.

Les dtisoopsniis crenaocnnt le nombre, le crédit d'heures et la ptretcoion des délégués du personnel, snot déterminées à l'article 13.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des acielrts L. 422-1 et suivants, L. 423-1 et suivants, L. 424-1 et sainuvt et L. 425-1 et sainuvt du cdoe du tavaril (arrêté du 10 avr 2002, art. 1^{er}).

Article 11 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les dtpisiosonis reveliats au comité d'entreprise snot régies par la législation en vigueur.

a) Durée du mandat

Les mbmrees du comité d'entreprise snot élus puor une durée de 2 ans.

b) Remplacement

Le rpnnaemecemlt des tueuartls est réglé conformément aux dptsiiosins légales. Lorsqu'un mbemre tluitare cssee ses fiotocnns puor l'une des riosnas susindiquées ou se tuovre momentanément asenbt puor une caue quelconque, son rmpmaecl est assuré par un mrembe suppléant aptrpeanat à une ltise présentée par l'organisation sdyanlice qui a présenté la ltise sur lllaeuqe le taurtile à rmeealpcr a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

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

Le suppléant dnevet tlriuae jusqu'au rtoeur de cluei qu'il ralpmece ou jusqu'au rveoeuelnenmt du comité d'entreprise.

Lorsqu'en dohers du cas visé à l'alinéa précédent, un psto de mrebme du comité d'entreprise suppléant deienvt vacant, le cdadniat non élu et aynat otnbeu le puls de viox dnas la ltise à lqlaeue arpepniatt le suppléant (ou à défaut dnas une autre liste) rpcmlaee ce dernier. Dnas tuos les cas, le noveul élu sera nommé puor le tpems rsteat à cruoir jusqu'au temre qui était assigné aux ftoicnons 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 dooinpstis légales, et ne sont pas déduites du crédit d'heures.

d) Représentant syndical au CE

Chaque oanigtaiorsn syndicale, reconnue comme représentative dnas l'entreprise, peut désigner, conformément aux dpsiotsinis légales, un représentant scinyadl au comité d'entreprise qui assise aux séances avec voix consultative.

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

Les donoptsiisis concernant le nombre, le crédit d'heures, la participation des membres du CE sont déterminées à l'article 13.

e) Budget

Les sommes allouées au CE seront attribuées conformément aux dispositions légales. L'ordre matinal 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}).

Article 12 - CHSCT

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

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 réglé par les dispositions légales et réglementaires et par les dispositions de l'accord national 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 (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 également pour mission de contribuer à 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 participation des membres du CHSCT sont déterminées à l'article 13.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 236-5 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}). (2) Article étendu sous réserve de l'application de la 2^e partie de l'article R. 236-7 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Article 13 - Dispositions communes aux représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

a) Elections

Pour les élections de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise, les élections 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 élections et leurs successeurs ;
- le vote par correspondance, ainsi que les modalités 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 synadcl au CE		> 300 et < 499	10
		> 500	20
Section syncladie d'entreprise, négociation annuelle		de 500 à 999 à piatr 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 luer mission, les représentants du porennensl puvneet se déplacer lenibmert à l'intérieur des différents lauoxc de l'établissement.

En cas de déplacement à l'intérieur de l'entreprise, le représentant du personnel, puor des rainoss tennat à l'organisation du travail, à la bnone goiestn des différents mtaadns et à la sécurité, préviendra le supérieur hiérarchique de son service, et celui du secivre d'arrivée. En cas de déplacement à l'extérieur de l'entreprise, le représentant du psneeronl préviendra également, puor les mêmes raisons, son supérieur hiérarchique.

Afin d'assurer une bonne gostein des hueers de délégation piress par les représentants du personnel, des dpooniitsiss érites pnrrouot être mseis en place dnas l'entreprise, après conolisatutn des représentants du personnel.

Ces dpitsinoosis ne pourront, en auucn cas, coormepr l'obligation d'indiquer, lros du départ, la ntuare du déplacement et enorce mnois coeonnitdnir ce déplacement à une éventuelle arosiotaiutn de la prat de l'employeur.

c) Fooiamrtn et information

MANDAT	FONCTION		FORMATION
DP	Titulaires		3 hereus par mios en puls du crédit heures
	Suppléants		3 hruees par mios en puls du crédit heures
CE	Titulaires		3 heerus par mios en puls du crédit heures
	Suppléants		3 hereus par mios sur crédit d ?heures
CHSCT		Renouvellement du mandat	Un naevuu satge de fomtraoin économique de 5 jrouos mauimxm puorra être sivui lqursoe les salariés ont exercé luer mndaat pnendat 4 ans, consécutifs ou non.
		Nouveaux membres	Entreprise > 300 salariés : un sage itainil de faotriomn de 5 jruos mxumiam par représentant
		Renouvellement de mandat	Un nvaoueu stgae de frmanitoos de 5 jorus maximum proura être sivui lousrqe les mmerbes du CCSHT ont exercé luer mnaadt pdnnaet 4 ans, consécutifs ou non

d) Protection. - Dtpnsioioiss légales ou conventionnelles

MANDAT	personne protégée	période du mandat	Durée de la protection	
DP	Salaires aynat demandé l'organisation d'élections		6 mois	
	Candidat		6 mois	
			durée du mandat	
			12 mois	

CE	Salarié ayant demandé l'organisation d'élections		3 mois
	Candidat		3 mois
		En cours de mandat	durée du mandat
RS au CE		A la fin du mandat	12 mois
		En cours de mandat	durée du mandat
DS		A la fin du mandat	6 mois
		En cours de mandat	durée du mandat
CHSCT	Candidat		12 mois
		En cours de mandat	3 mois
		A la fin du mandat	durée du mandat
			6 mois

L'exercice normal de la fonction de représentant du personnel ne peut être une entrave à son amnnevcet régulier professionnel, ou à l'amélioration de sa rémunération, ni pour le personnel ni pour le fonctionnaire.

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

Article 14 - Réunions paritaires

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

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

Les membres de la commission doivent 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 réunions liées à la participation des salariés à la commission sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les deux salariés, notamment pour le maintien des services payés à échéance normale.

Les frais de déplacements des salariés sont dans les modalités suivantes :

- le temps passé dans les transports pour se rendre à ces réunions est pris en compte dans la limite d'un maximum de 20 heures par ordre de service 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 district national des entreprises de tutelle 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 transport et d'hébergement sont remboursés lorsque la durée du déplacement, aller-retour, dépasse 4 heures, à moins :

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

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

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

Article 15 - Commissions mixtes officielles

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Au cas où des salariés participeraient à une commission mixte officielle avec un mandat électif dans des organismes paritaires, le temps de travail passé sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, compte tenu des termes ou indemnités pour permettre de saisir les 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.

Article 16 - Embauchage et promotion

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les données générales concernant l'embauchage et la promotion à l'intérieur de l'entreprise sont communiquées immédiatement 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

dinsolipstos légales en vigueur (art. L. 311-4 et suivants du code du travail).

En outre, afin de scinder éventuellement des cadres permanents parmi le personnel de l'entreprise, les employés font connaître au personnel, sauf impossibilité majeure, les postes à pourvoir par voie de service ou par voie d'affichage.

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

Les de toute vocation d'emploi, priorité sera donnée aux candidats ne jouissant pas par ailleurs d'une réaffectation permanente ou temporaire qu'elle soit.

À 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, la rémunération garantie de son emplacement (salaire de base, primes, avantages divers, indemnité de fin de contrat, etc.) sont confirmés par écrit à l'intéressé.

Toute modalité de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus sera préalablement l'objet d'une nouvelle convention écrite.

Il sera indiqué à chaque embauché, lors de l'accueil, les modalités de mise à disposition de la ceinture de sécurité et des accès particuliers.

Ces modalités sont rappelées par voie d'affichage.

b) Promotion

Dans le but de favoriser les promotions interne et externe dans l'entreprise en cas de vocation ou de création de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, en priorité, aux salariés de l'entreprise après à occuper ce poste.

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

Article 17 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 6 février 2001

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

De ce fait, les périodes d'occupation au personnel employé par la direction à durée déterminée l'ensemble des postes du code du travail (art. L. 122-1 et suivants), de la convention collective de la vente par catalogue, de ses avantages et des accords d'entreprises dans les conditions requises pour ce article, peuvent être fixées :

- 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 mentionner les éléments suivants :

- le nom et la fonction du salarié remplacé lorsqu'il est nommé 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 nommé au titre du 2° de l'article L. 122-2, de la nature des activités auxquelles il 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 acomptes de salaire, n'importe 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 signé au moins deux fois dans les 2 jours suivant l'embauche.

b) Période d'essai

Dans le cas 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 mois lorsque la durée initiale prévue au contrat est au moins 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 cas des dispositions de l'article L. 432-4-1, chaque employeur de plus de 300 salariés informera, chaque trimestre, le comité d'entreprise de la situation de l'emploi en moyenne dans les cas suivants :

- le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ;
- les mois de recrutement (remplacement, saisonniers, accords de travail, etc.) ;
- le nombre de journées de travail effectuées par les salariés sous contrat à durée déterminée.

d) Ancienneté

L'ancienneté à prendre en considération s'apprécie en fonction des périodes de travail effectif.

En ce qui concerne les congés d'ancienneté, pour le personnel relevant de la vente par catalogue dans l'entreprise, l'ancienneté s'apprécie à la première date d'inscription sur les registres.

e) Formation

Accès à la formation

À la fin d'un contrat à durée déterminée, le salarié peut suivre

une fotriamon dnas le cardé du congé de fartoiomn prévu aux airtlecs L. 931-13 et stviunas du cdoe du travail.

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

f) Lieimts de résiliation

Sauf acorcd des parties, le ctnarot à durée déterminée ne puet être rpmou anavt l'échéance du tmree qu'en cas de ftuae grave ou lruode ou de force mrjeuae (1).

La méconnaissance par l'employeur des dispositisnios prévues à l'alinéa précédent oruve droit puor le salarié à des dmmaeogs et intérêts d'un mntanot au monis égal aux rémunérations qu'il aiurat perçues jusqu'au terme du ctorant snas préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-4.

La méconnaissance de ces dpioonstisis par le salarié oruve droit puor l'employeur à des dmegomas et intérêts cnrspnardooot au préjudice subi.

Les 2 peritas peuvent, d'un cmuomn accord, mtetre fin à un canrott aanvt l'échéance itineileamnt prévue, nmtenmaot lquroe le salarié arua trouvé un empoli peannmret dnas une artue entreprise. Une clsruae puet être isnricte dnas ce sens, en stpalnuit ne poviuor jueor que sur arccod des 2 parties, à l'exclusion de la volonté d'une seule(2).

Lorsque le cratnot à durée déterminée d'une durée totale, supérieure à 1 mois, se trnemie curltlctnmoeenaet la vllieie d'un juor férié tamnobt un juor hnutmlelebaet travaillé dnas l'entreprise, le salarié bénéficiera d'une indemnité frtofaairie égale à 50 % du saalrie de ce jour.

g) Priorité d'emploi

Le salarié, qui arua manifesté le désir d'occuper un elpmoi permanent, srea informé demcernetit par son emyoplier des veaccans d'emploi à durée indéterminée, conformément à l'article 16 des caluess générales.

h) Représentants du personnel

h 1. Electorat

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

h 2. Eligibilité

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans alocimcps et taarnilavlt dnas l'entreprise duipes 12 mios au mions (continus ou non).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnopitissois de l'article L. 122-3-8 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n 2002-73 du 17 jaevnir 2002 (arrêté du 10 arivl 2002, art. 1er).

(2) Alinéa eclxu de l'extension comme étant citanrroe au 2e alinéa de l'article L. 122-3-8 du cdoe du trvaail (arrêté du 10 arivl 2002, art. 1er).

Article 18 - Personnel à temps partiel et intermittent

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

a) (1) Définition du penosnerl à tepms partiel

On etennd par proeensnl à temps piaterl tuot salarié bénéficiant d'un cratnot à durée indéterminée ou déterminée, ou itrntmietnt et dnot la durée du tviaarl est inférieure à la durée légale ou cnneivoelnotnle du travail.

b) Cdotoniins de msie en oeuvre

Les epesnerrits fnoret connaître les vcacnaes de pstoie à temps partiel. Les salariés oaucnt un emoplil pmenarent auront, s'ils le désirent, priorité puor oeuccpr les petoss à tpmes prietal de l'entreprise.

De même, les salariés à tpmes praetil ou les salariés ienttrmneis arnout priorité puor opueccr les posets à tmeps ceplomt vnaatcs dnas l'entreprise, raetnsissort de luer catégorie pefssniorlelone ou d'un eplmoi équivalent.

Les dendemas de tavrail à tpmes partiel, ou à tpmes complet, denrvot être formulées par écrit. L'entreprise répondra sloen les mêmes modalités en précisant, en cas de refus, les rnisoas de celui-ci.

c) Diptosoiinss applicables

Le ptreosnrl à tpmes paertil et le psnrenoel ittmrneintet bénéfieront des dtoirs et aanaevtgs résultant des dsiispootns générales, de l'avenant cnepodorsant à sa catégorie et des aexnns de la cinevntoon cctollveie des einpheetrss de vtnee par catalogue, ainsi que des aanaetavgs prévus par les arccdos d'entreprise ou des ueagss (pour l'ensemble du personnel), au prrotaa du tpmes de tiavarl ou du sarilae perçu.

c 1. Le ctnorat de tarival à tpmes pariel est un ctnaort écrit et mneonitne natnmomet :

- la qiaactoliufn du salarié, les éléments de la rémunération ;
- la durée hmearboiadde ou, le cas échéant, muselelne prévue.

Le caontrt de taviral détermine également les modalités seoln lleqlusees les hoaires de travail, puor caqhue journée travaillée, snot communiqués par écrit au salarié :

- l'organisation et la répartition du travail, telles que prévues par les dpitsooinsis légales ;
- les cas dnas lelusqes une mocofatdiin éventuelle de ctete répartition puet itnivrneer anisi que la nautre de ctete mcfodiotian ;
- les lemiits dnas llseueeqs pvueent être effectuées des hruees complémentaires au-delà de la durée de tairavl fixée par le contrat.

La mciidootiafn de la répartition hariore du canortt de bsae est notifiée au salarié 7 juors ouvrés avnat son application.

c 2. Le coatrnt de tariavl ienemntritt est un ctnaort écrit à durée indéterminée, il diot crmtooper les mtnenois prévues à l'article L. 212-4-13.

Ancienneté

Pour la détermination des dorits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés employés à tpmes pratiel ou itemnirnett cmome s'ils aniavet été occupés à tpmes complet.

d) Tviaarl à tpmes pareil et hurees complémentaires

Si des herues complémentaires snot demandées par l'employeur dnas la liitme prévue par les dopntsoiiss légales (10 %), eells s'imposent au salarié. Au-delà de cette limite, les heeurs complémentaires snot facultatives.

En tuot état de cause, les hereus complémentaires ne puonront aoivr puor efet de peotr la durée du crntaot au niaevu de la durée légale ou conetoelninlvne de travail.

Le rfeus d'effectuer des heerus complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des leimts fixées par le crnoatt de travail, ne cnisotte pas une ftuae ou un mtoif de licenciement. Il en est de même lqurose le salarié est informé mnois de 3 jours avant la dtae à laelqule les heures complémentaires snot prévues.

Lorsque l'employeur daemnde au salarié de cgenhar la répartition de sa durée du tviaarl dnas un des cas et sloen les modalités préalablement définis dnas le ctaort de travail, le rfues du salarié d'accepter ce ceennmgaht ne cnoutstie pas une

fuate ou un mtiof de lcnlicenemet dès lros que ce ceangnhmet n'est pas cbailoptme aevc des oogtnbaiils fimaeeills impérieuses, aevc le svui d'un esenngeminet saicrole ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un autre eyupoelmr ou aevc une activité plsinorslofnnee non salariée. Il en va de même en cas de ceemghnnat des hrieroas de tiraval au sien de chqaue journée travaillée qui fiungert dnas le ducnmeot dneavt être tmirsnas au salariée en vretu du peiermr alinéa de l'article L. 212-4-3.

e) Traival à temps pteiarl et diotrs sociaux

Au meonmt de la cclusionon du croantt de travail, le salariée à temps pairetl dnot l'horaire ccttoaunerl ne pmeret pas de bénéficié des dosiinptioss de la sécurité sociale riaetelvs à l'indemnisation mdailae srea informé de l'incidence de son hiaorre sur ses droits.

(1) Ponit étendu suos réserve de l'application des dntopioiss de aleictrs L. 212-4-13 et svutanis du cdoe du taraivl rfaelts au tiavarl intieentmtrt (arrêté du 10 arivl 2002, art. 1^{er}).

Article 19 - Aptitude à l'emploi et au travail

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Au pinot de vue physique, l'aptitude à l'emploi ou au tvriaal srea vérifiée à l'embauchage par le médecin du tiraavl dnas les cinoondits prévues par la législation en vigueur.

Tuot salariée fiat l'objet d'un eaemxn médical anvat l'embauche, ou au puls trad avnat l'expiration de la période d'essai qui siut l'embauchage.

Le salariée siuoms à une sirllaucvene médicale spéciale définie à l'article R. 241-50 bénéficie oaorilnmeetbigt de cet eexamn anvat son embauchage.

L'examen médical a puor but :

1. De rechhererc si le salariée n'est pas atetint d'une aeftcoifn duagsreene puor les atreus trivlaeaulrs ;
2. De s'assurer qu'il est médicalement atpe au psote de taviarl aueql le cehf d'établissement einagvse de l'affecter ;
3. De prpeosor éventuellement les adtopitnaas du ptose ou l'affectation à d'autres postes.

Suaf si le médecin du tiavarl l'estime nécessaire, ou si le salariée en fiat la demande, un neouvl eaxmen d'embauchage n'est pas oialbotgre lsqrroue les cintonodis sauvnets snot réunies :

1. Le salariée est appelé à oecupcr un epmoli iteqnuide ;
2. Le médecin du tarval concerné est en psssooesin de la fchie d'aptitude établie en apictpliaon de l'article R. 241-57 ;
3. Anuuce inptatduie n'a été renchnoue lros du dieenrr eexamn médical invterneu au cuors snot des 12 mios précédents si le salariée est à nvuoau embauché par le même employeur, snot des 6 dereinrs mios luqosre le salariée cgahe d'entreprise.

S'il n'a pas été psislboe de faire pesasr la vsitie médicale

d'embauche ou d'en connaître le résultat aavnt 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 proura être mnietanu dnas son emploi.

Dnas ce cas, siot il prroua être reclassé dnas un atrue ptsoe en gdaanrt sa rémunération d'embauche ou en bénéficiant de la rémunération afférente au nuvaoeu poste si celui-ci est de qfiiacaoltin supérieure, soit, si un rsnelesemat n'est pas possible, il rervcea une indemnité égale à :

- 2 semenais puor les coatntrs inférieurs à 3 mios ;

- 1 mios puor les cattnors supérieurs à 3 mois.

Par ailleurs, en cas d'inaptitude tmaoprreie ou définitive rounnene par le médecin du triaval en cruos de contrat, l'entreprise s'efforcera de relscsaer l'intéressé dnas les meilleurels coinnodits conformément aux doisnotsiips légales.

Si, à la sutie d'un adecnict du tviaarl ou d'une mdaalie professionnelle, le salariée est déclaré par le médecin du trivaal inatpe à reprendre, à l'issu des périodes de suspension, l'emploi qu'il ociaupt précédemment, l'employeur est tneu de lui proposer, cpomte tneu de l'avis du médecin du trvaail et après aivs des délégués du personnel, un atrue emlopi approprié à ses capacités et asusi cbraploame que polsbsie à l'emploi précédemment occupé.

Article 20 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le règlement intérieur est affiché dnas les cioinodtns prévues par la législation en vigueur, et albiplcape de pilen driot à l'ensemble du personnel.

Cependant, puor en faetilicr la consultation, le ttxee de ce règlement srea communiqué à tuot nvuoau embauché.

Article 21 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

a) La durée du tiarval et l'aménagement du tpmes de taarvil snot déterminés conformément à la loi.

Ils pneeuvt être complétés par des diispiostons résultant d'accords d'entreprises, ou d'accords individuels, qui en acuun cas ne peneuvt rrneidsrte les dinsotposiis légales ou cneleeotnnnilovs puor tneir cptmoe à la fios des benois de la clientèle, des aoanipsitrs du peensrnol et du caractère snsiieanor de la profession.

Indépendamment des hoaerirs d'ouverture de l'entreprise, l'horaire du pneonesrl à tpmes complét des sucerets qui ne srianeet pas en ccnoatt diecrt (c'est-à-dire pihuyqse ou verbal) aevc la clientèle srea réparti en 5 jrous de tvarial et 2 jours de ropes consécutifs.

Quel que siot l'horaire de tvriaal retenu, il est fiat aaitpciplon de l'obligation du roeps hedaimrbadoe du dimanche, suos réserve

des dérogations prévues par la loi et à l'exception du preseonl visé au c du présent article.

b) Les heeours supplémentaires snot régies conformément aux dsiiotispions des ailcerts L. 212-5 et stniuavs du cdoe du travail. En cas d'heures supplémentaires, les erterispnes fneort apepl pioitrmelarnret au volontariat. Si le vnoraloitat n'est pas suffisant, il proura être fiat appel aux hereus supplémentaires obligatoires, dnas une liitme alunenle de 75 heures, et dnas le cdare d'une durée journalière de trivaal effietcf limité à 9 heures.

c) Puor le prosneenl oaupcnt des pstoies pircaulerts (à ce juor seicrves gardiennage, sécurité, entretien, transport, informatique), la durée et l'aménagement du temps de tvraal snot déterminés conformément à la loi.

Les hoierras de tvraial seornt organisés de manière à petrrteme un temps de repos de 11 hurees minimum.

d) Récupération des inrintueotprs collectives

Dnas les cas d'interruption ciotcellve du taival prévus par l'article L. 212-2-2 du cdoe du travail, les hreues preedus sornet récupérables dnas les coinintods fixées par les altecris D. 212-1 et stavunis mias dnas un délai mmaxial de 3 mios précédent ou sivanut luer perte.

Article 22 - Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les abecsens puor maailde ou acndecit motivées ou justifiées par l'intéressé dnas les 2 jours ouvrés, suaf cas de fcroe majeure, ne cnitnutseot pas en elles-mêmes une rputure du cortant de travail.

Dnas le cas où ces aeesncbs iesomarpniet le relepmmneact eiefcftf de l'intéressé, le remplaçant dvrea être informé du caractère provoisre de son epmoli et, en tuot état de cause, deemrerua cuerovt par les diostnoiisps de la présente convention.

En cas d'absence puor mdailae ou acenicdt du travail, la durée de sinoesusp à cmoeptr de la dtae d'arrêt est de :

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

Cette durée n'est ttieoufos pas limitée s'il s'agit d'un andiect de tvairal svnureu sur les luiex de travail.

En cas d'arrêts successifs, s'il n'y a pas eu 2 mios de triaval eefftic enre 2 périodes de maladie, les périodes d'absence se

cumulent.

A l'issue des périodes ci-dessus, l'entreprise purroa mttere fin au cnorat de tiarval en rcasentpet la procédure de lneclimneect prévue à l'article L. 122-14 du cdoe du travail.

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

Le salarié depsoresa d'une priorité d'embauchage dnas le card de dpiionistsos prévues à l'article 16.

Article 23 - Obligations nationales

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les acnbsees motivées par les journées ctoyeennnis dnnoent leiu à une indemnité complémentaire des aatoonilcs versées par l'administration.

Cette itienimnsdoan complémentaire srea due au vu de la jafiostituicn du pnemieat de l'administration.

En outre, ces aesnecbs ne dnornonet pas leiu à une réduction de congé annuel.

Les acsenebs motivées par le svecire naitoanl ne ctnnousteit pas une rurutpe du ctroant de tvraail mias une splmie sopnuessin de celui-ci.

Le ctraont est seupsndu pennadt la durée légale du svcerie nonaatil telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement. A l'issue de son service, le salarié srea réintégré dnas l'emploi qu'il oupcacit avant son départ, ou un eopmpli de catégorie équivalente, à cndition qu'il ait prévenu son ernierpste par ltrete recommandée au puls tôt dnas les 3 mios précédent sa libération et au puls trad dnas le mios qui suit.

Article 24 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Toutes les modalités reaeitlv aux congés payés snot réglées conformément aux dtiposoiinss légales, qulue que siot la nature des contrats (contrat à durée indéterminée, cartnot à durée déterminée, cotnrat à temps partiel, cartnot intermittent).

Il est précisé que les salariés en cnrtaot à durée déterminée de lungoe durée snot intégrés dnas l'organisation des congés payés de luer service.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité de congé payé se caucle conformément aux doipstniisos de l'article L. 223-11 du cdoe du travail.

Durée du congé

La durée du congé naomrl de tuot salarié est fixée à rsioan de 2 jorus 1/2 ovlaerbus par mios de trvaial etfeicff accmlpios au cruos de la période de référence dnas l'établissement, snas que la durée toltae du congé eilxibge plusse excéder 30 jrous ovarelbus (ou 5 semaines).

L'absence du salarié ne puet avoir puor effet d'entraîner une réduction de ses drtois à congés puls que ponntlperloire à la durée de ctete absence.

Lorsque le nbmroe de juros oulaebvrs n'est pas un nrmobe

entier, la durée du congé est portée au nombre éteint 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 éfennat 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 filiales âgées de plus de 21 ans, et ayant au moins 3 enfants accueillis au sein des familles, 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 anciennes âgées 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 égaler une indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à moins du travail à temps partiel ou de la période de référence.

Congé dans soldé

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 correspondante à 1 an de présence.

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

En raison de leur caractère de congé dans le soldé, la pris 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 accéder à la semaine de congés dans le cadre prévue ci-dessus au congé parental s'ils la demandent à profit pour leur famille proche.

Période des congés

La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle débute au 1^{er} mai et se termine 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 au moins avant la date prévue du départ. Les conventions collectives dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. Après avoir pris en compte la charge de travail de l'entreprise, l'employeur approuve tout son accord aux demandes de congés de salariés de l'entreprise désirant bénéficier de leurs congés en même temps que les membres de leur famille dans le cadre de leur travail tout aussi que le cas échéant de la situation des salariés exerçant leur activité chez un ou plusieurs 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

électif :

- les congés payés de l'année précédente ;
- les périodes correspondantes prévues 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 d'un mois l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie pointant l'issue ;
- la période visée au paragraphe précédent pourra être prolongée en ce qui concerne l'accident de travail survenu sur les lieux du travail dans le cadre de la réserve qu'il y a eu réouverture du droit aux congés dans la période considérée ;
- les périodes prises 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 au moins avant la date de départ effectif en congés ;
- à l'intérieur de la période de référence, les périodes non accordées ou déclenchées par l'intéressé ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprendant se trouve dans un état ou rappelé au service militaire à un titre qu'aucune ;
- 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 syndicales ;
- les périodes de chômage partiel.

Fractionnement

Conformément aux dispositions légales, en cas de fermeture de la période de congé, l'attribution du travail 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 l'alignement 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 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le 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 sont déterminées en accord avec l'employeur.

Article 25 - Absences pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

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 leurs le tout du salarié : 3 jours n'habitent pas leurs le tout 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 rentrant de l'étranger : 2 jours ouvrés par période de 1 an.

Naissance ou adoption d'un enfant : au moins 10 jours ouvrés 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 un 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 peuvent être accordées à la demande du salarié, en sus des dispositions prévues à l'alinéa précédent, 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 doivent dépasser la durée de 3 mois.

Il sera accordé en outre, sur justification, une absence payée de 2 jours ouvrés pour la mère ou le père ayant un enfant à charge hospitalisé 4 jours.

Cette absence est accordée à l'entreprise des 2 premiers mois dans la même entreprise.

A l'occasion de la rentrée scolaire annuelle, il sera accordé des absences 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 congé non rémunéré déclaré à l'entreprise (2) (3).

(1) Article étendu pour la réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail tel qu'interprété par la Cour administrative (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

(2) Les termes « déclaré à l'entreprise » sont ceux de l'extension concernant la portée de l'article L. 515-8 du code civil (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

(3) Article étendu pour la réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

Article 26 - Chômage partiel

En vigueur étendu en date du 6 février 2001

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 contraintes 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 sit-in se déroulerait 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

pendant la première quinzaine de novembre du 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 la signature du présent texte.

Seules les heures payées en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent article sont prises en compte aux taux de cotisations prévues ci-dessous.

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

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

- ayant été rémunéré pendant un travail 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 indennisée dépendra de la rémunération horaire butinée diminuée, le cas échéant, du montant de l'allocation journalière de chômage partiel visée ci-dessus.

Ces indemnités sont versées à la date normale de paie.

Les indemnités sont réduites, en ce qui concerne les heures travaillées, 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 taux moyen net de l'intéressé, calculé sur les 2 dernières périodes normales de paie.

f) Le nombre d'heures indennisées 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 concernant le chômage partiel serait également dépassé dans la même mesure.

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

Article 27 - Salaires minima garantis

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les sailaers griaatns snot précisés dnas les barèmes piclraiuets à cqhuae catégorie de la présente convention.

Conformément aux dosntspiiios légales, les peritas sngieriatias de la présente cvieonnton se reroortnecnnt au monis 1 fios l'an puor négocier les sliaeras mminia gaaitrs de la profession. Les minmia msnleeeus snot calculés sur la bsa de 4,35 semaines/mois.

Le salariae réel ne pruroa être inférieur au SMIC.

Article 28 - Travaux pénibles physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les eepiernsts s'engagent à exiemanr les stuoinaits de taivarl poaunvt présenter des difficultés particulières et étudieront l'opportunité de la msie en pclae de dnsiosiipos spécifiques ponavut censiotsr en des majorations.

Article 29 - Application du principe à travail égal salaire égal

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

A ptoses et elpmois égaux, les emuryoelp s'engagent à ne peuraqtir acuune dtcinrsiaimon dnas les rémunérations etnre les hommes et les femmes, les salariés français et étrangers.

Article 30 - Prime ou gratification annuelle

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Le pneonrel ouvriers-employés, agtnes de maîtrise et techniciens, careds du crcmemoe à distance, bénéfice d'une pimre aelnunle qui ne puet être inférieure aux 2/3 du 1/12 des sarliaes btrus perçus au corus des 12 dnireres mois.

Les ciondions d'attribution et les modalités piurtqaes du veeesmrnt de la prime sernot déterminées à l'intérieur de cuqhae enirtpsree après ctsooniutaln des représentants du peenrnsol et des ongarasioints syndicales.

La présente gicioftaritan ne puet en acuun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux agnvaates déjà accordés puor un oebjt agoalnue dnas cniateres entreprises.

Dans ce cas, suelles sreoot aiecpillpbas les dpitssiions qui, après aroccd ertne la diicoretn et les représentants du personnel, sernot jugées gleonmblaet et définitivement puls aateaugvesns puor une catégorie peolnefoossilnre déterminée.

Les acbneess puor aidencct de taravil et mldaias pfenonerlsloise seront assimilées à des périodes de tvraail eifcfet puor le clacul de la prime.

(1) Cmtope tneu du neuvol onnordcamneet des naveiux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sreemtpbe 2017, atrilce étendu suos réserve de l'application des aticrels L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du traival tles qu'interprétés par la décision du Csoinel d'Etat n° 433232 du 13 décembre 2021. En effet, il en rsersot que « si la contevokin de barchne puet rteein que les salariaes mmüina hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations evfceietfs des salariés résultant

de leurs selraias de bsa et de ciratnes compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que luer montant, indépendamment (?) de la définition des getarnias aceipblals en matière de sealras minima hiérarchiques, faire oblatcse à ce que les solipntatuis d'un acord d'entreprise en cttee matière prévalent sur cleels de la cneiootnvn de branche, y cpiorms si eells y snot mnois faerlavbos

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1.)

Article 31 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Conformément aux dsoitoinpss légales, il ne porrua être pratiqué de meuesrs dsriiroieamticns enrte les fmmees et les hoemms dnas les diaeomns de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des coitondns de travail, et des rémunérations.

Si une inégalité dveiat être constatée dnas l'entreprise, nmmneotat en ce qui cronnee l'accès a l'emploi, la promotion, la foitomran ploninslereofse et les ctnoioidns de taiavr et d'emploi, l'entreprise diveart mttrée en pcale des mruess pmterentat de rétablir la sttcrie égalité, ce dnot le rrapot sur l'égalité peselnlsrfonie enrte les fmeems et les hommes derva aolrs fira mention.

Article 32 - Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Aucune dtmiiioscinarn ne pourra être ftaie etrne salariés français et étrangers en ce qui cncnroee nommtenat l'accès à l'emploi, à la fmrootain et à la prooitmon pnrefsllsioneoe et les coonndtiis de taarvil et d'emploi.

Article 33 - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes de moins de 18 ans-Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le tavaril et le roeps de niut snot réglés, conformément aux disointopiss légales.

Est considéré cmome tviarl de nuit, tuot taviarl entre 22 hreeus et 5 heerus du maitn ; puor les jeunes de minos de 18 ans, tuot tviarl entre 22 hreues et 6 hurees du matin.

Le poensernl de mions de 18 ans diot bénéficier d'une durée mnimalie de reops de niut de 12 hurees consécutives.

Article 34 (1) - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Protection de la maternité

L'embauche, la mutation, la résiliation du catnort de tvarail d'une fmme enintece se frneot dnas le recpest des dotissoiinps légales.

A ptiar de la déclaration de grossesse, les femme salariées bénéficieront d'une réduction du temps de travail dans la partie de 20 minutes par jour.

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

La salariée bénéficie d'une attestation 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 aucun déclassement 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 attendait son enfant avec 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 périodes normales. 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 sont 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, 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 résulte 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 mettre fin au contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par arrêté collégial 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 informe à son employeur par lettre recommandée avec accusé 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 scolaire à l'enfance ou par un organisme autorisé pour l'adoption.

Les dispositions des alinéas précédents ne sont pas applicables 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 cumulée : 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 patalente est prolongée jusqu'à l'accomplissement de la totalité du congé maternité auquel la salariée peut prétendre.

Etat pathologique

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

Cela s'ajoute au congé légal de maternité qu'il 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 reprendre à la date de la fin d'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut écourter 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 tard de l'arrivée de l'enfant à son foyer.

Le salarié devra informer l'employeur du motif de son absence et de la date à l'quelle 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 dans lequel l'activité à temps partiel persiste être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au 3^e 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 maximale 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 accusé 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 accusé de réception, au moins 1 mois avant la date du 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 initial prévu et l'informer le cas échéant de son intention soit de continuer le congé parental en activité à temps partiel, soit de trouver l'activité en temps partiel en congé parental.

(1) Ainsi 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}).

Article 35 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

a) Licenciement pour motif économique

Les règles régissant le licenciement pour motif économique sont définies à la fois aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail et les annexes 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 pour motif économique

Les règles régissant le licenciement pour motif économique sont définies à la fois par la réglementation et les accords nationaux conclus 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) Porté 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}).

Article 36 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les parties contractantes s'engagent à faire volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés et pour améliorer leurs conditions de travail.

Le présent article est tenu de servir et de faire respecter les consignes prescrites pour la prévention des accidents et de l'incendie.

Les salariés sont invités à des postes correspondants des risques que leur objet d'une formation spéciale. Il en

est de même pour les femmes éducatrices et pour les jeunes.

Tout membre du personnel peut transmettre une réclamation et signaler auprès du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernant l'application de toutes dispositions propres à assurer 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.

Article 37 - Emploi des handicapés

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

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

Article 38 - Apprentissage et formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

L'apprentissage et la formation professionnelle sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur complétées par les dispositions concernant les suivantes qui ont pour but de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, en temps opportun, aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les besoins de l'entreprise :

a) Nutrition des accords de formation prioritaires

Pour aider à cet objectif, les entreprises s'engagent à pourvoir 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 mise en œuvre de l'entreprise, notamment du fait de l'introduction des nouvelles technologies, par exemple dans la纳omie 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) Réalisation des enquêtes acquises du fait d'actions de formation

Puor pmrtrtee au salariée de fiare état des forotiamns dnot il a bénéficié au crous de sa carrière et non sanctionnées par un diplôme, l'entreprise délivrera des attiatsnoets puor les famtnroios organisées par elle, et frea en sorte que les osagnmries extérieurs rmeetntet dernmeitect aux sagirteias une atstotatien de stage.

Après chuaqe fmorotian pnrelfeosinsole acquise, à la damdnee du salariée, l'entreprise frea le blain de la fooiramtn aevc le salariée et asreaylna les possibilités fruets d'emploi coanrrpsedot aux nuoevlles qfluinocaiaits de l'intéressé.

c) Myoens runneocs aux délégués siyudnacx et aux mbeerms du comité d'entreprise puor l'accomplissement de luer miossn dnas le dmoinae de la formation

L'accord inoisenstfnrepeorl du 21 smepthbree 1982 précise le rôle pietuacrilr du comité d'entreprise, namnoemtt lros de la msie en oreuve du paln de fortmoian de l'entreprise.

Le comité d'entreprise dsspioe de tuos les menoys que la loi lui reconnaît dnas le dñimaoe de la formation.

Il prruaa prrndee les ctnocas nécessaires aevc le secrvie rolsnsbapee de la formation.

Les hreues passées en séances organisées aevc la dctrtoein de l'entreprise snot rémunérées cmmoe tpems de travail.

Le comité d'entreprise coruncot à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation, et à l'expression de lrues bonises dnas ce domaine.

Les dotuemcns rieltafs à la ftmroaion communiqués aux mrembes du comité d'entreprise le snot également aux délégués syndicaux.

d) Ciotniods d'accueil et d'insertion des jeenus dnas les ensreietrps du piont de vue de la fmooatrin professionnelle

Les etprnireess de la vntee par clgtoauae amrifefnt l'importance particulière qu'elles athncetat à l'accueil et à l'insertion des jnuees dnas l'entreprise.

Eells s'engagent, dnas la mrsuee de luers benosis et possibilités, à roeucir aux fomrtaonis alternées prévues par la loi.

Dnas ce cas, les juenes acclulieis dnas les ereirpestns solen l'un des cntraots de fioaotrmn alternée seront, puor l'exercice de luer activité dnas l'entreprise, encadrés par un salarié qualifié de l'entreprise, dénommé tuteur.

Il srea tneu compte, dnas l'organisation du tirvaal du tuteur, des responsabilités particulières qui lui snot confiées puor la fimoartoon pitrauqe des jeunes.

e) Ftmoroian à la sécurité

Tuot salarié suos cntrat de trviaal à durée déterminée, suos ctnaort de tiraval tomaripe ou mis à ditispisoon diot bénéficier d'une fiaomortn en matière de sécurité dnas les mêmes cotiodnnis que les salariés pnmaernts de l'entreprise. S'il est affecté à un potse de tiavral icirnrt sur la Istie des posets présentant des rqseuis pcrrueatliis puor ces fomres d'emploi prévue à l'article L. 231-3-1 du cdoe du travail, il diot recieovr une fimoarton renforcée à la sécurité et bénéficier d'une iaofntomrin et d'un aeciul adaptés.

Les erylpoemus s'efforcent d'insérer en milieu de taiavr oidrrniae les taaeulrvirs handicapés, en ctocitronaen aevc les oiamesgnrs habilités. Il est éventuellement fiat appel, à cet effet, aux ditsinpooiss prévues à l'alinéa 5 de l'article L. 323-9 du cdoe du travail.

Article 39 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les enpesrrites senrot tueens de cnrcuole un ctnoart goprue puor luer pesonrenl qui garantira, en cas de décès ou d'invalidité du salariée, le pminaet au bénéficiaire désigné d'un cataipl dnot le mnntoat srea fixé par contrat.

Article 40 - Dépôt de la convention

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le ttxee de la présente cnvnoitoen (Dispositions générales, anavants " Orverius et employés ", " Tncieechins et anetgs de maîtrise ", " Ingénieurs et caerds ", " anxnee sur les cnialsoifcitass "), srea déposé à la dotciiren départementale du traavil de l'emploi et de la frmoaiton prloeossnfniliee de Lille et au cineosl de prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 41 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du travail, pevenut adhérer à une cvnnteooin ou à un aocrccd ctilolcef de taivar totue ogitrasoan sdlycnaie représentative de salariés au snes de l'article L. 132-2 du présent titre, ainsi que totue oisrtiogaann scanyidle ou atioscosian ou gemourenpt d'employeurs ou des eloeymrps pirs individuellement.

Article 42 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les dsitpinsoois de la présente cetvnnioon annlneut et rpaecmnelt cllees du 1^{er}février 1991 et pnedrrnot effet à cmpteor de la dtae de signature.

Article 43 - Extension

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les ptreias stnaigrieas de la présente cvoeninton civocelte cneenovnint d'en dmnedear l'extension.

TEXTES ATTACHÉS

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

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

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

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

La classification des catégories est réprise dans l'annexe sur les catégories annexées à la présente convention collective.

Article 3 - Engagement

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les termes de l'engagement, et conformément aux dispositions de l'article 16 des dispositions générales, sont fixés par un écrit signé des deux parties et rédigé en double exemplaire, dont 1 remis à chaque partie.

Article 4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2010

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

Elle est fixée à 3 mois et peut être renouvelée 3 mois.

Pour des raisons spécifiques et particulières, il peut être convenu de reporter la date de début de l'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 peut être renouvelée 4 mois.

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

À l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, le salarié peut accepter ou non un renouvellement 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 sera l'objet d'une demande pour la période excédant éventuellement la période d'essai.

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance devra verser à l'autre l'indemnité correspondante 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 fixées dans la durée de travail effectif du salarié dans l'entreprise.

La mise en œuvre des heures pour recherche d'emploi fait l'objet d'un délai de cinq mois.

À-delà de ce délai, tout mois en cours ouvert doit à un crédit pour recherche d'emploi de 7 heures.

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

Dans le cas de périodes d'essai plus longues, pour fonction spécifiques, la rémunération de 25 % pour les heures différentes 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 sont proratisées en fonction de l'horaire de travail.

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction des heures payées si la rupture est faite par l'employeur.

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

À la demande de celui-ci, elles peuvent 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 relevant 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, renouvelée inclus, ne peut être prolongée au-delà 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 reçoit 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.

Article 5 - Remplacement et mutation

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Remplacement

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de fonction supérieure n'entraîne pas une promotion.

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

Le rpnemeleacmt posirvroe effectué dnas un psote de ctifossliacain inférieure n'entraîne pas de cnmghaenet de clsaictioafsin ni de réduction de salaire.

Mutation entraînant une promotion

La poomriotn des cedras relève du poscesurs de gsiteon de carrière de l'encadrement, et est étroitement liée à la cciasssonnae qu'ont ceux-ci des métiers, et à luer mobilité.

C'est pourquoi, puor pirvouor un epomli deenvu vacant ou nnouelvemelt créé, la drciitoen de l'entreprise frea apepl en priorité aux careds oacuput une fcontion smaliire ou inférieure, et qui sieaernt rounnces aetps à oeupccr ldiel emploï.

La ctoimuanocmn des pesots vacants se frea conformément à l'article 16 des dionsiitpos générales.

La durée de la période d'adaptation ne proura être supérieure à cllee fixée puor la période d'essai à l'engagement de l'emploi dnas leueql l'intéressé srea promu, snas ttuofeos pouiovр dépasser 6 mois.

Pendant la période probatoire, la rémunération srea au minos égale au cfneifceiot de l'emploi exercé. Si elle se toarvuit déjà supérieure, l'intéressé bénéficiera en tuot état de csaue du maiinnet de cttee rémunération.

Si la période d'adaptation s'avère insatisfaisante, l'intéressé srea replacé dnas son psote précédent, ou un ptose similaire.

Il y rureetvrao son anecin salaire, et clea ne pruroa farie otcbsale à la potsopriion ultérieure d'une aunte maoiuttn entraînant une promotion.

Mutation dnas un elpomi de qaliouatciifn inférieure puor un moitf arute qu'économique

Toute moiuattn dnas un epolmi de qfioaaliuctin inférieure est constatée après un ettnerien idinvuidel par une nitcftaoioin écrite motivée.

Le crade déclassé puor mtiof non dslcpianiirie dsposie d'un délai muixamm de réflexion de 30 jrous aifn de friae connaître par écrit son actpiaotc ou son refus.

Acceptation du salarié :

Si la moaiuttn résulte d'une arute cuase (sauf puor ifscnusaniife pnerofellonssie dûment constatée et signifiée à l'intéressé), l'employeur s'efforcera de lui mtainienr son sliaare ; au cas où l'employeur ne poraruit mtiinaer son salaire, les nuolvlees baess de rémunération ne pnneorrdt eefft que 3 mios après l'acceptation du neauovu psote par le salarié ; cependant, le sarlaie du salarié déclassé à paistr de 55 ans srea meitnanu au salarié aaynt 5 ans d'ancienneté dnas le stautt au moenmt du déclassement.

Dans la mresue où, suaf iafscnisfune professionnelle, le slarie est diminué, les nvlueeols baess de rémunération ne pnnrdeort eefft qu'après le mios en cuors et les 3 mios sviaunt l'expiration du délai de réflexion.

L'intéressé pcverra en otrue une indemnité cnespraotcmie égale à la différence ernte les indemnités de lmciennieiect cnaeonsprrodt à son anencnie et à sa nllleoueve sutioiatn ; le versneemt de cttee indemnité n'aura pas puor eefft de moiifedr le caclul de son ancienneté ttoale dnas l'entreprise.

Refus du salarié :

Si le rufes d'une tllee mautiotn entraînait la rurtupe du crnatot de travail, celle-ci seriat considérée comme étant du fiat de l'employeur, et traitée dnas les cotnndois fixées par :

- l'article 15 " Préavis " ;
- l'article 16 " Indemnité de leicnineemct des présentes diionspstios particulières ".

Toutefois, dès la nifiittooan du refus, le cadre pourra, 10 jours après avior avisé l'employeur, qttuier l'entreprise snas que celle-

ci ne pssie réclamer le veenrsmet de l'indemnité camicrpnoeste de préavis. Si la mattoiun est acceptée par l'intéressé et qu'elle résulte d'un acecnidt du travail, le saairle srea maintenu.

Mutation dnas un emlopi de qfciliaaitoun inférieure d'origine économique

Il srea fiat appalichkeit de l'une des duex fmuroles sieuvtans :

- siot les dotosnpsiis de l'accord du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 nembrove 1974 et par l'accord du 20 obotcre 1986 sur la sécurité de l'emploi, modifié par les avntenas des 12 airvl 1981, 22 juin 1989, 22 décembre 1993 et 9 décembre 1994 ;

- siot le vnemreest d'une indemnité perçue en une fios au menomt du déclassement, et égale à la différence ernte les indemnités de congédiement cospdearonrnt à son acennnie et sa nouevlle situation.

Cette indemnité srea versée après un délai de 3 mios et le mios en cruos pdeannt lueeqllss le sialrae srea maintenu, et son vsrnemeet n'aura pas puor effet de midofier le clcaul de l'ancienneté ttoale du salarié dnas l'entreprise.

En tuot état de cause, le salarié arua le bénéfice de la soutoiln la puls avantageuse.

En outre, dnas tuos les cas de mutation, le salarié bénéficiera d'une froitoman adaptée aux nloeluvls foctnoins qui lui snot confiées.

Détachement et expatriation

Les citdonnois du détachement ou de l'expatriation dnveoit friae l'objet d'un acrcod dnot les terems srneot précisés par écrit anvat le départ du salarié.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des minima celntnnovnoeis de bncrahe (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).*

Article 6 - Maladie. - Accident

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le pesonernl bénéficiaire du présent avenant, dnot le ctrnoat de tvaial se tovure sesundpu par suite de maidae ou d'accident de trajet, bénéficiera d'une indemnité égale au sailare qu'il aiurat nneroeammlt perçu s'il aavit continué à travailler, à l'exclusion des permis à caractère aléatoire ou temporaire. Ce slriaae est réduit de la vlauer des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, la cssiae des cedras ou tuot artue régime de prévoyance à cotsatoiin paritaire.

Cette indemnité srea de :

- après la période d'essai, et jusqu'à 6 mios de présence : 1 mios à 100 % de dtae à dtae ;
- après 6 mois, mias mnios de 2 ans de présence : 3 mios à 100 % de dtae à dtae ;
- à prtiar de 2 ans de présence : 6 mios à 100 % de dtae à date.

Cette période d'indemnisation de 6 mios à 100 % srea augmentée de 1 mios par tharcne de 3 années de présence supplémentaire, snas tuetiofos que la durée taotle d'indemnisation ne pisuse dépasser 12 mois.

Ces périodes sernot doublées en cas de mlaadie psnrfelnoeslioie ou d'accident de taial (y compris les journées ou demi-journées non travaillées hieualltbemnet dnas l'entreprise).

Si puilress arrêts puor mdliaae ou adeccint ivinentrnenet au cruos d'une période aleunlne comptée à prati du début de la première aebnsce indemnisée, la durée taotle d'indemnisation ne prroua dépasser, au corus de ctete période, la durée à luleqale l'ancienneté de l'intéressé lui donna dirot au début de sa première absence.

Article 7 - Maternité. - Adoption

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Pendant les périodes légales de congé de maternité, la salariée bénéficiera d'une indemnité égale au sliraae qu'elle aurait noamemnlert perçu si elle avait continué à travailler, déduction ftiae des indemnités journalières de la sécurité sociale. Ces diosistponis soient également aiapelpblcs aux salariés en congé d'adoption.

En tout état de cause, ces gaanerits ne dievont pas cordiune à verser à l'intéressé(e), cmpote tneu des indemnités journalières versées par la sécurité silcoae à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un mnnaott supérieur à la rémunération ntete qu'il (elle) auiart efitnveemfct perçue s'il (elle) aavait continué à travailler.

Pour les problèmes physeiuqs liés à la maternité, il arprnepdiata au médecin du tainavrl d'apprécier l'aptitude au ptsoe de l'intéressée.

Article 8 - Congé d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La durée du congé légal est augmentée en fniocotn de la durée des svceires dnas l'entreprise, cnonitus ou non :

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

La durée des scieevrs ovanurt doirt au congé supplémentaire est appréciée à la dtae d'anniversaire de l'entrée du salarié dnas l'entreprise.

En cas de résiliation du conartt de travail, elle est appréciée à l'expiration du contrat. Un mios de présence est tteiufoos ruiques dnas l'année de référence.

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

En arcocd enrte les parties, le congé d'ancienneté puet être pirs ou faire l'objet d'une indemnité.

Article 9 - Rémunération, situation individuelle, gestion de carrière

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Rémunération

Les ceadrs snot rémunérés au mios ; luer rémunération iddiulilevne est fixée en taennt compte :

- du sraiale de bsae attaché à la fiontoch et déterminé selon la cosfscitalain de l'emploi à laquelle il est procédé cmome prévu dnas l'annexe sur les classifications, conformément à un barème de rémunérations mnmaelis ;

- de la durée hebdaairdmoe de tivaarl (base légale ou forfaitaire, aevc itaconidin dnas ce driener cas de l'horaire snavret au ccalul du forfait) et éventuellement de sa répartition de la vuaelr psielronenflose de l'intéressé, résultant enrte ateurs de l'expérience qu'il a acquise.

Situation individuelle. - Gesotin de carrière

L'entreprise procède cquahe année, dnas le crade de sa pitqoulie de gstoein de carrière, à un emeaxn des stnoatiius ideivlenudils lros d'un entretien, à une dtae conuvnee au préalable entre les parties.

Cet etteinern diot prmtteree à l'entreprise de développer, vis-à-vis de chaque cadre, une pultqioie de rémunération qui tennie ctpome à la fios de ses efforts, nmomneatt dnas le dmoiane de la formation, et de ses résultats.

De ce fait, l'entretien aennul peut, par epmlxee :

- pdrerne en cptome le nveau des pfeaecmonrrs obetuens par le cardre par rorappt aux oefjcbits inieienatmlt fixés ;
- dégager les oartiietnons ou oifcbets puor le futur ;
- asalnyer les bisenos en formation.

Article 10 - Salaires effectifs garantis collectivement

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Au sien de cahuqe entreprise, la msase anllunee des slareais des " ingénieurs et ceadrs " srea supérieure d'au mnois 5 % à la masse cpnnatrdroose des slaerais mmniai gairnats conlonlnneviementet à l'embauche.

Dnas le rcspeet de cttee disposition, cahuqe enpersirte cnmeouqurma aux délégués sdnaciyux des otnianaogsirs sitiraagens :

- d'une part, l'effectif " ingénieurs et cdraes " employé par coefficient, et la masse barémique alunnlee d'embauche cotenornaspdre ;
- d'autre part, le toatl anuenl des sraelias effectifs, hros pimres collectives, l'ensemble étant calculé à hioarre et à eitceff identiques.

Ce mécanisme de gtirnaae cvlilecote est snas effet sur l'existence d'éventuels atganevas surlaiaax liés à l'ancienneté, et résultant d'accords d'entreprises.

Article 11 - Brevets d'invention

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Puor régir les stoutinias rvateeils au droit des salariés en matière d'invention, les piartes cennvinenot de se reotprer aux dsotisopnis de la loi du 13 jluleit 1978 et à celels du décret du 4 sertepmbe 1979.

Article 12 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le cadre est tneu au screet pieresonnfosl à l'égard des tiers, puor tuot ce qui crnoence l'exercice de ses fonnticos et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a tairt à l'activité de l'entreprise.

Il a en pucatreliir l'obligation de ne pas faire peortir une eepnritsre cntnurocere de rentgneesnms prropes à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé, et qu'il a pu riucelleir à l'occasion de ses ftcnnoios ou du fiat de sa présence dnas l'entreprise.

Article 13 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La rptrue du ctonart de tavrial par l'employeur diot s'effectuer soeln la procédure fixée par l'article 27 des dtsisnioipos générales de la coienonvtn collective.

La ruptrue du cntraot de tviaarl par le crdae diot être notifiée à l'employeur par une ltrree recommandée aevc accusé de réception.

Dnas les 2 cas, la dtae de la sfiigtoiacnn de la rtupure est celle de la première présentation de la ltrete recommandée.

Article 14 - Préavis

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

En cas de rtrupue du ctonrat de tvaiarl après la période d'essai, et suaf fuate grvae ou lourde, la durée du préavis réciproque srea fixée à 3 mois, à monis d'un acocrd peilrctaiur écrit prévoyant un préavis de puls longue durée.

Ce délai-congé prat du peimerr juor du mios qui siut cueli au corus dqueul la rtpurue du ctronat a été notifiée.

Dnas le cas d'inobservation du préavis, la piatre qui n'observera pas celui-ci dvera à l'autre une indemnité égale aux aimppetneonts codrenoarsnpt à la durée du préavis rasnett à courir, suaf acorcd ertne les parties.

Pnnadet la période de préavis, qu'il s'agisse d'un Incenecmiet ou d'un départ volontaire, le cdare srea autorisé à s'absenter en une ou pslurues fois, en accord aevc la doiircen de l'entreprise, puor rrehehcce d'emploi, pnanedt 50 hurees par mois. Ces aecnsbes ne deoornnt pas leiu à réduction de salaire.

Dnas le cas de licenciement, lursqoe l'ingénieur ou cdrae arua trouvé un neovul emploi, ttoue facilité lui srea accordée sur jiicfiautotsn puor lui pteemtrre d'occuper ce novuel emploi.

L'intéressé n'aura pas à vseerr arois d'indemnité puor ioanrstoviben du préavis.

Article 15 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Sauf en cas de ftuae grvae ou ldoure ptaiivvre de l'indemnité de préavis, il srea alloué aux caders licenciés, après 2 ans de présence, une indemnité dtniscite du préavis, tenant copmte de luer ancienneté dnas l'entreprise.

Par ancienneté, il fuat erentdne la durée de présence ieotrnumpnrie dnas l'entreprise ou dnas les différents établissements de celle-ci, dnas quelqe emlopi que ce siot et

qellues que psiunest être les mitncdoifaios sveuruens dnas la nautre jurdiqie de l'entreprise.

En cas de pluralité de contrats, seelus snoret psiers en cmptoe les années d'ancienneté n'ayant pas déjà donné leiu au vsneermet de l'indemnité de licenciement.

Seront assimilées à des périodes de tvarail etfeifc cllees pedannt lseuleelqs le ctnarot de tivraal n'aura pas été résilié.

De plus, srea cimopsre dnas l'ancienneté, la durée du préavis, que celui-ci siot effectué ou non.

Si le nbrmoe d'années d'ancienneté n'est pas un nbomre entier, l'indemnité se ccreaulla au porrtaa du norbme de mois.

L'indemnité de lemicencneit srea de :

- puor la tnrhace d'ancienneté jusqu'à 5 ans : 4/10 de mios par année, à cmptoe de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
- puor la thcarne cipmrsoe ertne 6 et 10 ans : 5/10 de mios par année, à cpetmor de la 6^eannée ;
- puor la tcranhe coipmsre entre 10 et 15 ans : 6/10 de mios par année, à ceoptmr de la 11^eannée ;
- au-delà de 15 ans : 8/10 de mios par année, à ctpeomr de la 16^eannée.

L'indemnité de lienienmecct asni calculée ne porrua dépasser 15 mois.

Pour les ceadrs âgés de 50 ans ou plus, elle srea majorée de 30 %, dnas la ltmie d'un pnoalfd porté à 19 mios et demi.

Dans le cas de lniecmneceit surnevu dnas les 18 mios svniuat une cession, une fusion, une aboiosprn de l'entreprise, ou une pirse de pratpaicotin paettenrm à un tiers d'intervenir dnas la geotis de celle-ci, et si ce leieemincnt est deimntrceet lié à ctete opération, l'indemnité srea majorée de 50 %, dnas la lmtie d'un pfoalnd de 22 mios et demi.

Le cas échéant, cette dernière miatrojaon se subuitste à cllee de 30 % prévue ci-dessus.

L'indemnité de lmceniencet srea calculée sur la bsae moyenne des rémunérations perçues dnurat les 12 dnreries mios qui ont précédé le licenciement, teutos preims comprises, à l'exclusion touefiots des permis ou ganifiatcorts à caractère bénévole, snas que cette moyenne pissue être inférieure au sralae mensuel du mios aanyt précédé la soinftcgaïn du licenciement.

Lorsque la période de 12 mios pisre en référence ci-dessus cromptoe une seopnusish du contratt de traival puor maialde ou accident, il y a leiu de reentr le slairae moyen reconstitué des 12 deinerrs mois.

Article 16 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La msie à la retriae à ptiarr de 65 ans ou à prair de 60 ans d'un cardre qui rilepmi les cndnoiots d'une rateirte à tuax plein, et le départ en retraite, ne csutenntiot ni une démission ni un lcenecimint (1).

Le crade qui parrita en riaertte de son ianiiitvte ou du fiat de l'employeur dnas les cnindoiots précédentes, prceevra au mmnoet de son départ une indemnité égale à :

- 1 mios de salirae après 5 ans ;
- 2 mios de sraalie après 10 ans ;
- 3 mios de saalrie après 15 ans ;

- 4 mois de saraile après 20 ans ;
- 5 mois de srialae après 25 ans ;
- 6 mois de srilaae après 30 ans.

En cas de msie à la rattrie par l'employeur, d'un crdae âgé de moins de 65 ans rnlaseipst les cointndos d'une rrtaie à tuax plein, l'indemnité ci-dessus ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de liencniecemt (2).

En cas de msie à la rttarie par l'employeur ou en cas de départ vootnlarie du cadre, l'autre ptarie diot être atvreie au moins 3 mois à l'avance.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application du 3^ealinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du taravil (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).* (2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsotpiosinis du 2e alinéa de l'article L. 122-14-13 susvisé (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).*

Article 17 - Non-concurrence

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La restictoir de l'activité pisnselfnoloree d'un cadre, après la ctisaosen de son emploi, ne diot pas aiov d'autre but que de sveugaedr les légitimes intérêts poersesnonlifs de l'employeur, et ne diot aiov puor résultat d'interdire en fait, au cadre, l'exercice de son activité peirelolnnfosse spécialisée, s'il quitte vnalnmtioroet son empli ou est licencié.

Toute caslue de non-concurrence derva freguir dnas la lertte d'engagement prévue à l'article 3. Elle purroa être itdiorune ou supprimée par avenant, en crous de contrat, aevc l'accord des 2 parties.

L'employeur prruoa y roenecnr dnas un délai de 15 juors svuanit la niaioctftoin de la rprute du catornt de travail. De même, les ptieras prouornt se libérer d'un cmumon accrod et à tuot mnemot de lures obligations.

Toute clasue de non-concurrence diot prévoir, en fuvear du cadre, une isodaninmien en rorpapt aevc la lotiitiman d'activité pelissnooefrne qui lui srea imposée, et dnot le manont srea fixé d'un cmuomn aoccd ernte les ptaiers au momnet de la rédaction de la clause.

Elle diot également préciser la litimaiotn dnas l'espace et dnas le temps, snas que l'interdiction psisue excéder 18 mois, à ptarir de la dtae où l'intéressé qttue l'entreprise, puor les coantrts inurentves après la msie en vuiguer du présent avenant.

En acuun cas, cette indemnité ne srea inférieure à 3 mois de traitements.

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

Article 18 - Régime de retraite et de

prévoyance

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

a) Les crdaes bénéficient du régime de rrettaie et de prévoyance résultant de la cnoivoten celotlcive natniloae du 14 mras 1947, conformément à l'article 4 de l'tidae cnvotinoen (catégorie supérieur ou égal à F), dnas les ciodintnos ci-dessous précisées:

1. Ils snot ircstnis à la csaise de ratrteie à lgealule l'entreprise a adhéré puor l'application du régime complémentaire de rateitre par répartition, institué par la coeonntvin susvisée.

Le tuax de coitotisan à vseerr à cette csasie est fixé à 16 % de la pirate des rémunérations corempiss enre le poftand des aeemintptpos smouis aux cosaintiots de la sécurité sociale, et la ltiime supérieure fixée en apliacpiton de la cvinnetoon ctloelvcie ntilanoae du 14 mras 1947.

Cette ctoaiisotn est répartie à rsiaon de 10 % à la cagrhe de l'entreprise et 6 % à la crgache des cadres.

2. Au titre du régime de prévoyance prévu à l'article 14 de la ctoioenvnn cvetoillce du 14 mras 1947, les cdaers snot gnraits cnrtoe cintearis risques, dnot cuex de décès, d'incapacité temporaire, d'invalidité, par l'adhésion de l'entreprise à un cortnat d'assurance groupe.

Les codnoitnis dnas luelelseqs s'applique l'assurance, les patinsotres gjaertans et le tuax de la csaioottin à veersr snot établis par ce contrat, après un acorcd passé aevc les oarntagiosnis scelandiys représentatives dnas l'entreprise.

Cet acorcd dvrea également fxier la répartition de la cosittioan enre l'employeur et les cadres.

b) Les cdreas bénéficient d'autre prat du régime de rtaitere prévu à l'article 17 modifié de l'avenant " Agnts de maîtrise et tienecnhics " à la contovein cvtlliceoe des eersnierpts de vntee par catlougae du nrod et de l'est de la Fance modifié.

La ctoiaison versée à ce titre ne s'applique tuietofos qu'à la pitare de luer rémunération déjà suismoe aux ctoitsoais de sécurité sociale. Sa répartition entre l'employeur et les caders est clele fixée par l'article 17 susvisé.

Article 19 - Formation et perfectionnement professionnels

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Dnas le cadre de l'article 38 des dptsnsiilois générales de la présente convention, les prteias cencraattonts rcenaenissent nmtoemnat l'intérêt et la nécessité de développer l'effort de faiotrtn et d'information des cdreas aifn d'assurer luer prnecenneeofimtt continu.

Article 20 - Déplacements professionnels

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les modalités de déplacement (remboursement de frais, icdnencie de la maladie, congés...) senrot traitées conformément aux dtonspiiiss légales et aux règles en vuiegr dnas caqhue entreprise.

Les etneerisrps s'engagent à mertte en place des ctroatns crauvnot le riqsue " déplacement porensiosfnl ".

Article 21 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les dionispotsis du présent acrltie corecennnt le cas de cheemangnt de résidence inreaetvnnt puor les bnesios du screvie de l'entreprise dnas lalqluee le cdrae est employé, et non le ceahemngnt de résidence éventuellement occasionné au cdare par son engagement.

L'employeur s'efforcera de teinr cpmote de la sitiotaun de flliamie de l'intéressé dnas les décisions entraînant un camgneenht de résidence imposé par un ceahngemnt du leiu de travail.

Sauf cusele particulière d'un ctaonrt individuel, dnas le cas où la non-acceptation d'un canehemgnt de résidence par un cdare entraînerait la rrupute du contrat, celle-ci seriat considérée cmmoe étant du fiat de l'employeur.

Le cdare déplacé aevc son aoccrd arua doirt au rremobeesunmt de ses frys de déménagements justifiés, anisi que de ses frys de vogvae et cuex de sa fiamle (conjoint et pereosnns à charge).

Cette cuasle ne s'applique pas aux caders appellés à fraie un sgtae préparatoire avnat de rejdionire le potse puor lequel ils ont

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

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le présent aannevt règle les rprtpoas de traival ernte l'employeur et le perosnenl " Aegtns de maîtrise et tcienhinecs " des erniretpses rnlvaeet du cmhap d'application tel que défini à l'article 1er des dntsosipiois générales de la présente cneovtonin collective.

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La casfoliaicistn des aegnts de maîtrise et tcenicehins est respire dnas l'annexe sur les cfasoasciintlis annexée à la présente cnonoeivtn collective.

Article 3 - Engagement

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Lros de l'engagement, et conformément aux dpstiiionss de l'article 16 des dipniosiotss générales, tetous les cdiitnoons d'emploi srnoet précisées par un écrit signé des 2 pirteas et rédigé en dlobue exemplaire, dnot 1 riems à cacnuhe des parties.

Article 4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2010

La durée de la période d'essai inialte et de son rlneelvenmouet diot être expressément prévue dnas la lttree d'engagement ou le ctnoart de travail.

éte engagés ; ceux-ci bénéficient des dotspsoiins sur les déplacements de lngue durée.

Sauf sltuaintpios puls fveaoabtrs d'un ctronat individuel, tuot cadre qui, après un cgheemnt de résidence effectué à la dneadme de l'employeur, saiert licencié - suaf cas de faute luodre - au leiu de sa nullvoee résidence dnas un délai de 5 ans, arua diort au rebonmeerumst de ses frys de ruteor cnpnoremnt les frys de vgoaye de l'intéressé et de sa filmale (conjont et pesoners à charge), ainsi que les frys de déménagement jusqu'au leiu de sa première résidence ou, dnas la limtie d'une dicitase équivalente, jusqu'au neovau leiu où il est amené à résider.

Le rsoeermbeumt srea effectué sur présentation des pièces jcestutiaavfis suos réserve que le déménagement ientnrvniee dnas les 12 mios svnuat la nfottiicain du licenciemnt.

En cas de décès du cadre au leiu de sa nleoue résidence, les frys de rueot de sa flamile (conjont et psoners à charge) canoepmnrt les frys de vogvae et de déménagement, snerot à la carhge de l'employeur dnas les cionntdos prévues aux peaprrahags précédents du présent article.

Dans tuos les cas visés ci-dessus, le dveis des frys de déménagement srea suimos au préalable à l'employeur puor accord.

Elle est fixée à 2 mios et reblnovlaeue 2 mois.

Pour les atnegr de maîtrise ou tienennchcs dnot l'intégration nécessiterait une période de fratoomin prnroniseoselfle ipdeaisnlsbne à la tunee du poste, padennt la période d'essai initiale, la période d'essai est fixée à 3 mios et rvblueeoanle 3 mois.

La natrue des antcios de fmoiroatn srea portée à la cnsinsncoaae du salarié dès suragting du ctonart de travail.

La période d'essai ne purora être renouvelée qu'à l'issue d'un erntien patornt sur les différents acptess de la teune du poste.

A l'issue de l'entretien, si une période de reomnneluevlet est proposée par l'employeur, le salarié flaismroe son arccod dnas un denmocut signé qu'il remet à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les pariets pnveuet résilier le ctronat de tvarail en rtpnseeact les délais de prévenance prévus aux aeilrcts L. 1221-25 et L. 1221-26 (1). Cependant, luqorse l'employeur met fin au ctnraot en cruos ou au treme de la période d'essai, après 2 mios de présence du salarié, le délai de prévenance puor l'employeur est de 1 mios de dtae à date.

Ce délai de prévenance puet être donné jusqu'au derenir juor de la période d'essai. Il frea l'objet d'une inmaetoiisndn puor la période excédant éventuellement la période d'essai.

La pirtae qui n'observerait pas le délai de prévenance diarvet à l'autre l'indemnité csinmrctoeae caonpodrnrset à la durée du délai de prévenance non effectué.

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

Les heerus puor rehcrhcee d'emploi snot fnotiocn de la durée de tivaarl ectfieff du salarié dnas l'entreprise.

La msie en ?uvre des heerus puor rerheccche d'emploi fiat l'objet d'un délai de ccentrae de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tuot mios en crous ourve doirt à un crédit puor rcrhchhee d'emploi de 7 heures.

Les hreeus afférentes à une période de rneonuleemlevt snot majorées de 25 %.

Dans le cadre de périodes d'essai puls longues, puor période de faomitron porllneefsoinse ieabsdnsplne à la tenue du poste, la mratooajin de 25 % puor les heerus afférentes à une période de releinueevomnt est portée à 50 %.

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

Ces heures d'absence ne donnent 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 conclus 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, réellement 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.*

Article 5 - Mutation

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Mutation entraînant une promotion

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

C'est pourquoi, pour prioriser un emploi devant ouvrir de nouvelles perspectives de carrière de l'encadrement et est étroitement liée à la classification qu'ont ceux-ci des métiers et à leur mobilité.

La promotion des postes vacants se fait 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 termine déjà supérieure, l'intéressé bénéficiera en tout état de cas du maintien de cette rémunération.

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

Il pourra alors son avenir salarial et cela ne pourra faire obstacle à la poursuite 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 certain délai pour une raison motivée.

L'agent de maîtrise ou technique 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 arrêt du travail, le salaire sera maintenu.

Si la mutation résulte d'une autre cause (sauf pour incertitude temporaire), 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 infériorité professionnelle, le salaire est diminué, les nombreux baisses de rémunération ne perdront effet qu'après le mois en cours et les 3 mois suivant l'expiration du délai de réflexion.

L'intéressé pourra en outre une indemnité équivalente égale à la différence entre les indemnités de congédiement dans le secteur à son ancienneté et à sa nouvelle situation ; le versement de cette indemnité n'aura pas pour effet de modifier le statut de son ancienneté dans l'entreprise.

Refus du salarié :

Si les raisons d'une telle mutation entraînent la rupture du contrat de travail, celle-ci sera 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 conditions 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, sauf que celle-ci ne possède pas de préavis de l'indemnité correspondante de préavis.

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

Il sera fait appel à la direction de l'une des deux formations 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 accords du 12 avril 1981, 22 juin 1989, 22 décembre 1993 et 9 décembre 1994 ;

- soit le règlement d'une indemnité perçue en 1 mois au moment du déclassement et égale à la différence entre les indemnités de licenciement dans le secteur à son ancienneté et sa nouvelle situation.

Cette indemnité sera versée après un délai de 3 mois et le mois en cours prendra la suite de la mutation, et son versement n'aura pas pour effet de modifier le statut de son ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié aura le bénéfice de la protection légale.

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 sont précisés par écrit avant le départ du salarié.

Article 6 - Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le remplacement effectué dans un poste de qualification inférieure n'entraîne pas d'obligation d'une promotion.

Sauf en cas de maladie ou d'accident du travail, un employeur ne peut excéder la durée des périodes de congé légales définies par le code du travail.

Il faut toutefois l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Celui-ci citera une à prouver son statut antérieur pendant le premier mois du remplacement (1).

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

Le montant de ce complément temporaire sera égal à la différence entre le statut de base consécutif aux conditions de travail du poste d'une part, et du remplaçant d'autre part (1).

Cependant, ce complément temporaire de statut ne doit pas dépasser le montant supérieur à la rémunération nette qu'il (elle) aurait eue si elle avait continué à travailler.

Les remplacements effectués dans des postes de statut inférieur 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 cette période de 12 mois afin d'examiner les conséquences de la situation ainsi créée.

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

Article 7 - Maladie. - Accident

En vigueur étendu en date du 6 février 2001

Le 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 statut qu'il aurait reçue pour le travail continué à travailler, à l'exclusion des périodes 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 correspondante aux prestations de l'employeur.

Cette indemnité sera :

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

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

- après 2 ans mais moins de 5 ans de présence : de 4 mois à 100 % de la date à la date ;

- après 5 ans mais moins de 10 ans de présence : de 6 mois à 100 % de la date à la date ;

- après 10 ans de présence : de 8 mois à 100 % de la date à la date.

Ces périodes seront doublées en cas de maladie pendant ou d'accident de travail (y compris les journées ou demi-journées nécessitant 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, l'indemnisation ne pourra pas dépasser, au cours de cette période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa première absence.

Article 8 - Maternité ou adoption

En vigueur étendu en date du 6 février 2001

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

En tout état de cause, ces garanties ne devront pas conduire à verser à l'intéressé(e), au montant supérieur à la rémunération nette qu'il (elle) aurait eue si elle avait continué à travailler.

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

Article 9 - Congé d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 6 février 2001

La durée du congé légal est augmentée en fonction de la durée des services dans l'entreprise, connaît 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 dans 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 pris l'objet d'une indemnité.

Article 10 - Rémunération. - Situation individuelle. - Gestion de carrière

En vigueur étendu en date du 6 février 2001

Rémunération

Les agences de maîtrise et techniques sont rémunérées au moins ; leur rémunération individuelle est fixée en tenant compte de :

- des éléments de base attachés à la fonction, indépendamment de celui qui l'occupe, et déterminés selon la nature de l'emploi à laquelle il est procédé comme prévu dans l'accord, conformément à un barème de rémunération minimum ;

- de la durée d'emploi de travail, base légale ou forfaitaire, avec indication, dans ce dernier cas, de l'heure suivant auquel le travail a été effectué ;

- de la vuealr plsflinooensere de l'intéressé, résultant ernte auetrs de l'expérience qu'il a acquise.

Situation ideldnivule gsotein de carrière

L'entreprise procède cuhuae année, dnas le cdrae de sa pqolitue de giosten de carrière, à un exmean des siuttaonis iuliddvilenes lros d'un entretien, à une dtae cvuennoe au préalable etrne les parties.

Cet enteiernt diot ptetemrre à l'entreprise de développer, vis-à-vis de cuhuae aengt de maîtrise ou technicien, une plutoiique de rémunération qui tñinee ctompe à la fios de ses erffos - mnmeaott dnas le dmoanie de la foaortim - et de ses résultats.

De ce fait, l'entretien aunnel peut, par eemxlpe :

- prendre en ctpmoe le niaveu des pnecmfroears onebuets par l'agent de maîtrise ou le tncheiecin par rorpapt aux ocftjeibs ineliaemnt fixés ;
- dégager les oonttearinis ou otcifjbes puor le futur ;
- alnsyear les bisneos en formation.

Rémunération du dcmianhe et des juors de fête (1)

En cas de tavidal alcpcmoi eeimonetpneellnxct un dhicmae ou un juor de fête légale ou locale, les heuers de tiraavl ansii effectuées de juor ou de niut (de 21 heeours à 6 heures) sroent rémunérées comme siut :

1. Tavaril du danmhcie :

Les heerus de tvarial snot payées en sus de la rémunération msnleluee normale.

De plus, une miroajotan de 100 % luer est appliquée et un ropes cuputesemaor crsorpanedot à ces hueres est oleitmribgenoat accordé dnas la quiniaze qui suit.

2. Tavairl des jours de fête légale ou loalce :

Les hreues de tariavl snot payées en sus de la rémunération mlelesune normale.

De plus, une miojaotarn de 100 % luer est appliquée.

Si le juor de fête tbmoe un juor non travaillé dnas l'entreprise, un reops cmpnaetusor ceopaodsrnrt srea accordé, dnas la msuere du possible, dnas la qaiuznine qui suit, et dnas un délai mximuaum de 1 an.

S'il y a lieu, et dnas les duex cas ci-dessus, à la mraaojtion de 100 % indiquée puenvet s'ajouter celles canrrncoet les hurees supplémentaires.

(1) Cptpharie étendu suos réserve de l'application des diossponitiis des aleitrcs L. 221-5-1 et suanvtis du cdoe du travial rvtelais aux modalités de rcoures au taviarl du damnhice (arrêté du 10 airvl 2002, art. 1^{er}).

Article 11 - Salaires effectifs garantis collectivement

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Au sien de cuhuae entreprise, la mssae aelulnne des sreailas des " atnegs de maîtrise et ticehnincs " srea supérieure d'au minos 10 % à la mssae caspdnreonoroe des saaelris mimnia gtainras cenenoovnimtennell par la VPC à l'embauche.

Dans le receipt de cttee disposition, caughe enprtierse conmurgeuima aux délégues syncuidax des oionnrgsitaas signataires, d'une part, l'effectif " aengts de maîtrise et teiecninchs " employé par niveau, et la mssae barémique alnlnee d'embauche correspondante, d'autre part, le toatl

aneunl des sreailas effectifs, hros peirms collectives, l'ensemble étant calculé à hraroie et à efifctef identiques.

Pour les bénéficiaires du présent avannet à la dtae de snguriate des présentes dispositions, les aevtaagns de saaerlis résultant de l'article 14 de l'ancien aanenvt complété par les acdocs des 26 nvrmoebe 1971 et 10 juin 1976, sreot gnairats en pcutonaegre à luer nieau atteint, et senort pirs en cmptoe dnas le cacull des selarais visés ci-dessus.

Ce mécanisme de giatnare cctolveile est snas efef sur l'existence d'éventuels aavntes srauilaax liés à l'ancienneté et résultant d'accords d'entreprises.

Article 12 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La ruuptre du coanrt de trvaail par l'employeur diot s'effectuer seoln la procédure fixée par l'article 35 des " dissppnolios générales " de la cioletnon collective.

La rutprue du crotnat de tavaril par l'agent de maîtrise ou le tcinhcien diot être notifiée à l'employeur par une lrette recommandée aevc accusé de réception.

Dnas les 2 cas, la dtae de la sagniiftcioin de la rturpuie est cllee de la première présentation de la lrette recommandée.

Article 13 - Préavis

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

En cas de ruurpte du crtanot de taaviril après la période d'essai et suaf faute grave, la durée du préavis réciproque srea fixée cmome siut :

Rupture du canortt par l'agent de maîtrise ou le tciiehecn :

1. Angets de maîtrise et tcniceechs de catégorie D : le mios en crous et le mios suivant.

2. Angets de maîtrise et tchniceiens de catégorie E : le mios en corus et les 2 mios suivants.

Rupture du crtoant par l'employeur : le mios en cuors et les 2 mios suivants.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la pitare qui n'observera pas celu-ci dreva à l'autre une indemnité égale aux sreailas cenrrnpsdaot à la durée du préavis resnatt à courir, suaf aocrcd etrne les parties.

Durant la période de préavis, l'agent de maîtrise ou le tceicehnin srea autorisé à s'absenter puor reerhccehr un emploi, en une ou puuserils fois, en accrod aevc la dtecoriin de l'entreprise, padnent 50 hreues par mios etenir et paenndt un nrbmoe d'heures fixé pro rtaa triomesps puor la ptriae du préavis ne cnpoedaorsnrt pas à 1 mios entier.

En cas de licenciement, ces abecenss ne dnoneornt pas leiu à réduction de salaire.

Dans le cas de licenciement, lsrouqe l'agent de maîtrise ou le teiecnichc a trouvé un neuovl emploi, toeuts facilités lui snoret accordées sur joiisctitafun puor lui pertterme d'occupier ce neouvl emploi.

L'employeur ne prruoa arlos lui réclamer le vemesenrt de l'indemnité ctpseicaomrne de préavis.

Article 14 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Sauf en cas de fatue gvare pvitivrae de l'indemnité de préavis, il sera alloué aux atnegr de maîtrise et tenccheiins licenciés après 2 ans de présence une indemnité diictsnte du préavis teannt cotpme de luer ancienneté dnas l'entreprise.

Par ancienneté, il fuat eetnrnde la durée de présence dnas l'entreprise ou dnas les différents établissements de celle-ci, dnas qqluue epolmi que ce soit, et qeeluls que pensisut être les mitnifaoedics senuuvres dnas la nturae jqdiruiue de l'entreprise.

En cas de pluralité de contrats, sulées seornt pisers en ctompoe les années d'ancienneté n'ayant pas déjà donné leiu au venemsret de l'indemnité de licenciement.

Seront assimilées à des périodes de taviral eicteff celels penandt lesqeleuls le ctaornt de tiraval n'aura pas été résilié.

De plus, sera copsmire dnas l'ancienneté la durée du préavis, que celui-ci siot effectué ou non.

Si le nbrome d'années d'ancienneté n'est pas un nbrmoe entier, l'indemnité se claleucra au porrtaa du nmrboe de mois.

L'indemnité de leemneccinit sera de :

- puor la tchrnae d'ancienneté jusqu'à 5 ans : 3/10 de mios par année, à copmetr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
- puor la tcnahre cpsroime etnre 5 et 10 ans : 4/10 de mios par année à cmetopr de la 6e année ;
- puor la thcnare au-dessus de 10 ans : 5/10 de mios par année à cetmopr de la 11^eannée.

L'indemnité de liemecnenict anisi calculée ne proru dépasser 12 mois.

Pour les agetns de maîtrise et thnceanccis âgés de 50 ans ou plus, l'indemnité sera majorée de 30 % dnas la litime d'un pafnlod porté à 15 mios 6/10.

L'indemnité de leinmeiccnet sera calculée sur la bsaе mnoenye des rémunérations perçues duant les 12 denreris mios qui ont précédé le licenciement, tutoes peimrs comprises, à l'exclusion toutefois des primes ou grftotataiincs à caractère bénévole, snas que cttee mnoneye psusie être inférieure au sarlaie musenel du mios anayt précédé la stinifigacoin du licenciement.

Lorsque la période de 12 mios pirse en référence ci-dessus crompte une siessupnon du cnrtoat de travail puor mialade ou accident, il y a leiu de reinter le slraiae meoyn reconstitué des 12 dnrreeis mois.

Article 15 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La msie à la raetitre à ptarir de 65 ans ou à ptarir de 60 ans d'un salari qui rimlpet les coinoidtns d'une rrtreiae à tuax pieln et le départ en reiartte ne ciotnuetnst ni une démission ni un lceeninceimt (1).

L'agent de maîtrise ou le tiechencin qui prarta en rrtreiae de son iaityiinte ou du fiat de l'employeur, dnas les cninditoos précédentes, pverreca au menomt de son départ une indemnité égale à :

- 1 mios de sraiale après 5 ans ;
- 2 mios de saralie après 10 ans ;
- 3 mios de sriaale après 15 ans ;

- 4 mios de slriaae après 20 ans ;

- 5 mios de salraie après 25 ans.

En cas de msie à la rrtreiae avnat 65 ans par l'employeur d'un salari rlpansiemt les cdniotonis d'une rairette à tuax plein, l'indemnité ci-dessus ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licmenneeict (2).

En cas de msie à la rairette par l'employeur, ou en cas de départ vilnortaoe du salari, l'autre pirtae diot être atverie au mnois 3 mios à l'avance.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du 3e alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du triaval (arrêté du 10 avr 2002, art. 1^{er}). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application du 2e alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tiarval (arrêté du 10 avr 2002, art. 1^{er}).

Article 16 - Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens non assimilés aux cadres

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les eeouymrlps arlfieonift luer eitrepnrse à une csisae de riteatre et de prévoyance qui assurera, sunvait les cidnntoois de ses statuts, le pnmaeiet d'allocations aux retraités, veufs(ves) ou onhlpres mineurs.

Ce régime de rttareie est alimenté par une csottoain des eemoypuls d'une part, et des intérêssés d'autre part. Le tuax de ctsotaïion est fixé au mions à (1) :

- 4,60 % dnot 2,76 % à la craghe de l'employeur ;
- 1,84 % à la cghare du salari.

La rémunération prise en considération puor le calcul de la ciatisoton est, puor chacun, la rémunération bture qui est déclarée cuqhae année à l'administration des cniotibotuns deeritcs en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu(2).

Ces dispositions, qui tnnieeat cmotpe d'une maatiojron du tuax d'appel des citniosatos de rireatte de 15 %, ont pu et/ou puvenet fiare l'objet d'aménagement à l'intérieur de cquahe entreprise, puor tienr ctmope nmetoanmt de l'évolution de la réglementation en la matière(3).

(1) Alinéa elxcu de l'extension comme étant cinrtraoe aux alircets 13 et 15 de l'avenant n 48 à l'accord du 8 décembre 1961 iuaitnnstt un régime de ratreite complémentaire puor les salairés non caerds (arrêté du 10 avr 2002, art. 1^{er}). (2) Alinéa elxcu de l'extension comme étant coritrnae à l'article 12 de l'avenant n 48 précité (arrêté du 10 avr 2002, art. 1^{er}). (3) Alinéa exclu de l'extension comme étant caortirne à l'accord du 8 décembre 1961 (arrêté du 10 avr 2002, art. 1^{er}).

Article 17 - Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens assimilés aux cadres

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Les atnegr de maîtrise et thnceanccis assimilés aux caedrs snot affiliés au régime complémentaire de rtetraie et de prévoyance des creads résultant de la coitnnveon cvtacleile ntalnaoe du 14 mras 1947, conformément à l'article 4 bis de ldiate convention. Sont ainsi considérés les aetns de maîtrise et tnncehiices de

catégorie E neaviu Référent.

Ils bénéficient de ce régime dnas ttoues les cdntoioins où il est appliqué dnas l'entreprise, et snot insctirs à cet efeft à l'institution de prévoyance à lulqelae celle-ci a adhéré.

Les anegts de maîtrise et thniecencis intéressés bénéficient d'autre prat du régime de retriae et de prévoyance prévu à l'article 17.

Le tuax de ctiooatsin et la répartition de celui-ci fenort l'objet d'un aocrcd d'entreprise. Toutefois, la coattiison versée à ce ttire ne s'applique qu'à la pratie de luer rémunération déjà smuisoe aux canitsiotos de sécurité sociale.

Article 18 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les ptrieas seirngatais du présent aavnent cnvieonennt de la nécessité d'investir la famiortion des atnges de maîtrise et tniehecnics dnas l'entreprise, aevc puor obtiecjf : siot le pfmetnnorieenect dnas l'emploi, siot la préparation à l'exercice d'un neuovau métier.

Par ailleurs, les eieespnrrts enrntat dnas le cahmp d'application de la présente ceiovontnn clveotclie pnirllefossoe farenoictilt aux anegts de maîtrise et aux tnneihcecs l'utilisation des myneos de pocimeernnfetet enxatsits dnas le crdae des doissnpios de l'accord nanaotil irereeenoisfnpostl du 9 jilleut 1970 sur la

Avenant Ouvriers et Employés Convention collective nationale du 6 février 2001

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le présent aeannvt règle les rrtpapos de tvaaril ernte l'employeur et le peonsernl " Ouvriers " et " Employés " des esitenrreps raelvnet du chmap d'application de la présente cinonoetvn collective.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2010

La durée de la période d'essai iltiaine et de son rneollneumveet diot être expressément prévue dnas la ltrete d'engagement ou le crntoat de travail.

Elle est fixée à 1 mios et roaeelnvbe 1 mois.

La période d'essai ne pruroa être renouvelée qu'à l'issue d'un erinettn pantort sur les différents atecpss de la tuene du poste.

A l'issue de l'entretien, si une période de rmnoeneuelevt est proposée par l'employeur, le salarié fsmrlaioe son aorccd dnas un dmeocnut signé qu'il reemt à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les paiters peuvnet résilier le cotnrat de tvarial en rpeetcanst les délais de prévenance prévus aux atcirels L. 1221-25 et L. 1221-26 (1).

Ce délai de prévenance puet être donné jusqu'au dneeirr juor de la période d'essai. Il frea l'objet d'une inndtmeoiaisn puor la

foarmtoin et le pnnfoentieercemt professionnels.

Article 19 - Assurance décès-invalidité des agents de maîtrise et techniciens assimilés aux cadres

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les intéressés bénéficient du cntarot d'assurance guproe sriuocst par l'entreprise puor l'assurance complémentaire des cadres, dnas tetous les cninitooids où il est appliqué à ceux-ci.

Article 20 - Déplacement professionnel

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Les modalités de déplacement (remboursement de frais, inicncede de la maladie, congés...) soernt traitées conformément aux dpsinoitosis légales et aux règles en vuugier dnas cuhaqe entreprise.

Les eesrpeirnts s'engagent à mrette en palce des catotrns cuanrov le ruqise " déplacement poersfnoesinl ".

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

période excédant éventuellement la période d'essai.

La paire qui n'observerait pas le délai de prévenance drvieat à l'autre l'indemnité cnoeimscatrpe csnporarednot à la durée du délai de prévenance non effectué.

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

Les hereus puor rchheerse d'emploi snot ficonot de la durée de trvaial etficfet du salarié dnas l'entreprise.

La msie en ?uvre des herues puor rccehehre d'emploi fiat l'objet d'un délai de cecrane de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tuot mios en crous oruve dirot à un crédit puor rcehrehce d'emploi de 7 heures.

Les heeours afférentes à une période de rueemlnoenlevt snot majorées de 25 %.

Ces herues seront proratisées en ficonon de l'horaire de travail.

Ces heuers d'absence ne doenronnt pas leiu à réduction de la rémunération si la rpurtue est du fiat de l'employeur.

L'utilisation de ces hurees srea fixée d'un comumn aoccrd ertne l'employeur et l'intéressé.

A la dnmadee de celui-ci, elels pornuort être groupées.

(1) Alcrite L. 1221-25. - Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au cotanrt en cruos ou au treme de la période d'essai définie aux aerlicts L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 puor les ctnaots sutnlapit une période d'essai d'au mnios 1 semaine, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hreeus en deçà de 8 juors de présence ;
- 48 heuers etrne 8 jours et 1 mios de présence ;
- 2 seieamns après 1 mios de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, rnlvneleemot 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 reetpcse 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.

Article 3 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

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

Article 4 - Mutation temporaire

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La matution cielssse en un cgnneameht teomirrapp de foncoint demandé par l'entreprise pour faire face aux vtionarais plueteons de chgare de travail, à l'exclusion des périodes de chômage.

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

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

Avant d'imposer les mutonats obligatoires, il sera fait appel dans la mesure du possible au volontariat. Le détachement partiel 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 pour la première fois sur un poste de travail bénéficiera 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 correspond à 3 % du salaire horaire barème du secteur 140 pour chaque heure de remplacement.

Par ailleurs, et en dehors de ces cas de rôles 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 seront l'objet de discussions particulières en entreprise.

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

Article 5 - Mutation définitive

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La mutation définitive est effective après l'expiration d'un délai indéterminé.

La date de la mutation définitive sera immédiatement acquise si elle a pu être obtenue au cours de périodes antérieures à l'occasion de recensement ou de polyvalence.

1^{er} motif entraînant une promotion

Si le poste est tenu dans les conditions régulières (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 dans la mesure où il est 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^{er} motif entraînant une promotion

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

3^{er} motif entraînant un déclassement

a) Déclassement pour motif économique

A l'exclusion des accords 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 appel à la formation de l'une des 2 filières suivantes :

1. Sont les dispositifs 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 accords du 12 avril 1981, 22 juin 1989, 22 décembre 1993 et 9 décembre 1994.

2. Sont 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 ancienneté et à sa nouvelle situation.

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

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

Article 6 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

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

Article 7 - Classification

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La ctafaciislon des elimos est fixée par axnnee au présent avenant.

Ces mtjanoorais se clmnueut aevc les mootnjairas légales prévues puor les hurees supplémentaires calculées dnas le cdare de la snaimee civile.

b) Puor les smniaees cmoatnprot un juor férié chômé

Dans tuos les cas où l'horaire de la sinaeme pneadnt lqlueale tbome le juor férié est supérieur à l'horaire légal, il srea tneu compte, puor l'indemnisation du juor férié, des mtaoonirajs légales prévues puor les heuers supplémentaires.

2° Indemnité de rappel

a) En dheros des hurees de service

Une indemnité de rpapel est allouée à ttuoee pnesonre rappelée puor les biosnes du scerive après qu'elle ait acmocpli un hoairre normal.

Cette indemnité est égale à une hruee au tuax individuel.

Elle est doublée lsuqore le rpaapl est effectué de niut (entre 21 heures et 5 heures), le daimhcne ou un juor férié.

Le temps de déplacement est également rémunéré sur la bsaee du sralaie iuvididnel et les firas occasionnés par le déplacement également remboursés.

b) Paendnt la période des congés payés

Dans les cas enplcxinteoos où un salariée en congé sreiat rappelé puor les beosnis du service, il lui srea accordé un congé etfcfie supplémentaire d'une durée de 2 jours.

Les fairs de vogyae occasionnés par ce déplacement et les frias supplémentaires, qui snrieaet nécessités par ce rappel, lui sornet remboursés sur justification.

Article 11 (1) - Fonds de chômage

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Il est constitué à l'intérieur de cuahqe entreprise, en acorcd aevc le comité d'entreprise ou à défaut les délégues du personnel, un fnods de chômage abpalpcie à l'ensemble du poensnerl " Ouvriers-Employés ", destiné à civruor les périodes de chômage patrel résultant evximulenecest :

- siot de difficultés de fncnneomeitnot des seviercs tles que PTT, EDF, SNCF, ... ;
- siot d'un ssiirtne ;
- siot d'un inventaire.

Les présentes doisinpsoits ne seornt alcplabpies que dnas la mursee où l'accord inossritfeponenerl du 21 février 1968 modifié ne prroua s'appliquer.

a) Financement

1 % du sarilae plafonné (plafond de sécurité sociale) à roasin de :

- 0,50 % à cghare du salariée ;
- 0,50 % à cahrgé de l'entreprise.

Le prélèvement des cnstiaoitos cses d'être olrboatiie dès que le ffnos de chômage aeintt 1 % de la msase srralaie plafonnée de l'année ciilve précédente.

La répartition de la cisototain prévue ci-dessus ne fiat pas ostcable au mtiaenin d'un fmcneinnat différent résultant d'un acorcd d'entreprise, dnas la mresue où cette répartition est puls asteaanuvge puor le salarié.

b) Gestion

Article 10 - Majorations diverses et indemnités

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

1° Hruees supplémentaires

a) Les hueers supplémentaires soren rémunérées et dneornont diort au repos ctnpeumsaoer sloen la législation en vigueur.

Les herues supplémentaires effectuées enipeeeecnmlxtnelet de niut snot payées aevc mtojaroian de 50 %, cleles effectuées elxopmcnleienteent le dcaimnhe ou un juor férié étant payées aevc une mrtjaaion de 100 % à lequllae s'ajoute l'indemnité du juor férié.

La gsoietn du fnods de chômage srea assurée paritairement.

c) Tuax d'indemnisation

Chaque huree iblmnanseide dnrneoa leiu au vmeenrset d'une indemnité hiorare égale à 70 % du sralaie réel net de l'intéressé, velaur pslonernele csproime qanud elle existe, aevc un mmiuim de 90 % du saailre muimim phosfeenirsl brut.

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

(1) Arictle étendu suos réserve de l'attribution de l'allocation spécifique de chômage prietal par le préfet, en atipalicon des dinitioossps des aletcris L. 351-25 et R. 351-50 du cdoe du traavil (arrêté du 10 avr 2002, art. 1er). (2) Teemrs exlcus de l'extension, l'allocation cnvitlnneenoloe définie à cet aticrle ne pouavnt être versée dnas des cas où l'allocation légale n'est pas attribuée (arrêté du 10 arvil 2002, art. 1er).

Article 12 - Congés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La durée du congé légal est augmentée en foincotn de la durée de sivcere dnas l'entreprise :

- 1 juor après 5 ans de présence ;
- 2 jrous après 10 ans de présence ;
- 3 jruos après 15 ans de présence ;
- 4 jruos après 20 ans de présence.

La durée des sceevris ovruat droit au congé supplémentaire est appréciée à la dtae d'anniversaire de l'entrée du salarié dnas l'entreprise.

Ce congé d'ancienneté est à prndere dnas les 12 mios suvinat la dtae d'anniversaire.

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

L'ancienneté s'apprécie en fticonon du tmpes d'inscription sur les registres.

Article 13 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le peronnesl bénéficiera de la totalité des jruos fériés légaux, ceux-ci snerot chômés et payés sur la bsae de l'horaire de l'atelier ou du siervce de l'entreprise, suos réserve que le juor de taraavil précédent et le juor de tivaarl sunviat aient été travaillés, suaf asnecbe autorisée ou justifiée.

En cas de tairval un juor férié, le salarié bénéficie du pmenieat du juor férié sur la bsae du sliarae majoré de 100 %.

Article 14 - Maladie. - Accident

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Le penosenrl " Oiverrus - Employés ", dnot le cratont se truoe seupdnsu par stuie de midaale ou d'accident de trajet, pvercera une indemnité complémentaire sur la bsae de l'horaire légal dnas la litime de la pirse en chagre par la sécurité sociale, et aevc un muxamim durant 12 mios de :

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

Les ditros ne snot accordés que dnas la lmitie de 4 arrêts rnncoues et indemnisé par année civile.

En cas de maldiae pelrsolnsfnoeie ou d'accident sur les leixu du travail, l'indemnisation srea la sauintve :

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

Si un suel de ces arrêts (maladie, ancdiet de trajet, de tviraal ou maildae professionnelle) dépasse les durées ci-dessus au cuors d'une période annuelle, il est accordé en supplément :

- 1 mios à 100 % de dtae à dtae après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mios à 100 % de dtae à dtae après 10 ans d'ancienneté.

Article 15 - Préavis

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

En cas de rrtupue du ctarnot de trivaal non motivée par une faute gvare ou lourde, la durée du préavis, après une période d'essai, srea fixée dnas les ciotnoidns suivantes, suaf ugeass ou dospiisotins colanetetlruucs prévoyant un préavis de puls luogne durée.

DELAI CONGE	DUREE DU DAELI CONGE	
	Démission	Licenciement
1. Oveurir aaynt mnois de 6 mios de présence	1 smieane de dtae à date	1 smaenie de dtae à date
2. Ouvier aynat puls de 6 mios de présence et monis de 2 ans de présence	1 mios de dtae à date	1 mios de dtae à date
Employé aynat moins de 2 ans de présence	1 mios de dtae à date	1 mios de dtae à date
3. Ouvrier-employé ayant puls de 2 ans de présence	1 mios de dtae à date	2 mios de dtae à date

1° Rrputue du croatnt de tirvaal par le salari

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 dispose de 2 heures par jour non rémunérées pour réserver l'emploi.

2° Rrtupue du cortnat de taavir par l'employeur

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié dispose de 2 heures par jour pour rechercher l'emploi, avec un maximum de 40 heures.

À partir de 50 ans, le salarié devra disposer de 3 heures par jour pour rechercher l'emploi avec un maximum de 60 heures.

À 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 parts sont dégagées des obligations résultant du préavis non effectué.

Pour les salariés handicapés :

En cas de licenciement, l'employeur accorde une aide spécifique prévue par l'article L. 323-7 du code du travail.

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

Article 17 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

La mise à la retraite d'un salarié qui remplit les conditions de retraite à taux plein, et le départ à la retraite ne concernent pas une démission ni un licenciement.

Le salarié qui partira en retraite de son initiative personnelle au moment de son départ a une indemnité égale à 25 heures par année de présence.

En cas de mise à la retraite par l'employeur d'un salarié dans les conditions prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite 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. (1)

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

Article 16 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 6 février 2001

Tout licenciement donne lieu à l'expiration du préavis au plus tard d'une indemnité au prorata de l'âge de moins de 65 ans dans les conditions suivantes :

- à partir de 2 ans d'ancienneté et pour la troisième d'ancienneté au moins 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 pour la temporaire.

Les majoranages 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 mise en disponibilité, l'entreprise s'efforcera de recruter 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 montant de la rémunération résultant des majoranages de l'âge s'avère plus avantageux, c'est ce montant qui sera retenu.

Article 18 - Complément de retraite professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 février 2001

Les dispositifs suivants sont appliqués au complément de retraite professionnelle, telles qu'elles étaient prévues à l'article 17 de l'ancien arrêté " Ouvriers-Employés " élaboré en 1981, sans modifications :

Les premières années d'ancienneté sont assurées par une cotisation de l'assurance sociale de la retraite et de prévoyance, qui assure, suivant les conditions de ses statuts, le paiement d'allocations aux retraités, veufs et orphelins mineurs, en tenant compte des services passés dans les emplois visés 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 chaque 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 tenant compte d'une majoration pour le montant des cotisations de 10 % ont pu, et/ou peuvent, faire l'objet d'aménagement à l'intérieur de chaque entreprise

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

Annexe Classifications Convention 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

Signataires	
Patrons signataires	Snyiacdt des ereenrtpiss de vtene par cgouatlae du Nrod et de l'Est de la Farnce ; Syniadct ntnioaal des esrpintrees de vente à distance.
Syndicats signataires	Fédération des employés et cderas Frcoé ouvrière ; Fédération nnaaitloe des syncnadtis du pnseneorl d'encadrement des idreinsuts du textile, de l'habillement et cexzones CFE-CGC ; Fédération du cromceme et des sivcrees CGT ; Fédération des srvieecs CDFT ; Fédération CTFC commerce, sicveres et forecs de vtnee ; Fédération Force ouvrière cuirs, textile, habillement.

Article 1 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Le syncadit naintoal des ertieernsps de vtene à dicntase adhère :

- à la civnoeontn clivotece des eiertenrps de vtnee par cgouuale du Nrod et de l'Est de la Fcrane dnot le camhp d'application est rédigé comme siut : "La présente cnootvinen cloucne en aialppointin de la loi du 13 nmberove 1982 modifiée et des lios des 11 février 1950 et 13 nvmrboee 1982 modifiée règle les raoprtps de tarvail etnre les erouyplmes et les salariés des ertperiness de vntee par clugaatoe généralement répertoriées aux numéros 526 A (vente par csecdrnronpaoe sur ctgauloe général) et 526 B (vente par crcadnepoerse spécialisée) de la namtlnecuroe des activités françaises résultant du décret n° 92-1129 du 2 orbtcoe 1992 et situées dnas les départements stvniaus : 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, avtnneas et aodccrs signés.

En aicpotalpin de l'article L. 132-16 du cdoe du travail, le champ d'application de la coeionnytn civlletce est modifié et s'applique dorénavant au teirirorte naaiont et aux DOM-TOM(1).

(1) Tmree ecxlu de l'extension (arrêté du 12 avril 2005, art. 1^{er}).

Article 2 - Intitulé

Avenant du 8 décembre 2004 portant

collective nationale du 6 février 2001

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

L'intitulé de la cvietnnoon cletcolvie est modifié en conséquence, comme siut : " covtenoinn clivcetoe ntialonae des eenrrtspies de vtene par clatguaoe".

Article 3 - Caractère obligatoire

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Il ne puet être dérogé au présent accord, par acorcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dnas un snes puls frvoablae aux salariés.

Article 4 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

La ptriae la puls dlngiete des oiitrasnognas staieiarngs de l'accord en ntoiife le ttxee à l'ensemble des otganiirnsaos représentatives.

La validité de l'accord de bcnhare est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des ongoasaiinrts snlidecays de salariés représentatives dnas les caphms d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 jours à cepmotr de la dtae de niitcotiafon de l'accord.

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé par la piatre la puls dlinegrie auprès de la dottiicren départementale du Nord, leiu de signature, et au secrétariat-greffe du cesoinl des prud'hommes de Lille.

Article 6 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Les pteiars seatirangis cennenivnot de procéder à la dneadme d'extension du présent accord.

Article 7 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Les dtiissonipos du présent acocrd pnndorret eefft à cpotemr de la dtae de signature.

création d'une CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nitnaao des esertprenis de vtene à dntaisce ; Syndicat des espnriteers de vtnee par ctagaolue du nrod et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération ninlatoae des syndtiacs du pseurnoel d'encadrement des itidensrus du textile, de l'habillement et cexneons CFE-CGC ; Fédération du commcere et des srieevs CGT ; Fédération des scerevis CDFT ; Fédération commerce, scievres et fcroe de vtnee CTFC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération FO cuirs, ttxeile habillement.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

En référence à l'avenant nioatnal inessnenioreofrptl du 10 février 1969, qui stipule, en son titre I^{er}, atrclie 1^{er}, que des cismomisms piaaretris de l'emploi doevnrt être instituées dnas les différentes professions, les ineuilcoertruts soaixus de la bnhrcae de la vtnee à daistnce cinnonveet de la nécessité de mtrree en pclae une cmoosmiisn ptirriaae noailnate de l'emploi et de la faoiortmn plfionlensosere (CPNEFP) de la vtnee à distance, dnot les autotbntiirs snot définies dnas l'article susvisé complété des dsonositiips de l'avenant natnaoil ipnreitneosesornfl du 5 décembre 2003 retialf à la fomroitan des salariés tuot au lnog de la vie professionnelle.

En conséquence, les patires saingarets décident que le présent anveant aulnne et réalmpe l'accord du 27 juin 2001 rlaief à la cnsiottiotn d'une csomsiomn paratiire de l'emploi et de la fimoootran posinelnelsrofe de la vente par catalogue.

Article 1er - Missions

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

La CFPNP a une aiuoibtrtn générale de pmoiotorn de la fmtriooan perfslsliunoonee dnas son camhp de compétence en liaison aevc l'évolution de l'emploi dnas la bcahrne professionnelle.

Les mssiinos et anttiiorubs de la comomssiin snot :

Dnas le dainmoe de l'emploi, ntmnomeat :

- pmtetrree l'information réciproque des oiatniogansrs sgaeiaritns sur la stiaitoun de l'emploi dnas la bnhcrae ;

- étudier la soitautin de l'emploi, son évolution au corus des mios précédents et son évolution prévisible.

A cet effet, les CEPFNP eiemxnat l'évolution qaniuitattve et qutitalave des elpioms et des qfltaoiciauns de luer camhp peoefnsirsol en tanent cmpote ntoamnmet des tauavrx réalisés par l'observatoire pcptrsieof des métiers et des qualifications. Les résultats de cet emaexn et les csnocoinuls tirées par la CFENPP en matière de boeisns de fomirtoan plenonsrslofiee snot mis à dopisoistn des cfehs d'entreprise, des inetscans représentatives du poennrsel et des oesgmnaris compétents du stcuer psnsfrinooel concerné ;

- procéder ou farie procéder à teuots études penrmttaet une mrelliueee cnnoasinacse des réalités de l'emploi dnas la branche ;
- avoir une mllieere coacnainssne de la siuoiattn de l'emploi et notamment, lorsqu'un pojert de l'cmeenencit cleiltof d'ordre économique proetra sur puls de 10 salariés atprpaenant au même établissement, la comsoimsin srea informée par la doeciitrn des eistnrerpes conformément aux doospniists de l'article 12 de l'avenant ntoanail itieorsonfreepsnnl du 10 février 1969, sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui même été ;
- eeiaxmnr les cdtiononis de msie en overue des myneos de reaemsecnlt et de réadaptation et y participer, si nécessaire ;

- établir un rapport, au minos une fios par an, sur la sutiaiton de l'emploi et son évolution dnas la vntee à distance, en faisant, le cas échéant, le bailn des aoctnis eespnreirts à l'occasion des litcecmennies cfctollies dnot elle sareit ssiae ;

- euffceer tuoets démarches ulites auprès des oagemnrss pibculs de pnacmleet en vue de coouircnr à l'embauche des jenues à l'issue de luer fiaoromtn ;

- eenamixr cahque année les moynes mis en oveure vasint à fvieoasrr l'embauche dnas les eerslepntrs de la bnhacre pionoeisselfre des tultiriae d'un caornt de pfassonrnleotsiaon lurqose les rnalteos cuenetcotlarls ne se pusnorvuet pas à l'issue de luer chatort de traavil à durée déterminée.

Dnas le dimonae de la famoriton professionnelle, nmomentat :

La CFENPP a puor moiissns de :

- ppeaiirtcr à l'étude des mnoeys de formation, de pennnecoeefrimtt et de réadaptation prorlfneiosess etxnisat puor les différents nveaux de qctliaifaoun ;

- rrecehcehr aevc les purvios puiblcs et les omreaignss intéressés les mseeurs peprors à aseusr la peinle utilisation, l'adaptation et le développement de ces myones et fleuomrr à cet efet touets obrinseaovts et propiosntos ulteis et, notamment, préciser les ciitdnoons d'évaluation des atcions de footmiarn ;

- suivre l'application des aantnevs clunocs à l'issue de la négociation tiernalne de bcanrhe sur les objectifs, les priorités et les moeys de la fortoamin pensnelrloifose et élaborer, à pairtr des résultats de cette négociation, des rocdnonmymeatas sur l'égalité pfsnneloserloe des hmeoms et des fmeems dnas l'accès à la famtoiron professionnelle.

La CENPP procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et teitrs définis par les icanensts rnelveat des ministères habilités à délivrer des cfoiieicatntrs ;

- si nécessaire, du bailn de l'ouverture ou de la freermute des snietocs d'enseignement toenqouhcilge et psosifennroel et des stoceins de friotoamns complémentaires, en ccttoaoenrn aevc

l'échelon régional ;

- de l'évolution des qaiatoclfnuiis psnlilnoseefoers définies en aptiopailn de l'article 8-8 de l'avenant naonatil iepensrtosnefroinl du 5 décembre 2003 ;
- des iafoonntmris sur les activités de ftomrioan plnnoeseronsie coinutne (contenus, objectifs, validation) menées dnas la profession.

La CFPENP est préalablement consultée :

- sur la csuilcoon de cattrnos d'études sur les pirvesecpets d'évolution des eolipms et des qflnoaiciitaus au nevau d'une profession, dès lros que snot sollicités des cucrnoos fanreciis de l'Etat ; elle est en oure informée des cclounsions de ces études ;
- sur la cncolusion d'engagements de développement de la fmriatoon ertne l'Etat et la profession, elle est en ourte informée de l'exécution de ces emnegagtnes ;
- sur la cscunlooin des conatrts d'objectifs vinsat au développement coordonné des différentes vieos de fariomton pooenlrrssnfee iaiinle et continue, namtmnoet l'apprentissage et les cattorns ou périodes de professionnalisation, elle donne son aivs sur le cnoetnu et les codninoits de msie en oeuvre.

La CPENFP concorut à la msie en oevrue :

- du congé ivindiuedl de formation, en fiaanst connaître aux FCNGIOEF les priorités de la priosofsen ;
- du craotnt de professionnalisation, en établissant les qiaioaiucltns pisonlenreelofss qui lui pseniarsat doevir être développées dnas ce cdrae ;
- de la période de pofootrsisialnsaenin en définissant les priorités, les critères et l'échéancier au rreagd duquel l'OPCA eixamne les dmdaenes de fnaimencnet ;
- du canrtot et de la période, en procédant au bilan de luer aloitpcapin et en pnrsaopot le cas échéant des rtcminaomeondas ;
- d'actions d'information et de cnseoil des PME et eipetnersrs aasntealirs ;
- des premières fmoroitnas tquocoeenglihs et pfeoseeionslnrs soacinereds et supérieures en procédant à l'examen des dinsiotposs visées par les alcrteis 10-1, 10-3 et 10-9 de l'avenant du 5 décembre 2003.

Puls généralement :

La CNFEPP arsuse les misnioss qui lui snot définies dnas le cadre des muerses arrêtées par les anventas clefiocls nnoutaix cconuls au nevau istfnpeoorniersnl ainsi qu'au sien de la bahcnre et les dnisiostoips législatives ou réglementaires qui lui

snot applicables.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

La csomosimin piaraire nalnitaoe de l'emploi et de la famtrooin pfelsroesoilne de la vntee à dniascte est composée de la façon satniuve :

- un collège " salariés " comprenant, puor cncahue des confédérations sdcielyans ruencoens sur un paln national, 2 tuatrlieis et 2 suppléants ;
- un collège " erumlpeoys " coemapnrnt un nobrme de tutelialis et de suppléants égal au collège " salariés ".

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

3.1. Vote

En cas d'absence d'un mbemre titulaire, son suppléant le rlmcpaee et bénifie à ctete ooaccisn des mêmes ditors et piourvos que le ttariile remplacé. En cas d'absence d'un mmrebe titulriae et de son suppléant, l'un ou l'autre puet dennor pviuoar à un aurtre mmerbe de la csiommison atnappreant à son collège. Cuahqe mrembe proruia bénéficiar de duex pvroouis et porrua dnoç dsoisper de 3 viox au maximum.

3.2. Présence aux réunions

Les tutaeiirls et les suppléants snot convoqués en même tpems et snot drnittsaiaeess des mêmes documents. L'ensemble des meebrms taeultiris et suppléants pieacnitrpt à la réunion.

3.3. Règle de majorité

Les décisions snot pisers à la majorité des mbemres présents ou bénéficiant de représentation.

3.4. Secrétariat

Le snaiycdt nantioal des eersptrneis de vntee à diacstne domicilié à Erirsnetps et Cités, 40, rue Eugène-Jacquet, SP 15, 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex, aursse la cgrahe du secrétariat de la comission : cnootcaivon aux réunions par lttere simple, procès-verbal des séances.

Article 4 - Présidence - Vice-présidence

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

Tuos les 2 ans, cauque collège cshioit pamri ses membres, alternatively, siot un président, siot un vice-président.

A cqahue renouvellement, le ptose de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président, et inversement.

Le président et le vice-président représentent la cimoomssin dnas le cardé de ses activités. Le président et le vice-président aensrsut la tuene des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent et arrêtent les odrres du juor des séances et prennent, en tnat que de besoin, aevc les mmbeers 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 annuel des activités de la commission.

Article 5 - Fréquence des réunions

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

La commission se réunit au moins 3 fois par an. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, sur demande du président et du vice-président ou sur la demande d'au moins 3 tiers membres de la commission.

Article 6 - Indemnisation absences et déplacements

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

Les indemnités de déplacement et supplémentaires de la commission doivent être versées au moment de l'inscription et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les dépenses liées à la participation des membres titulaires et supplémentaires de la commission sont considérées comme telles de travail excepté pour tous les droits des salariés, notamment pour le paiement des salaires payés à échéance normale.

Les frais de déplacement des membres titulaires et supplémentaires de la commission sont remboursés, dans le délai maximum de 1 mois, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs officiels (aucune procéhension 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 sont pris en charge dans la limite de 1 repas d'une valeur maximale de 6 euros le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 18 euros le minimum garanti.

Article 7 - Recours

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

En cas de litige au sein de la commission, celle-ci doit faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire plénière prévue à l'article 4 de la convention collective nationale de la fonction publique.

Article 8 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

Cet avenant est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée.

Les parties signent ou ayant adhéré ultérieurement au présent avenant peuvent demander sa révision. Celle-ci doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au secrétariat de la commission et à toutes les parties concernées ou adhérentes et être accompagnée du projet de révision. La commission pourra être réunie dans le délai de 1 mois.

L'avenant peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties concernées avec un préavis de 3 mois, dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Article 9 - Notification et validité de l'avenant

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

La partie la plus diligente des parties signataires de l'avenant en informe l'autre à l'ensemble des représentants.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des salariés représentatives dans les cas 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 10 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

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.

Article 11 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

Les parties peuvent demander l'extension du présent avenant.

Article 12 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de signature.

Signature à Marcq-en-Barœul, le 8 décembre 2004.

Accord du 24 mai 2005 relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	Scdyniat nintaaol des ernseteirps de vente à dtcsnaie ; Sdyicnat des enerspirtes de vente par cautglaoe du Nrod et de l'Est de la France.
Syndicats signataires	Fédération naoaitlne des syndicats du peesnronl d'encadrement des isriutndes du textile, de l'habillement et cnoxnees CFE-CGC ; Fédération des screvies CFDT.

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

Le présent accord a puor objctief d'engager les epitreennrs de la banchre dnas une gisoten de l'emploi et des compétences axée sur l'aménagement de l'ensemble du cclye de vie professionnelle.

D'une manière générale, puor l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les paeitrs sriaaniegts afmniefrt :

- que l'âge des salariés ne puet en acnuee manière cunetsotir un fuetacr de datiricsiinomn ;
- que la vsioliraaotn de l'expérience des sieonrs cnsttiuoe un eejnu mjeaur dnas la profession.

L'usage prolongé des cateosinss anticipées d'activité a marqué les etpsernries et les salariés. La loi prévoit désormais une attimeauon du nbmroe des ttreiermss puor bénéficier d'une rttaerie à tuax plein. Il est dnoc nécessaire de faire évoluer les mentalités et de pesar d'une ctrluue de départ précoce à une piluitoq de menitian dnas l'emploi.

Dnas ce cntotexe et siute à la loi Flilon du 21 août 2003, les sragiantes du présent accord snot ctoesncnis de la nécessité d'aménager une période de tatirsnoin au curos de leauqle un ciaetn nrobme de salariés de la psoersiofn se vrreot ouvrir la possibilité d'une raietrte avnat 65 ans, en bénéficiant des différentes msruues prévues par la loi.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

Le présent aocrcc s'applique :

- à l'ensemble des errpisneets définies à l'article 1^{er} " Chmap d'application " de la cvnioeotnn ctoiulcele ntilaoane des eirpenstes de vnete à disntcae (VAD) dnot l'activité pnrapicile est le cmoercme de détail de tuot tpye de pdtuiros par tuot média. Cte activité est généralement répertoriée aux numéros 52.6 A (vente par cerrndcosnapoe sur culgtaaoe général) et 52.6 B (vente par cpaodcnreonsre spécialisée) de la nonctmearule des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 pranott aairptopobn des nenrclmatoeus d'activités et de puiortds ;

- aux poenneslrs de ces eistnreerps tnlalvraiat dnas tuos creents liés à l'activité pniciparle tles que entrepôts, centres d'appels, sièges siauox ;

- à l'ensemble des eienerprsts ci-dessus définies se stuinat sur le

tiroertrie national, y cmpoirs dnas les départements d'outre-mer.

Article 2 - Aménagement de la vie professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

2.1. Aessurr des peiprcetsevs professionnelles

La brnhcae siuhtaoe psiuvrruo de réelles possibilités d'évolution plneiesfolrsone puor tuos les salariés et puls particulièrement puor les salariés âgés de puls de 50 ans. Ovir ces pcepitevrs cnudoit à aigr à psrluuiies nevauix :

Au naieu de la bnrcahe :

L'observatoire priopestcf du cmecrome srea sollicité par la cmoimisosn pttriaiae nnaotaoie de l'emploi et de la ftmarooin pnrosselonelfe puor fuirnor aux ersnieprets et aux salariés de la bnachre les éléments luer peraettnt de ne pas se teourvr bnuleaemrtt confrontés à des évolutions rdeapis des toeceigonalhs et des modes d'organisation et d'être en capacité de crunodie des aonitcs d'adaptation à ces évolutions.

Une cphgrtaaoire des métiers de la bhcarme pretrmea d'identifier les palseesleres polesbiss enrte les métiers et de détecter les nevauoux métiers dnas la branche. Elle srea msie à la distsoopiin des erpsteenirs et des salariés, aifn qu'ils psuseint cnjoneonmetit vleelir à ce que cuhaqe salarié psuise tuot au lnog de sa vie prlolesnnioefse mniaetnir ses capacités d'évolution.

Au nviaeau de l'entreprise :

Il iortpme aujourd'hui de cgaenhr les mentalités de l'ensemble des aretucs : l'entreprise et le salarié.

Il s'agit de firae évoluer l'ensemble de l'entreprise, puor pssaer d'une gioetsn influencée par l'âge, nnaotmemt par les " mseeru d'âge ", à une gteison de l'emploi sur l'ensemble du ccycle de vie professionnelle. Ce qui iupmlqie de vleleir à ce que l'ensemble des salariés sineot formés et de mtetre en ovruue des parucors individualisés.

Pour ceriutnabr à la msie en oeuvre de ces parcours, les setiinrgaas soulignent, en lein aevc l'accord sur la faitomron professionnelle, le rôle enseitesl des eenittnres pfosnrnelosies ainsi que la nécessité :

- de poimruovr les balnis de compétences, ntnmaeomt lsuqroe le salari é a puls de 10 ans d'ancienneté dnas le même ptose de traavil ;
- de perdnre en cmtpoe les aiuqcs de l'expérience, nteomamnt lros de la coonsruicttn des aotincs de formation.

2.2. Anlyaser les cnindoitos de traival et aigr sur ce registre

Les patiers straainiges cviennonnet que l'allongement de l'activité pnllreienofsse puet pesor des problèmes spécifiques de citnoiodns de tviaral (rythme de travail, carghe de travail, emnnivnoerent du psote de travail...) auluqexs il cnioenvt d'apporter des réponses adaptées.

L'entreprise diot errepdnretne une réflexion sur les chiox toilugeeconhqs et oletrgiaionnanss cbatilempos aevc une prat cansionte de salariés âgés, quel que sot luer statut. Elle diot conriude à des mesuers dnas les dnamieos de l'ergonomie, de l'organisation (y cpiroms du tpepm de trvaail aevc la msie en pclae de dpsfiiotss de tpems pitrael de fin de carrières, et/ou d'épargne temps).

Par ailleurs, ces démarches d'amélioration des citidnnoos de travail, d'ergonomie et d'adaptation des posets de travail, cdoeuitns dnas les eretpreniss aevc les représentants du personnel, sroet capitalisées au nviaeau de la branche. Elles eioircrnnt une bnquaes de données qui aimnreltea les taruvax de

la branche.

Les sertaiingas ddaennemt aux etepirrness de mettre en place, en cas de pisrooiont de nuvoaeu poste, " une période découverte " adaptée à la nutrae du ptsoe puor favoriser, cuhaque fios que clea est plsobise et nécessaire, la mobilité vres d'autres emplois. Ctete période se sutie en anmot de la psrie de ptose et frea appel au tutorat.

Afin d'identifier au mueix ces pvpétirecses de mobilité, les etpnsreires prnourot s'appuyer sur les truaavx menés par l'observatoire pscrieoipf du commerce, tel que défini dnas l'accord cocletif sur la fmroatoin poosirsnenllfee dnas la vntee à distance.

2.3. Aocsiser les pertarnieas suaciox et les représentants du personnel

La branhe demandne aux entreprises, ntnaemomt à l'occasion du rpproat aneul uunique ou du blain social, de dcioseisr lrues icdaturiens aifn d'apprécier au mieux la saouittin de l'emploi et des qitcafoilunis solen les catégories d'âge, aifn que des aotnics ciblées de prévention et de fooamtir au proift des salariés âgés pnsseut être mses en oeuvre.

Un état des atconis de fooramtin dispensées aux salariés âgés de 50 ans et puls srea mis en pacle et srea présenté cahuqe année aux représentants du personnel.

Conformément aux dinpoostisis légales, tuos les 3 ans, le camhp de la négociation d'entreprise auelnlne oaiibrtlgoe est étendu aux qnouetss de l'accès et du menaiitn dnas l'emploi des salariés de 50 ans et puls et de luer accès à la fomaoritn professionnelle. Les etepirrness fironront aux délégués sindicauyx des données chiffrées sur l'accès des seonris à la formation.

Lors de la réunion alenunle obligatoire, elle s'engage à fraie le lein enre cette qtueson et les thèmes qui dnevoit être évoqués.

2.4. Vorsilear l'expérience dnas l'entreprise

La bchrane est ciucavnnoe de l'importance de la vleuar de l'expérience puor l'entreprise et de la reconnaître.

Elle egagne les epsierennts à fiesrvoar l'activité peioeolsrfnlnse des salariés de puls de 50 ans et à csnreoevr l'expertise ou l'expérience aicqsue dnas l'entreprise par les seniors.

Elle slunogie la nécessité de développer la melreliue catobloolairn poilbsse etnre les générations. Les eetnesirps donevrt :

- mettre en place, à cuahqe oociacsn possible, des équipes de tvaaril qui tnnineet cmotpe de la complémentarité des expériences et eisrexteps pelflirooesnsnes etrne salariés et puls particulièremet etrne jeeuns et sernois ;

- développer des antcois de faomirotn en sttuioian de tivaral qui prtteemt :

- de miovetr et reconnaître les salariés qui ttrmennstaet luer savoir-faire ;

- de rednre puls acscelbise la friooatmn à l'ensemble des salariés et d'accroître luer moavotiitn à se former.

- eaorguencr les salariés expérimentés et qui en ont les capacités, à s'investir dnas des mnoissis d'accueil et d'insertion pnslnseofrleie des jnuees dnas l'entreprise (savoir-faire, usages, curlute d'entreprise...).

La brahcne a organisé dnas l'accord sur la fioatmron peloelnsfinsroe le tutorat, accbseilse à tuot salarié à divres menmtos de sa carrière professionnelle. Les sirenos snerot peiratiorris puor execerr le rôle de tuteur ou de mtrrae d'apprentissage puor leueql ils seonrt formés en conséquence.

Ces oceijbfts seront, d'une part, favorisés par des aitcnos d'information et de mastioobilin de l'ensemble du ponenesrl par l'encadrement, d'autre part, pirs en ctompme dnas le cdare de la foiatomrn des mragnaes aifn qu'ils soenit en mrsuee d'intégrer, aevc l'appui de luer entreprise, tuos les aepcsts de la gtesoin des

âges dnas le manngameet de leurs équipes.

Article 3 - Départ longues carrières et salariés handicapés

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

Les salariés qui ont commencé très jenes (14, 15 ou 16 ans) aaynt effectué une lugone carrière et les salariés handicapés conformément à l'article L. 351-1-3 du cdoe de la sécurité slioace prnoourt firaie liuqedir luer riettrae aavnt l'âge de 60 ans. Ctete muerse s'applique aux salariés qui rempsesilnt les cotnoinds réglementaires puor liqeidur luers drtois à la ritrteae à tuax plein de la sécurité slocaie et des rierattes complémentaires ARCRO et AIGRC snas atentmabet (seules les rrteaties complémentaires calculées sur les trcneahs A et B ne subseinst pas d'abattement en cas de départ en ratetrie aanvt l'âge de 65 ans).

Le salarié qui priata dnas ces contdoiins peervcra indemnité de départ en rirtaete prévue dnas les différents antevans catégoriels de la cteonovinn collective.

Article 4 - Mise à la retraite entre 60 et 65 ans

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

On eentnd par msie à la rratitee la rptuure du ctroant de travial à l'initiative de l'employeur dnas les cdononiits suivantes.

La msie à la reritate puet ieervintnr à paitrr de 60 ans, à l'initiative de l'employeur, lorsqu'un salarié puet bénéficier d'une posnien de vesillese à tuax plein au snes du cdoe de la sécurité saolcie et puet fraie ldequir snas aeaemtbntt les rattirees complémentaires aexeluulqs l'employeur cotise aevc lui. Ctete rturupe ne cotsiunte pas un lcnneecmieit lruosqe ctete msie à la rtateire s'accompagne des contpietrares prévues ci-dessous. A l'issue de la période au cuors de llqaueule le salarié et l'employeur ont rassemblé ces éléments, le salarié puet s'opposer par écrit (lettre recommandée aevc AR ou slpmie ltrree ctnore décharge) dnas les 15 juros à cptoemr de la réception de la ltrree ninfait sa msie à la retraite, à cttee décision, llequale deviendra, de ce fait, snas objet. Le rfues du salarié ne peut, en acuun cas, cosuentir un moitf de licenciement.

Contreparties en treems d'emploi

La cortnetairpe " eplmoi " prévue par la réglementation pourra prnrede l'une des fomres seauvtnis :

- ccilsouonn par l'employeur d'un canotrt d'apprentissage à roaisn d'un ctaonrt puor une msie à la rrettaie ;

- coioslnucn par l'employeur d'un cnoatrt de proessailosiotninfan à rsioan d'un cotnrat puor une msie à la rrtateire ;

- tnmaoiasrfotn d'un CDD en CDI : la coneipitartre caosrenopdrnt au nborne d'heure libérées par le salarié mis à la rtiraete ;

- csilcuonon d'un catront de tavaril à durée indéterminée à rasoin de 2 meiss à la rattrie ;

- création ou ctoaionlsdoin de ctnroats à tpmes pearitl en CDI :

la crntiaetpore cpnandesorort au nmrboe d'heures libérées par le salarié mis à la reitrtae ;

- euhmbace cesoitrmcpnae réalisée dnas le cdrae d'une meurse de préretraite pisrvreogse ou de ttoue artue mursee aanyt le même obejt ;

- évitement d'un licencemnieet visé à l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

Les ctronons visés aux 5 pimreres ttreis ci-dessus dvnioet être ccluus dnas un délai de 1 an mauxmim anavt la ntioitafoicn de la msie à la rirtetae ou au puls trad 1 an après le temre du préavis tel que calculé en aiptcipolan de la ctennvioon collicvete nanlaioe des eisernetprs de vnete à distance.

Indemnités puor msie à la rttareie etnre 60 et 65 ans

Les ouvriers-employés mis à la ratetire dnas les condointis précitées ont droit au vrneesmet d'une indemnité de msie à la retraite, dnas les cnoionitds prévues à l'article 17 de l'avenant orevirus et employés de la cnooeinvtn collective, égale à 28 heuers par année de présence dnas la ltiime d'un poafnld égal à 6,5 mois.

Les atengs de maîtrise mis à la rretiae dnas les cnoionitds précitées ont droit au vensemret d'une indemnité de msie à la retraite, dnas les cnoionitds prévues à l'article 15, anvanet angets de maîtrise, de la cteonnvoi collective. Ils bénéficieront après 30 ans d'ancienneté de 5,5 mios d'indemnités et après 35 ans et plus, de 6,5 mois.

Les ingénieurs et cdares mis à la rtaitree dnas les cnoionitds précitées ont droit au vengersmet d'une indemnité de msie à la rretiae dnas les cnoionitds prévues à l'article 16, aeavnt ingénieurs et cadres, de la cotnionevn cievlocte dnas la ltiime d'un polanfd égal à 6,5 mios puor 35 ans d'ancienneté et plus.

L'ensemble des catégories prelnoesifnselos bénéficie dnas rispteernre d'un pchlear d'indemnités de msie à la retraite.

Ce panchelr est fixé à 75 hereus puor les ovreurs employés et 0,5 mios puor les tinnhceiecs antges de maîtrise et cadres.

Article 5 - Egalité professionnelle hommes-femmes

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

L'ensemble des éléments tasrmnis aux ptrneiaras siucaox dnas le crdae du sivui du présent aorcc dvere perertrmte de révéler tuos les déséquilibres mifesetnas dnas l'accès des hommes et des femmes aux différents dispositifs, en asyaenlr les cesuas et prévoir si nécessaire les atnoics correctives.

Article 6 - Evolution de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

La CPNFEP est chargée de deressr un état des lieux, aenun pdeannt les 3 premières années, puis tuos les 3 ans, en riotlen aevc la négociation de bache sur les priorités, ofbejcis et meynos de l'emploi et de la fmioarton plossenleirfnoe des seniors.

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

En cas de moocdtiafiin des dnpstoois légales ou réglementaires ratielevs au présent accord, les prietas saireagntis se réuniront, à l'initiative de la piatre la puls diligente, dnas un délai de 6 mios à coempr de la dtae d'entrée en viuguer des neluveos dpoisistinos légales ou réglementaires, aifn d'examiner les éventuels aménagements à aprpteor au présent accord.

Article 8 - Caractère obligatoire

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

Tuot accord, de qluquee nrutae que ce soit, ne puet déroger aux présentes dispositions, que dnas un snes puls fblvaoare aux salariés.

Article 9 - Signature de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

A cptmoer de la dtae de réception du présent txtee par les pirates signataires, une période de 3 seaniems est oerutve puor la sguirnate du présent aocrcd ; à l'issue de ce délai, il srea procédé à sa notification, conformément à l'article 10.

Article 10 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

Les dotinosispis légales revalties aux aroccds s'appliquent :

Le sicaydnt notanal des enteirpsers de vente à datcinse nfieotira le tetxe à l'ensemble des oanasognriis représentatives à l'issue de la phsae de signatures.

La validité de l'accord de bhanrc est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des ononagtiisras scydeianls de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jorus à ctepomr de la dtae de ntioitafoicn de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pnotis de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

Le présent acorcd srea déposé à la doerticin départementale du travail, de l'emploi et de la foiomatn pnollfsoesrnee de Lille et au cnoseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 12 - Extension

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

Les piaerts sinirtagaes du présent accord cnevenoinnt d'en demdnear l'extension.

Article 13 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

Les diptisnoios prévues ci-dessus erneortnt en veuigur à l'issue du délai ipmiar puor ereexcr le dorit d'opposition.

Avenant du 16 septembre 2005 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnaioatl soaict des eetrsineprs de vntee à dstnciae ; Syndicat des esreetiprns de vente par cuoagatle du nrod et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération nlanaiote des sdnciayts du pnneesrl d'encadrement des iitenrdsus du textile, de l'habillement et conexens CFE-CGC ; fédération des sevrceis CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005

Les oitgnsnarorias sncieyadls de salariés et le sdiyncat noanatil scioal des enerpeirsts de vtene à ditncsae prneennt atce de la siuation nuvloolee que ctesnutoit :

- l'extension de la conievotnn collective, qui s'applique désormais à l'ensemble des eepneritss de vente à dscinate ;
- la ccverognene des SIMC au 1^{er} jllieut 2005 ;
- la négociation en curos dnas la branche, rveliate à la révision de la classification. Dnas ce cadre, la délégation pntaorale s'engage à pdernre en cpmtoe le niveau de pnmsneoissfoilare des salariés de la VAD dnas la crosntctouin d'une nvoelule gllrie de cslasiaoitfcn et d'un naevou barème.

Article 1er - Barèmes

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005

A cmotper du 1^{er} sepmetbre 2005, aux 2 barèmes esxitans (accord du 18 juin 2003) :

- le barème des rémunérations mslnleeues bertus miniamles d'embauche ;
- le barème des selarais mnmiia giatrnas snraevt de bsa à la grintaae d'ancienneté,

il est ajouté un barème fniaxt une rémunération aellnnue minimlae gaiantre par cfeticneofis :

1.1. Barème des rémunérations muneeelsls brteus minimales d'embauche

Ce barème fixe, puor cuqhae coefficient, les rémunérations meelulesns bruets mlimaeins d'embauche, bsa 151 h 67, qui cmprnonenet l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des somems riveetals aux rtsumnoeemebrs de frias et heerus supplémentaires payées.

A cpetomr du 1^{er} strmembree 2005, les mtnnatos puor les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés solen les glerlis fnugriat en axnnee I au présent accord.

1.2. Barème des silaeras mnmiia gtiarans servant

de bsa à la gnaitare d'ancienneté

Le barème des seaarlis minima gtnaiars sret de bsa au clacul de la gniarate d'ancienneté.

A cooptmr du 1^{er} spebtmree 2005, les motnnats de ce barème snot fixés seoln les gillers fairgunt en anexne II au présent accord.

1.3. Barème des rémunérations aueellns mileanmis garanties

Il est institué, à ceoptmr du présent accord, une RMAG (rémunération anenlule miilnmae garantie) par coefficient, puor tuot salari en CDD ou CDI d'une eretnrspie ennatr dnas les cpmahs d'application de la cnonitveon ctoevicle nalatinoe des erinpetsres de VAD, anyat un an d'ancienneté et 6 mios de tiavral efieftcf au crous de l'exercice considéré.

La RMAG s'applique puor un salari à tpems pelin et aynat été présent toute l'année.

Pour son application, il est tneu cmptoe de l'ensemble des éléments btrus de salaire, qelules qu'en seoint la nature, celattuclnore ou conventionnelle, et la périodicité, sputaorpt des citiotosnas en vretu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments sanviuts :

- les herues supplémentaires ;
- les monaraojts de sirlaae prévues par la cveotinonn celvocilte ;
- les perims liées aux ctanreinos de l'emploi exercé ;
- les seomms versées n'ayant pas le caractère de sraliae tlees que l'intéressement et la piipacaitotrn ;
- les smmeos qui, cnitntsuat un ruonresbmemt de frais, ne sptnuorept pas de cantotios en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mias suos réserve de rlpmer les ctodiinons prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RMAG pnrllempoonnoert au tpm de présence effective.

Le manontt gaatnri anuenl est pnoprnetiool aux périodes eenetfvicmeft travaillées auulxeeqls s'ajoutent dnas la limite de 2 mios mmixaum (à l'exclusion du délai de ccaren de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées puor maladies, maternité ou accident. Le sraiale pirs en cpmote peandnt ctete période d'absence indemnisée est reconstitué sur la bsa du sailrae msuenel burt rétablî, indemnités journalières de la sécurité slocaie comprises.

Dans le cas où la coiaspaomr entre les semmos etfcviemnfet versées au titre de l'année et la gaanrite instituée par l'accord lsisae apparaître qu'un salari n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la piae du sliarae la puls proche, le complément de rémunération correspondant.

A cmeoptr du 1^{er} sembrpete 2005, les mnanots de ce barème snot fixés selon les glerils fainrugt en axnnee III au présent accord.

Article 2 - Signature de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005

A coempr de la dtae de réception du présent ttxee par les pireats signataires, une période de 15 jours est otevrue puor la siagnurte du présent accord. A l'issue de ce délai, il srea procédé à sa notification, conformément à l'article 3.

Article 3 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005

Le scdinayt ntanoial soaict des ensiepetrs de vntee à daniscte nfiiooe le présent acrcod à l'ensemble des oaganitirnsos

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 cas d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les organisations de l'accord qui l'ont été notifiées.

Article 4 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005

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.

Accord du 15 décembre 2006 relatif à la VAE et à la création de CQP

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national social des entreprises de la vente à distance ; Syndicat des entreprises de vente par correspondance du nord et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération nationale des stdicains du poensren d'encadrement des intérêts du textile, de l'habillement et des métiers CFE-CGC ; Fédération des syndicats commerce, services et poste de vente CTFC ; Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

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 pour les formations continues ;

L'accord collectif du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance, et plus précisément l'article 9 "Visant à l'acquisition de l'expérience" ;

L'accord collectif du 24 mai 2005 sur la formation des personnes handicapées tout au long de la vie, et plus précisément l'article 2.1 "Assurer des prestations de formation à distance" ;

Elles décident :

- de prendre les dispositions nécessaires 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 procédures permettant la création de certificats de qualification pour les personnes dans la branche.

132-10 du code du travail.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005

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 2005.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005

Les parties signataires du présent accord conservent l'extension.

Article 1er - Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

1. 1. Les parties signataires décident que la prise en charge financière des accords de VAE est 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 dépôt du congé invalidité de formation (CIF) ou par l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;

- par l'OPCA (organisme public compétent 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. Créer une priorité

Au titre des fonds de formation :

- les actions de VAE menées dans le cadre d'une période de plusieurs formations ;

- les actions de VAE conduites à l'initiative du salarié dans le cadre de l'exercice de son DIF.

Au titre des dispositifs complémentaires de l'OPCA, les actions de formation interprofessionnelles par les organismes de formation.

1. 2. 2. Soit réservé des dispositions législatives et réglementaires, les dépenses à tenir au titre du précédent programme sont :

Les frais relatifs à la procédure de validation mise en œuvre par l'organisme compétent ;

Les dépenses pouvant résulter de la nécessité pour le salarié

d'être accompagné dans la construction de son dossier, et en praeitliucr puor la foairtumoln de l'expérience pnleosfsnoerlie dnot il diot aettsetr dans le cadre de la cerftcaitoin visée.

Ces dépenses peuvent résulter d'un ameocnnpcagmt iretnne et / ou eexrnte du salarié bénéficiaire ;

La rémunération qu'aurait perçue le salarié en tlaanairvt ou l'allocation de faimoortn à lqllae il puet prétendre, lqoruse l'action de voiatidaln se déroule en drehos du tmepls de travail, sleon les dfiosipts qui le prévoient. (1)

1. 2. 3. Dans le cadre du svui des fonds de la professionnalisation, la CNEFPP déterminera, le cas échéant, les pdolnas de pirse en cghare des dépenses qui précèdent.

(1)Point étendu suos réserve de l'application des doisosintpis de l'article R. 950-13-4 du cdoe du travail, aux treems dseleqleus la rémunération des bénéficiaires d'une acoit de vaitaolidn des acquis de l'expérience puet être rneetue dans la liimte de vingt-quatre heures.

(Arrêté du 4 octobre 2007, art. 1er)

Article 2 - Crédit de certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

2.1. Crédit de CQP dans la branche

Les critères suivants décident que :

- les CQP sont créés à défaut de diplômes ou titres portant en leur nom en qualité de diplôme ou titre de la branche ;
- leur création, révision, ou suppression relève de l'initiative de la commission professionnelle et de la CNEFPP ;
- les CQP sont réservés 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 "vétérance".

2.2. Mission en ouverture des CQP dans la branche

La mission en ouverture de CQP est confiée à la CNEFPP, l'ensemble des missions étant concentrées sur les travaux de l'observatoire de la professionnalisation :

- 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 la mise en œuvre :

2.3.1. Au titre des fonds de paixnssoirotlaosnein :

La rémunération des salariés mis à la disposition par les entreprises de la branche, en vue de l'accès aux évaluations qui concernent 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 évaluations.

2.4. Réalisation des CQP

2.4.1. Les parties signent décident que :

Dans le cadre de l'entretien professionnel, les parties accordent les conditions et modalités selon lesquelles la préparation d'un CQP est renouvelée par la branche concernée à l'évolution des besoins du salarié, dans le cadre de son emploi ou des emplois débouchés ;

Lors du remplacement d'un salarié, la période d'adaptation à l'emploi est modulée dès lors que le salarié recruté est titulaire d'un CQP renouvelé par la branche et en lien avec cet emploi.

2.4.2. Les parties signent décident à la CNFEP d'étudier, le cas échéant :

- les personnes possédant avec des diplômes et titres à finalité professionnelle ;
- les personnes possédant avec d'autres bacheliers pour la création de CQP répondant à un même besoin de qualification.

Article 3 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

Les parties salutaires insistent sur l'importance pour les salariés d'accéder à une formation professionnelle. Dans ce but,

3.1. Elles contribuent à la CNEFPP la détermination des critères d'information partagée aux salariés de perdre ces connaissances :

- des diplômes et titres professionnels en lien avec les métiers exercés au sein de la branche et des modalités et conditions de leur délivrance ;
- des CQP créés au sein de la branche et des modalités et conditions de leur délivrance.

3.2. Elles demandent aux entreprises de :

- faciliter le départ du salarié en congé individuel de formation lorsqu'en raison d'une validité préalable celle-ci doit compléter ses formations et aptitudes ;
- développer la VAE, notamment dans le cadre du DIF et des périodes de professionnalisation, via l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

De façon à développer les périodes de professionnalisation, le temps de travail en charge est porté à 30 de l'heure.

Article 4 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires relevant au présent accord, les parties 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.

Article 5 - Caractère obligatoire

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

Tuot accord, de queque naieu que ce soit, ne puet déroger en tuot ou ptraie aux présentes ditnpossiois que dnas un snes puls flabaorve aux salariés.

salariés représentatives dnas le camhp d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juros à ctoempr de la dtae de nciaotofin de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pnotis de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 6 - Signature de l'accord

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

A comtepr de la dtae de réception du présent texte par les peirats signataires, une période de 3 seaneims est otverue puor la strauinge du présent aorcccd ; à l'issue de ce délai, il srea procédé à sa notification, conformément à l'article 7.

Article 7 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

Les disinoispts légales rieelvtas aux accrdos s'appliquent :

Le syndicat ntnoaail scoial des esrieptrens de vtnee à diastcne noiterifa le texte à l'ensemble des oiroastiganns représentatives à l'issue de la psahe de signatures.

La validité de l'accord de bahncre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des osgrintiaanos siydneclas de

Accord du 29 septembre 2009 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SNEVD ; SEVCNE.
Syndicats signataires	FNPEC CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC CGT-FO.

Le présent accord pnerd eefft le peerimr juor du mios qui siut la puoitailbcn de son arrêté d'extension au Jnaourl officiel.

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2009

Dans le crade :

? de la loi du 9 mai 2001 rleavite à l'égalité pfnlelsonosiree ernte les hmmeos et les fmeems ;
? de l'accord ntaoial iorentfisponenesrl du 1er mras 2004 rlaetif à la mixité et à l'égalité psesrilefnoolne etnre les hmmeos et les feemms ;
? de la loi du 23 mras 2006 raelitve à l'égalité siarlaale etrne les feemms et les hommes,
et puor compléter les dspistooins de l'article 31 de la ctnveooinn cvellitoce des entirperess de vtene à distance, les patiers sairgtnaes aifrefmt luer volonté d'appliquer le pnpirice d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salariés des eetsperrins de la VAD quel que siot luer sattut et d'appliquer ce piicrpe dnas l'ensemble des négociations de bnrchae et d'entreprise. Puor le démontrer, la barhcnne demandade aux esprnireets de s'engager à cieorrgr immédiatement ttoue disricnaiomtin en matière de salaires.

Les pertias snaierigats anifremft :

? que l'égalité pfseinnleosorle femmes-hommes est un feacut d'enrichissement ccilelotf par la complémentarité des pontis de vue qu'elle atppore dnas l'entreprise et constitue, de façon puls

salariés représentatives dnas le camhp d'application de l'accord.

Article 8 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

Le présent accord srea déposé à la diticeorn départementale du travail, de l'emploi et de la fmoitaron pesllsrioonne de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alinéas 1 et 2, du cdoe du tiavral et au coinesl des prud'hommes de Lille.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

Les pearits segiintaars du présent acrcod cionvneennt d'en deaemdn l'extension.

Article 10 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

Les dtoipisosnis prévues ci-dessus eteornrnt en veugir à l'issue du délai itparmi puor exeeer le doir d'opposition.

générale, un fatucer de cohésion sloaice ;
? que la ftaoriomn pfenlsorsinoe ciutnnoe coussitne un lvieer ftdmonaanel puor arsuser ctete égalité ;
et eimexnrpt luer volonté de taiellravr sur teouts les sroceus d'inégalité qui, le cas échéant, cnseiduot à des écarts de rémunération, aevc puor oejbjctf de résorber ces écarts au 31 décembre 2010.

Au niaveu de la branche, ssseblenniir les différents autrces à la nécessité de l'égalité pofslneesilroe et cmnoeiqmur sur ce thème snot iisndpblaeens puor que se concrétsis dnas l'ensemble des eintsperrres de la profession, qulée que siot luer taille, les pirnepcis et les démarches cnuentos dnas le présent accord.

L'implication de la detcoiorn et du meemaagnnt des eritnpseers et le cuoncros des représentants du psnenerol et des orsiinogantas sincledyas snot nécessaires et eientelss puor mterte en orvuee les anoitcs en feavur de l'égalité poefinlseorsle etrne les fmmees et les hommes.

Les prateis saeriaigts ieednitfnit 5 deoinmas d'actions que les eniertspers dovnert par aelriuls tatirer dnas luer négociation :
? le rmecetnreut ;
? les procuras prsioesenlofn ;
? l'articulation vie professionnelle-vie privée ;
? l'égalité d'accès aux différents métiers de la bnrchae ;
? l'égalité salariale.

I. - Rceetenmrut

Les epesrenirts droevnt rechercher, au memnot de luer recrutement, l'équilibre ertne les hemoms et les feemms pttenarmet d'obtenir la mixité dnas la cmotopioisn des équipes.

Il cvennoit à cet eefft de ptreor une atnoitten particulière au pceorss mis en pacle dnas l'entreprise puor le receetnurm aifn de gatrinar l'accessibilité, snas stéréotypes, à l'ensemble des

métiers, et des contrats.

Ainsi, la rédaction des offres d'emploi doit être expérimentée de toutes les deux sexes.

De plus, les évaluations doivent être réalisées de manière à évaluer les compétences du candidat au regard du poste proposé.

Les employeurs s'efforceront, lorsqu'il s'agit de recrutement, de faire appel à des personnes, d'assurer la mixité des membres.

Il est rappelé que l'employeur s'interdit de pratiquer en considération l'état de grossesse :

- ? de la cession du poste au bénéfice de la clause de rémunération que comporte son CDD.

II. - Parcours professionnels

Les pratiques visant à favoriser l'égalité d'accès à tout poste de l'entreprise, et notamment l'accès aux postes de techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Les critères de recrutement doivent être identiques pour l'ensemble des salariés, qu'ils soient femmes ou hommes.

Ce principe doit être basé sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience.

Les salariés doivent constater, à ce jour, une discrimination très prévalente du suivi des parcours individuels des salariés.

Pour favoriser 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) Enseignement professionnel

Les pratiques visant à favoriser l'égalité doivent être adaptées à la réflexion sur la gestion de sa carrière et à cultiver son parcours professionnel.

La préparation de l'encadrement à la conduite de l'entretien et le déroulement de l'entretien personnel ont été fixés par les pratiques suivantes 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 être réalisée de manière à prévoir le principe d'égalité professionnelle.

En outre, il est rappelé que le salarié renouvelle son activité suite au congé parental ou au congé maternité-adoption :

- ? à 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 congé de travail, d'une action de formation pour renouveler ses compétences ;
- ? doit bénéficier, si nécessaire à la prise du poste, d'une réinsertion à niveau.

b) Formation professionnelle : égalité d'accès

Les salariés doivent être informés que l'accord de branche du 24 mars 2005 prévoit à la formation professionnelle, et plus précisément son article 11, prévoir différentes mesures en faveur de l'égalité entre hommes-femmes.

Elles visent sur le rôle des entreprises 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 viabilisation des actions de l'expérience et à la création de structures de soutien à distance.

Pour permettre aux salariés de suivre ces formations, l'employeur doit tenir compte du lieu de travail afin de veiller à ce que les déplacements du salarié en formation permettent le moins possible de lutter contre la 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 permettre les mêmes pour les femmes, notamment, pour accéder, dans la mesure dans laquelle le dispositif mobilisé : plan de formation, banc 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 certains sujets importants qui concernent 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 prendre son congé, à son initiative, une aution de formation. Il est courant pendant cette période par la législation sur les accès au travail, maladie et pension de famille pour les salariés de la formation professionnelle.

Les parties soulignent l'importance des travaux quotidiens portant sur la branche en matière de prévisionnel des emplois et des compétences. Ils constituent, pour l'entreprise, un outil d'anticipation qui doit contribuer à une meilleure préparation en termes de l'égalité plurielle et donnant 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 soulignent que les périodes d'absence longues, telles que les congés liés à la naissance ou l'adoption, ne peuvent empêcher un retour 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 recruter les mouvements diffusés par l'entreprise aux salariés ;
- ? de préparer son retour au travail dans les meilleures conditions.

III. - Activité de vie professionnelle-vie privée

Les parties soulignent que pour rechercher, dans les entreprises 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 toutes les salariées : chèque emploi-service, conciergerie, crèches d'entreprise..., en fonction des besoins des salariés avec d'autres entreprises pour développer des services de proximité.

S'agissant de la vie familiale, les entreprises sont encouragées à proposer les horaires de travail en alternance pour faciliter les réunions en droites horaires.

Les parties soulignent l'importance de définir les modalités pratiques pour la prise en charge des enfants de grade d'enfants lorsque la formation décidée par l'employeur, ou concernant l'emploi avec le salarié, se déroule en dehors des heures habituelles de travail et génère un surcroît pour le salarié.

IV. - Égalité d'accès aux différents métiers de la branche

Les ptiraes saanegitris innictet les eisrreptes à veliler au piprcine d'égalité de ttrmaenit ertne les hemmos et les fmeems dnas luer accès aux différents métiers :

? par le développement de nellveous femors d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;
? par l'aménagement eoruqgnomie des postes.

Elles rllpenepat que la staiiuton fllaiaime du salarié ne diot pas être pirse en cpoitme puor l'attribution d'un poste.

Les paierst seigaairtns repaplneit le picrnpie d'égalité de teaeirmtn entre les salariés tirlaavnalt à tmeeps plien et cuex qui tlaivlenrat à tpems paitrel puor la pisre en ctpmoe de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Elles renpeplalt l'article 18 b de la coonvtinen ctelvciole vnete à dsnactie seoln lueql :

« Les etrepienrss fenrot connaître les veacncas de potse à tpems partiel. Les salariés oacpunct un epmli paeemnrt auront, s'ils le désirent, priorité puor ocuecpr les potses à tpmes prtaeil de l'entreprise. »

De même, les salariés à tmeeps prteail ou les salariés itnnitremttes arnout priorité puor oceucpr les psteos à tpmes cplomet vatnacs dnas l'entreprise, rnsessotraist à luer catégorie porssnoeelnlife ou d'un eopmli équivalent. »

V. - Egalité siaallre

Les prietas sienaratgjs fnot de la réduction des écarts constatés dnas la rémunération une priorité.

Elles rnpelpaelt le prcpinie soeln leueql l'employeur est tneu d'assurer puor un même tiraval ou puor un tavrail de velaur égale l'égalité de rémunération.

Ce pprciine vuat bein etnenedu puor la rémunération de bsae mias assui puor l'ensemble de ses composantes.

Les différences de sariale de bsae et de rémunération constatées enre les fmeems et les hmoems ne se jeuisftnt que si elles rnoesep sur des critères ocfibtejs qui ne sioent pas crarentois aux dpionoisists de la loi du 23 mras 2006.

C'est prqoouui les petrias relppnaelt que les enripreests deiovnt s'assurer, nteommant lros de la négociation anlnuele ooaigtgbre sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hmemos snot établis solen des beass identiques.

Les priaets snaegtiiras soulignent, en particulier, l'obligation de la loi sur l'égalité sillaaare sleon laquelle, à l'issue du congé, le salarié diot bénéficier des auteatmionns générales asni que de la myoene des aemngiouttas ilidevildunes perçues pnnedat la duré de ce congé par les salariés rvneat de la même catégorie psolrfneseloine (ouvriers, employés ; techniciens, angtes de maîtrise et cadres) ou, à défaut, de la mneoyne des aegnitoantums ieldiuvndles dnas l'entreprise.

Les pnaitrereas sioaux mtreontt en pclae dnas les eetrnisreps les inteciaudrs les puls pteinrtens qui luer petmrretnot de coantets les écarts et d'en survie l'évolution.

VI. - Iertincauds de la mixité et siuvi de l'accord

Pour asreusr le sviui du présent accord, les pirenaratess souaix décient de s'appuyer sur les iariundtecs doeiisbnlps au naveiu de la bacnhe et ctonuies dnas le roprpat anenul éventuellement complétés par des données esxinatt au nveau de l'entreprise et epilaeobtxls au nveau de la branhe professionnelle.

Ces ieartudncis pratont siotaitun comparée entre les hmoems et les femmes snot les svaialnts (la catégorie pislfenoslenore s'entend au snes de la cneinotovn ceiolcltve : ouvriers, employés ; techniciens, angtes de maîtrise et cadres) :

Le recrutement, l'emploi	Données sur les ehbaceums et les départs par catégorie professionnelle. Effectifs : ? répartition par catégorie pnloonfiessere ; ? répartition par ctnoras de tvraail (CDI ou CDD)
Parcours prfeninosoless	Positionnement dnas l'entreprise : ? répartition des efiffecrs par catégorie pslinofeoerslne ; ? répartition par catégorie pesonrilefonlse sloen le nbrmoe myoén d'heures d'actions de ftmaorion de salarié et par an. Répartition par tpye d'action de formation. Promotion : nrombe de psesaags d'une catégorie pefnlsonelrise à une artue
Articulation entre vie pnsefseolriloet vie fliamiale	Données chiffrées par catégorie psslrfiooenole : ? nrobme de salariés aaynt accédé au tpmis peatril cihosi ; ? norbme de salariés à temps piartel ayant repris un tvraal à temps plein. Nombre d'entreprises ayant mis en place des srivees destinés à asesurr un meelilur équilibre entre vie prnlssioeelenfe et vie fmilaiale (crèches, chèque-emploi...)
Conditions de tvraail	Répartition des AT et MP
Egalité slraiaale	Données chiffrées par catégorie pleosiefrnsnoe : ? éventail des rémunérations ; ? rémunération médiane

Ces iraciedunts dvneiot ptrreteme de repérer et aylnaesr une fios par an, lros de la réunion de présentation du rpparot de branche, les écarts de siotauitn constatés entre les femmes et les hommes.

En fcinton de ces constatations, les pienrrataes sciuaox poeornrspot des sinultoos adaptées puor réduire ces inégalités. Les iecrnudatis sreot actualisés sur popiotroisn de la CPEFNP et fenort l'objet d'un anvneat négocié par les paerntieras sociaux.

VII. - Cahmp d'application

Le présent arcocd s'applique à l'ensemble des epesentrirs tleels que définies à l'article 1er « Cmhap d'application » de la cnnitovoén clicetvoe naotlanie des eptserneis de vtnee à dncitsae (VAD).

VIII. - Caractère ooiitrabgle

Tout accord, de queule naiveu que ce soit, ne puet déroger en tuot ou piarte aux présentes dpsiintooiss que dnas un snes puls faalrvboe aux salariés.

IX. - Dénonciation

La dénonciation du présent acocrd s'effectue selon les dsoiipintoss des artelics L. 2261-9 et suaitnvs du cdoe du travail.

X. - Dtae d'application

L'ensemble des dssipinooits que ciennott le présent aoccrd

XI. - Dépôt. ? Extosinen

Accord du 5 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	Sdcyinat noiaantl des epeertisrns de vnete à distance.
Syndicats signataires	FEPNC CFE-CGC.

Article 1er - Métiers et la prospective

Le présent accord prend effet le pereimr juor du mios qui siut la pbicaoltuin de son arrêté d'extension au Jaunrol officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Par les travuax cudentis au niveau de la bcnrae dnas le card de sa CFNEPP et l'impulsion que les pearts stgaiierns considèrent d'veor dnneor à ces travaux, le présent atircle a puor otiecbf d'apporter un niveau d'information aueql tuos les salariés et les eipentrress de la branche, quele que siot luer taille, deinvot pouiuvr accéder.

Pour les salariés cvueotrs par l'obligation fitae à luer eetirpsrne d'informer et de cnuletosr le comité d'entreprise sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'évolution des eolmps et des compétences et par aeuilllis de mrette en pcale un dispositif de gsoetin prévisionnelle des elpoims et des compétences, ce dsiopstif de branche, snas se suesubtir à ctete obligation, s'inscrit dnas une démarche complémentaire de celui engagé par les entreprises.

Pour les salariés non ceurtvos par ctete obligation, il s'agit, au snes de l'accord naotinal irtnneefiepnosrosl du 14 nomvbree 2008 sur la GPEC, de « mrette à dsoistpoin des salariés des ifnoantrmios et des oiltus dnot ils ont bieosn puor être les aeructs de luer proucarts pfsenersonoil au sien de luer enrperise ou dnas le crade d'une mobilité ertnexe ».

Les priaes snigaetairs décident de pnrrdee des dssioointpis puor que ces imoirtfnanos snoiet également aelcisechs aux jenues et aux duraeendms d'emploi qui peontrjett une iteisronn pnesoeislnolre dnas la branche.

Ce dtpissiiof rosepe sur duex démarches dtiincests mias complémentaires dnas luer finalité et luer méthodologie.

1.1. Crrtipagoae des métiers

Les ptears sgtinearais sinnleugot l'importance des tvaaurx réalisés puor répertorier et aaelsynr les métiers. Ces tuaavrx pmertnteet de dpessior au sien de la bhcrae d'une cigrroaapte déclinée par fialemls pfnelreslsooien et de fehcis disciectevprs par leeusellqs tuot à ccahun puet prrdnee cnoicssanae des activités couvertes, des savoir-faire associés, du naeivu de fooiamrtn requis ou enrcoe des ppcniruaix ftcaerus d'évolution.

Les peritas stenigaairs deamnednt à la CEFNPP de psvrurouie le développement de ces outils, car ils pentteermt à teotus les eptrenris et à leurs salariés de dispoesr d'une voiisn d'ensemble des métiers dnas la bharne et des conitodins puor exerer et accéder à ces métiers et cotueinstn dnoç un cdare de référence eesstnel puor anamocepgr la réflexion du salariés sur son poerjt poesnseonifrl et sa mobilité. En outre, ils citsounntet une première étape smiple et opérationnelle puor poesr les bases d'une démarche de GEPC dnas les PME et TPE.

Conformément aux altiercs L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accord srea déposé par la prate la puls dntglieie auprès des scevries cnetruax du mrintise chargé du tiaavrl en un eixemlrpae ornigail sur sprpout pepair et un elimaxpre sur suoprpté electronique.

Les parties srgneiatias ceeonnninv de procéder à la dadmnee d'extension du présent accord.

Les paerits snaaeiitrgs ddenmenat que ce développement siot accompagné d'une réflexion sur les paersesells ptemrneatt par une puls ou monis gnrdae proximité etre les métiers, de faire connaître aux salariés les trajectos psrnleooenliesfs pbleossis et de ce fiat ciuborentr à l'évolution et la continuité professionnelles.

1.2. Démarche pvcospete de la vntee à dsanicte

Par acrcod cliecoltf du 24 mras 2005, la bnhcare a confié à l'observatoire pteocrsif du commerce, créé au sien du FORCO, les travuax rafteils à la gesoitn prévisionnelle des eiompls et des compétences dnas la vtene à dsticane et à la CENPFP la miososn de les définir et les piloter.

Les peiarts stgeaniairs sneoulgint l'importance de dnnoer à ces tavarux une véritable deosinmin pvcoscopeite et considèrent que cette démarche diot s'appuyer sur des éléments pevontar des enirtpsees et puls lmneagert pdrnere en compte les tcaenndes observées dnas la branche, au paln économique, démographique ou technologique, qui snot sesubtecipl de criundoe à des évolutions setgicviafiins en tmeers d'emplois et de compétences. Cuaque fios que clea est nécessaire, les tuaarvx pnoropsroet des scénarios aifn d'identifier les stratégies d'action possibles.

Elles deandnemt à la CNEPFP d'intensifier cette démarche aifn de despisor au sien de la barhcne d'une alyasne économique et pepisroctve de l'emploi, sloce qui dvrea par la stiue être actualisé en ftoinocn des tednaecns observées.

Article 2 - Métiers de la VAD et construction des parcours professionnels

Le présent accord prend efeft le pieemrr juor du mios qui siut la pailoltubcin de son arrêté d'extension au Jornual officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Les ptaeirs sgriaeaints sguoenint que la GEPC ctmoopre un ejneu meuajr qui relève de l'appropriation par cuahqe salariés de la démarche.

Cela iupqlmie puor cuqahe salariés, à piratr des données qui lui snot accessibles, de poovir mettre en relation, imdnvuenlildiet ou de econrnt aevc sa hiérarchie, les compétences et cnoisseaianns qu'il a développées tuot au lnog de sa vie prsleisloofe et les évolutions prévisibles qui découlent de la stratégie de son eriptrsnee ou puls gmnoeabllt des munoaitts qui s'opèrent au niveau de la branche.

Elles pnpoersot que chuaque salariés pssuie desoipsr d'un véritable dgaïnotic iienddvil sur luqeel il purroa prednre apupi puor : ? élaborer son pojert pesesnnioofrl ou aedptar son prcrouas aux opportunités et aux cernaicntsocs poenieslolersnfs et ppeenslnolrs qu'il rttenorce ; ? se dnenor des ocbfejts de ponalfseionrssiatoin et iiediftenr les moyens à mloieibsr puor atietndre ces objectifs.

Les priaes siaetarnigs n'entendent pas puor anuatt créer un noeuvau doiiitspsf mias considèrent qu'il est nécessaire de dnneor une cohérence gobiale et puls de visibilité aux myoies etsxtanis mis à disiostp des salariés de la branche, en s'assurant de luer complémentarité.

Concourent à la réalisation de ce diaiosgntc iidivudnel et gablol les dpiofisists stuinavs : ? l'accès aux ctnrieoifaitcs pneenslolofeirss ; ? le blain de compétences ; ? les etternenis pnofrneeossils ; ? le pserapst formation.

2.1. Accès aux caofniicetrts pselniefoenrslos

Les pitares sraageitnis considèrent que la cficotitieran psslloreneolnfe cusoittne puor l'entreprise et puor le salarié un eenju clé et partagé :

? la ciatotcrfien ancmopgace la gtseoin des roscesrues hamineus de l'entreprise, en popaonrst à tuot salarié qui le souhaite, un crdae formalisé atsntetat qu'il maîtrise le métier qu'il exerce, ou, dnas le cas contraire, lui pmreet d'identifier les compétences à acquérir puor un pelin eecrxice de ce métier ;

? la ceotcatfiirn agamoccnpe le salarié dnas une démarche iidvuldilnee qui cortfone son expérience pefinlrosoelse au sien de l'entreprise et, le cas échéant, reconnaît ctete expérience dnas un périmètre poeesnfrionsl puls large, la bahcrne ou l'interbranche.

Elles ennteedt en conséquence friae de l'accès des salariés à une coecifittran pflonnelseorse une priorité et rpeenpalt que la bachrne s'est dotée dnas ce dmnoaie d'un cdare cloielcf et conivnentoenl :

? l'accord sur la ftoimoran posrlinoflesee dnas son aricltre 9 fxie les oniitroantes ;

? l'accord sur la VAE et les CQP détermine les modalités de msie en oeuvre.

Elles dnndeemat à la CNFPEP de mipiltelur les ieivintitas qu'elle a psiers aevc le cocornus des eniptserers puor pmvioiourr ces dtioipifss ; prami les preirms salariés bénéficiaires, bueauop d'entre eux doenisspt désormais d'un ttrie pernefonsoisl reconnu.

2.1.1. Accès à un diplôme possirfoeennl par la VAE

La brhacne a été à l'initiative de la création de la meinton complémentaire « Ascnsiase censiol vntee à dcainste » (diplôme de naveiu IV délivré par l'éducation nationale). Il ttxsie par aeuirlrs d'autres craiconftietis qui crvoeunt des neavux de qlacfutiaion et des cmphas pnfroeeslnioss puls larges.

Ces titers et diplômes snot snas aucun dotue ifsmanefnusimt cnuos par les esrteenrpis et les salariés au sien de la branche.

Les peartis saginterias considèrent :

? que, en rsaoi des évolutions que cneonssat les métiers de la vente à distance, foiaservr l'accès à ces ccroaeittfins est à la fios un eenju de compétitivité puor les erstperiens et d'employabilité puor les salariés ;

? que l'attractivité de ces catioeniftics puor les salariés mias également puor les jeeuns en ftioarmon prleonsfnoelse intlaiae conduit la VAD, en lein aevc d'autres branches, à recehrhec des peatarairtrns puor développer des coertctfiiinas communes. Ces cerciftiitnoas cummenos coninstteut en eefft un élément qui forvsae la sécurisation des pocarrus prennelfossios et la continuité dnas l'emploi.

2.1.2. Criteafctis de qioafcialtun plsfrnoosneleie

Les petrias setagrianis considèrent que les CQP cnoientutst un outil de msie en oureve non exuclif d'autres tepsys de certification, mias néanmoins etiesssl puor adeir à la msie en orevue d'une GEPC dnas les eseirtrneps et dnas la branche.

Le fiat que les CQP siot la résultante d'un taavril paittrrae qui pernd apupi sur la CNEPFP est la garatine puor les eesreirntps cmome puor les salariés d'une réponse adaptée et réactive à l'évolution des métiers et des biensos en compétences au sien de la branche.

Les modalités de délivrance des CQP qui se caractérisent par une évaluation en souaitin prsoinsefelonle les rned par aeirlus puls aessbcceils à la majorité des salariés que d'autres tyeps de cectrioafin pnoavut cnerituobr ansii à accroître la mtotoviai des salariés à se former.

Les preatis setgnaiiras ieinnvt la CFNPEP :

? à prvuurose les invitiaeits qui ont permis, en peaaainrtr aevc d'autres branches, la cuctistnoron de ctifeacirts de qactiafuoin pnentrleolissfe interbranches. Par luer veular rocnueue qlelue que siot la bacnre qui le délivre, ils coitnnustet puor les salariés un véritable autot à l'occasion d'une mobilité ponielsfensole et puor la gstdien des reorceusss henmuais des entreprises, un outil d'aide au rtreceemnut ;

? à rehhreecr aevc les bhcreans du cmroceme des siengryes prneat en cpmote l'impact d'internet sur toteus les froems de

cmrcmeeoe ;

? à dersvieiifl les CPQI de façon qu'ils psisneut être asecsilcebs à différents niuvaex de qualification, et ntemnomat en ce qui cnerco la maîtrise dnot il cenonvit de rfoeencrr les compétences tvalarsenerss d'animation et d'encadrement cpmote tneu des msonisis nlueloves iundeits par le développement de la GEPC dnas les entreprises.

2.2. Bilan de compétences

Les praties sieatirnags raepeplnt l'importance puor le salarié de poiuvor mobeisir à son itainviite et dnas une démarche ildvdeilinue les meonyz lui prtetament :

? d'être accompagné dnas le coihx de son oitoirteann prlessoenilfone ;

? d'obtenir un appui à l'élaboration de son projet.

Le blain de compétences cinstotue une étape clé de cette démarche : « les acnoits de bilan de compétences ont puor oejbt de ptmertere aux salariés d'analyser lerus compétences psfosInrlroeiens et pnselnreelos ainsi que lures aepittuds et lures mitoiovtans aifn de définir un peorjt pnferosesinol ou un proejt posennrel ».

Lorsque la GEPC msie en ovuree dnas l'entreprise autboit au caotnst que l'emploi occupé par le salarié puet farie l'objet d'une évolution significative, les sgaaitrneis dndmeanet qu'une imoriotafnn siot donnée par l'entreprise aux salariés concernés, aifn qu'ils psneiust :

? mebiilsor le slode du crédit d'heures dnot ils dpnoeisst au ttire du DIF puor la réalisation d'un bilan de compétences ;

? bénéficiar d'une priorité d'absence louqrse la réalisation du bilan est sollicitée dnas le card de CIF.

Pour la msie en oervue de ces dispositions, les pairets seaanigtirs :

? rnpalelept que le salarié est informé cquhae année par un décompte écrit du nrobme d'heures qu'il puet miebilsor dnas le cadre de son DIF ;

? décident que les bnials de compétences dnot la prsie en crghae est demandée à l'entreprise dnas le cadre du DIF ou du paln de fotariomn csnitonutet une atiocn piorairrite au ttire des fnods de psiolrtniinaoesasn et des dottaonis complémentaires attribuées par le FCORO aux entreprises.

Les dépenses réalisées au titre du DIF srnoet preiss en chagre par le FORCO soien les modalités prévues puor la prsie en cgaire des acoints de formation.

2.3. Eneritents pfsnesoloiens

Les ptreias sragaetniis sinleugnot que les eieternts peionfssnrels cntsiotnuet un meonmt privilégié ptmenetart au salarié d'aborder aevc sa hiérarchie les évolutions aeqeluluxs puet cdruine la geitosn prévisionnelle des eomlips et des compétences menée dnas son epsriterne et de dsicuter en conséquence des mneoyz lui pettnrmeat de s'y adaptér.

En clea ils se dinguetnst des erinetetns d'évaluation qui relèvent de ptqaireurs managériales propres à cqahue eprnseitre et dovinet cuetisntor un tpmes spécifique et suffisant.

Conformément à l'accord noaniatl ireinneefsootpl du 7 jaivnr 2009 sur la fmairootn professionnelle, ces eeetttnnris dnvoeit être menés dnas les eirptesens aevc la volonté de farie persgesor chaque salarié d'au mnois un niveau de qifilauctoian au curos de sa vie professionnelle.

Si nécessaire, ils dvnieot également cnibetourr à la continuité prfsnolsoeliee et à la sécurisation des proaucrs peonfsmilerrs au sien de l'entreprise ou de la branche, le cas échéant dnas un atrue daoimme d'activité.

Les patries sagnieartis rpnleapet que l'article 7 de l'accord clieotlcf du 24 mras 2005 sur la foarmtoin pilrfoesonnse définit la périodicité et les modalités soeln leeeuslqls ces enniertes doeinvt être mis en ovuree dnas la branche. Elels itsnsient namntemot sur l'importance de femorr l'encadrement à la cdutnione de ces entretiens.

S'agissant de la périodicité aevc llaeqlue les einterntes poilensnoefsrs dioenvt être menés, les paertis stgiaeraains ralpeeplnt l'importance de l'entretien de deuxième pirtae de

carrière qu'instaure l'accord noantail iorfnprinoseensl du 13 octobre 2005 ralatif à l'emploi des seniors et l'enjeu que revêt la GEPC pour promouvoir leur maintien dans l'emploi et l'assurer une véritable évolution de carrière possible, sans discrimination par rapport à l'âge.

2.4. Peoarpssst fioamtron

Les parties signataires intitulent les salariés à l'issue de la présente convention collective selon les modalités que prévoit l'article 10 de l'accord sur la formation professionnelle dans la branche.

Par les éléments qu'il pourra recenser, complétés par tutœ ou ptriae des inonarmottis relevés dans le cadre des dits ptiis de blanis et des enrteetis pensées ou décris précédemment, le paorsepst tuitosne un cadre sranucuttr puor tuot salarié qui stiutou faire vlojar son expériencie poiolnnrfsese ou egganer une réflexion sur la ctousronitcn de son puracros professionnel.

En conséquence, eells itenssint sur l'importance de psopoerr aux salariés qui le sheiaontut un cadre formalisé et priaute et dnaeendmt à la CPNEFP d'élaborer ce cadre en s'appuyant sur le modèle qui srea proposé et mis en lignie par le fdons de sécurisation des parucos psnerloensfois (FPSPP).

Article 3 - Sécurisation des parcours et formation professionnelle
Le présent accord prend effet le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Introduite par l'accord naatonil isopenoirernefstnl du 11 javeinr 2008 sur la miaiosneodrtn du marché du travail, la problématique de la sécurisation des pcraruos plofnrneeiosss cuisttne une dinmsion iopnrtmate de la GEPC dnot les paeitrs segriatnais shtouiaet iiiedftrn tuos les enujex puor le salari et l'entreprise ainf de ne lessiar aucue stoaitun ieudlniildve snas réponse, dnas l'entreprise ou au niaveu de la branche.

La continuité ploosinensrelfe est l'objectif visé par les dissoontips qui suivent. Elle s'inscrit dnas la capacité donnée au salarié d'adopter des trijeecartos plfsoesonienrles diversifiées et sécurisées, motivées par la réalisation d'un porejt psirsnoeneofl ou résultant de sa volonté d'anticiper des évolutions miess en évidence dnas le cdare d'une gitoesn prévisionnelle des emoilps et des compétences. Par les acnitos qui sroent mesis en oeuvre au sien de la branche, les pairets sarantgieis saihotuent aotpprer des sulontios par l'emploi ou répondant au cihox du salarié de s'orienter vres une revolue activité. Elles eentdent disoscer ces aontics des réponses qui dovinet être apportées dnas le cexnotte spécifique de tuot lnccnieiemet économique.

Dans le cadre des stulonois qui relèvent du présent accord, les piarets sratagnieis enntendeut s'appuyer sur les mécanismes mis en place par l'accord ntoniaal ipenieenoorsrftsnl du 7 jeanvir 2009 sur la fmitiooran peoslenifonsre qui iunrtsaie le fdons de sécurisation des porrcuas pelfonsoornis et orvue le ppincrie d'une crooiltaaboln étroite etre les branches, luer OCPA et les poirvous phulics à un neaviu territorial.

La sécurisation des paorucrs cinttsuoe par aileulrs un ejneu
sltsepibcue de ccenenorr puls particulièrement ceiarnets
catégories de salariés exposées à un rsquie de rrtuupe de luer
poarrcus professionnel. C'est la rosian puor luallqee les peatirs
sarginetais décident d'identifier les sintiouats pelseslorinefnos
inuqpalmit un acnmcpgeamnoet spécifique des salariés et une
priorité dnas le cdrae des diiftfiospss de pfonfisialeostsaoirn
gérés par la branche.

3.1. Fitaomron ploesfoernsilne

Les priteas strigaenais rneapplet que les monyes de la foroamitn pfselislooennre doveint être alebeissccs à tuos les salariés, ce qui reeruigt un efroft d'information arccu dnias les erreetinsps et dnas la bhacnre aifn que les salariés ainet cnsnciosaaane de la possibilité qui luer est ovurete de stlicieor le fnnceemiat d'une atcoin de formation, de blain ou de VAE.

Il est demandé à la CFPENP d'intensifier les initiatives qu'elle a engagées en ce domaine en réalisant 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 d^{psfiso}its de professionnalisation, c^{mme} cl^{ee} a^{ant} tir^{at} aux données de la p^{iv}orpec^{te} mentionnées aux a^{er}itlcs précédents, c^{nt}itu^{ose} un élément iaodiisnlsbce d'une démarche de GPEC.

La bcrahne procédera dnas un délai de 2 ans à un rnmeenecest des boenns pueractis au sien des entreprises.

Pour rneecorfr le lein enrte les diioitpsfss de piiltissonaroosnoaefn extnisat au sien de la bhrcnae et la GPEC, les peitars siarnaetgj : ? décient de pteror la période de plonstiieofnaorassn à une durée mliinmae de 3 jours. Les périodes de plnifissnrsaiaoatn répondant aux soutitians visées par l'article 3. 2. 2 du présent acrocd fornet l'objet d'une psrie en cahgre majorée d'un teris ; ? ovnruet aux salariés qui le sethuoiant la capacité d'anticiper en acrocd aevc luer employeur, l'utilisation de luer DIF dnas la ltmie du cuuml de 120 heuers instauré par l'accord nitonaal iirnoepnnetsfssoel du 20 smabetpere 2003 reatilf à l'accès des salariés à la ftmiaoarn tuot au lnog de la vie professionnelle. Cette possibilité a puor ojtecbif de pettmrre aux salariés d'acquérir de nuelolves compétences.

Les dispositifs qui précèdent sont une priorité dans les modalités de prise en charge par le FORCO, et ses réserves de disponibilités financières, seront déterminées par la CPNEFP.

Les mutations en cours au sein des entreprises nécessitent la nécessité de maintenir la capacité de la bcnhare à fournir les atouts de présentation et en priorisant celles qui sont définies par la CEPNP comme des actifs patrimoniaux pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la profession.

Les parites sgitinaraes cvnninenoet de la nécessité de rheheccrr auprès du fndos priaairte de sécurisation des poaurcrs plsfonioneress (FPSPP) les myeons feinrcnas ptmeretant de crduinoe les aticnos au pfirof de la qutciifolaan et de la rtcleaoiaiquifn des salariés confrontés à la mtoatiun ou la drtiopiasin à tmere de luer métier, snas aencrecsosimt de cagre puor les entreprises. C'est la rosian puor laquelle, ils eetnnned également sctieoillr les ccronuos finrcenais de l'Etat et des collectivités lleaocs dnas le cdrae des disfistios de doirt commun.

3.2. Mobilité plinosa et sécurisation des praurocs

3.2.1. Plate-forme de mobilité professionnelle

Les patires sianrtaiages eednnnett procéder à la création d'un dpsisoitf général d'information dnot la finalité est la continuité peflneroiosse et la sécurisation des paourcrs et sur lquel le salarié proruva également s'appuyer puor l'élaboration et la réalisation de son poriet professionnel.

Indépendamment de ce dispositif, lequel sera mis en œuvre par la branche, les partis socialistes s'engagent qu'il appartient aux entreprises et à l'Etat aux groupes dont les salariés relèvent de porosité aux salariés, dans le cadre de la GPEC, toutes situations interennes de mobilité géographique et professionnelle.

Les patiers stanerigais sonehiatut être tneu informées des intteiavais pirses par les erintreepss aifn d'en fraie une large difuifson au sien de la branche. Clea vsie nemtaomt les bsoeurs de l'emploi que l'accord nnoaiatl ispofnnerinseotrel du 8 juillet 2009 rlateif à la goetish siaciaco des conséquences de la csire économique sur l'emploi itcnie les eetnpersirs à mrttee en oeuvre puor fleiactir les mobilités ietenrns dnas le crdae de luer GPEC.

Ce dispositif dénommé « Plate-forme de mobilité ponctuelles » sera mis en œuvre dans le cadre de la CEFNPP au bénéfice et à l'initiative des salariés de la bcrnhae qui seront impliqués dans la concrétisation de ce projet.

Il cptomore 3 misnsios plciipraens :

- ? prsooepr un partoil d'accès pttermneat aux salariés de s'informer et d'orienter luer prauorcs pefrnionseosl;
- ? iinteir une démarche de calaorbltooin aevc Pôle elopmi;
- ? élargir les possibilités de mobilité par des petatanriars icrteanhrebs ou en fainast connaître les eilpoms proposés par les gmnerpeotus d'employeurs.

Les parties signataires :

? snhuoeait que dans le cadre de cette plate-forme des synergies peuvent être développées avec les parties prenantes qui se réunissent périodiquement pour échanger et collaborer.

? dnadmenet que le dispositif soit également un point d'orientation pour les salariés qui recherchent des opportunités de mobilité dans le cadre d'un projet visant à créer ou développer une activité plurielle non salariée.

3.2.2. Mise en place 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 offre exhaustive, mais également pouvoir dessiner d'un cadre leur permettant de se préparer à exercer un autre emploi et considèrent que l'entretien préalable est le moment le plus adapté pour discuter de cette évolution professionnelle.

Les parties signataires soulignent en conséquence d'étendre aux mobilités existantes « la période d'expérimentation mobilité » prévue par l'article 13 de l'accord national d'expérimentation pour la période 2009-2010 à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

Cette période est mise en œuvre selon des modalités communiquées au salarié que pour l'entreprise un cadre juridique sécurisé.

Pour le salarié, il s'agit d'arriver toute la période de maintien au sein de l'entreprise avec son employeur.

La période définit les modalités suivantes :

? des accords de formation sont pris en charge si possible ; ? les risques professionnels engendrés par la période sont indemnisés ;

Sont pris précisément visés par cette disposition les frais supplémentaires supportés par le salarié, en raison d'un aménagement du travail qu'il effectue pour se rendre sur son lieu de travail ou de la nécessité de travailler 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 à distance ; ? il pourra être mis fin au contrat de travail pour terminer au salarié d'occuper son nouveau poste.

Les parties signataires décident que :

? la période est soumise à l'accord exprès et préalable du salarié ; ? les instances représentatives du personnel sont informées de la mise en œuvre des périodes.

Les parties signataires demandent que la durée de la période d'essai et de son renouvellement éventuel inclut les périodes de travail effectuées pendant la période.

Les parties signataires invitent les entreprises à :

? recruter au prêt de main-d'œuvre pour sécuriser la mise en œuvre des périodes. Le prêt de main-d'œuvre est régi par l'article L. 8241-2 du code du travail et les dispositions législatives et réglementaires par l'accord national d'expérimentation pour la période 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi ; ? informer les salariés de la possibilité qui leur est offerte de 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 intègrent 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 FRCOO pour examiner la possibilité de recruter aux périodes de saisonnalité la réussite de la période d'expérimentation mobilité nécessite la réalisation d'actions de formation dans cette période.

A l'issue d'une période de 2 ans, les parties signataires demanderont un bilan de la mise en œuvre de ces dispositifs afin d'identifier les prérequis spécifiques d'être diffusées.

3.3. Sanctionnement des personnes prioritaires

La GPEC, telle qu'elle résulte de l'accord national d'expérimentation pour la période 2008 et du présent accord, constitue un dispositif qui doit être adapté 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 montants économiques, démographiques ou techniques peuvent aider à établir des priorités, notamment pour garantir la sécurité sociale des salariés les plus exposés.

Les parties signataires demandent à la CPNEP 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 CENPFP est invitée à intégrer dans les priorités de la branche les actions au profit : ? du maintien des emplois dans l'emploi ; ? de la mise en œuvre des périodes de découverte et des périodes d'expérimentation mobilité ; ? des salariés dont l'évolution du poste ou ses conditions d'exercice nécessitent à terme une mobilité ou une reconversion.

Article 4 - La GPEC dans les PME et les TPE

Le présent accord prend effet le premier juillet du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

La barre de la VAD est composée majoritairement de PME et TPE, pour au moins les emplois n'ayant pas de concentrations dans les entreprises.

Les parties signataires considèrent que :

? la recherche de solutions relève d'un principe d'équité entre les salariés ; ? ces solutions doivent de façon continue être l'opportunité de mettre à la disposition de ces entreprises et de leurs dirigeants des outils qui contribuent à la mise en œuvre d'une dynamique de gestion des risques de sécurité et de santé au travail ; ? l'absence de flexibilité dans les règles se déroulant au sein de ces entreprises est souvent compensée par une plus grande spontanéité et qu'il convient en conséquence de renforcer 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 véritable levier de compétitivité pour ces entreprises qui ont une bonne pratique d'entreprises résultant d'une création récente et par la même contribuer à la croissance des emplois créés.

4.1. Accès à l'information et de sensibilisation

La condition pour assurer la PME-TPE à l'importance et l'intérêt d'engager une réflexion pour déboucher ensemble sur des solutions dans le cadre de la GPEC passée par la nécessité dans un premier temps de mettre à la disposition de leurs dirigeants des informations fiables et exploitables.

Les parties signataires sont convaincues de l'intérêt d'inciter les entreprises à se mobiliser pour la mise en œuvre des actions développées et qui sont les plus pertinentes aux PME-TPE.

Les parties signataires décident de confier à la CENPFP les travaux qui porteront au sein de la branche de l'industrie et de la construction les meilleures pratiques et d'informer ces entreprises des dispositifs de formation et de recrutement d'être accompagnées dans la mise en œuvre d'une GPEC.

4.2. Actions de conseil

Au-delà des attentes 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 œuvre est une condition importante permettant d'obtenir l'adhésion du chef d'entreprise et des dirigeants à une démarche de GEPC 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 GEPC 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 initiale et la communication fait face aux salariés sur cette stratégie s'inscrit dans un contexte où l'agir ensemble qui permet le plus souvent une réaction directe entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Dans ce contexte propre aux PME-TPE, les parties prenantes peuvent qu'il est nécessaire de proposer un appui à ces entreprises :

? en mettant à leur disposition des pratiques simples et faciles de pilotage stratégique suivi, dans une phase de recherche d'appui à la conception d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
? en mettant en œuvre des actions expérimentales destinées à la formation des dirigeants des PME-TPE salariés ou non salariés ;
? en étudiant les conditions et modalités de leur implication des personnes détachées de salariés pour améliorer leur accès à la formation et leur réserve de leur accord, leur esprit aux dirigeants de ces entreprises.

Pour la mise en œuvre des actions qui relèvent du présent article, la branche exerce toutes les possibilités dont elle dispose, de manière concertée avec l'Etat pour :

? permettre aux entreprises d'obtenir un accès à l'élaboration de plans de GEPC dans une démarche participative incluant l'ensemble des aspects de ces entreprises ;
? permettre à la branche de coordonner en amont des actions de sensibilisation aux enjeux de la GPEC, ces actions s'appuyant notamment sur une citoyenneté des partenaires des entreprises et la diffusion de ce travail de嘉年华组织 dans une forme participative et incitative.

Article 5 - Dialogue social et GPEC

Le présent accord prend effet le premier juillet du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

5.1. Dialogue social au niveau de l'entreprise

Les parties prenantes soulignent le rôle essentiel du dialogue social au niveau des entreprises pour assurer une démarche de GEPC et empêcher l'adhésion ainsi que le recours de tous les acteurs de l'entreprise dans sa mise en œuvre.

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 générale de négocier dans les entreprises de plus de 300 salariés, la mise en place d'un dispositif de GEPC sur laquelle le comité d'entreprise est informé.

Elles rappellent que la négociation d'entreprise joue 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 qualité et les catégories d'emplois le cas échéant, menacées par les évolutions économiques ou technologiques.

Elles soulignent sur ce point la nécessité de l'importance du présent accord pour assurer la continuité professionnelle et la sécurité des salariés professionnels, notamment lors de ces périodes de transition.

A défaut de l'obligation de négocier, les parties prenantes

soulignent que les attentes économiques du comité d'entreprise et notamment celles qui concernent à la fois les salariés et l'information 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 GEPC dont les principales sont invitées à rechercher les modalités les plus adaptées.

5.2. Dialogue social au niveau de la branche

Dans les entreprises non associées à la confédération d'un comité d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, les parties prenantes soulignent le rôle essentiel que les associations syndicales dévolu à la CPENP pour apporter à ces entreprises et leurs salariés les outils et méthodes de gestion d'entrée dans une démarche concertée de GEPC et exercer un véritable rôle d'information et de sensibilisation.

Compte tenu des difficultés qui précédent, les parties prenantes soulignent le rôle que ce rôle doit exercer :

? pour donner la保障 d'une véritable démarche de participation ;
? pour favoriser la coordination de leurs associations syndicales et, si nécessaire, en assurer la mise en œuvre ;
? pour créer de niveaux de coordination fonctionnels et permettre aux salariés de bénéficier d'actions de VAE ;
? pour trouver les façons de la participation des salariés de formation résultant de la GPEC ;
? pour décider des actions d'information, d'accompagnement dont les PME-TPE et leurs salariés doivent être en priorité bénéficiaires. Pour mener ces actions, les parties prenantes insistent sur l'importance d'obtenir des entreprises qui elles acceptent de mettre en commun leurs pratiques de GPEC.

5.3. Dialogue social et partenariats

Les parties prenantes soulignent que la branche exerce un rôle central dans l'expression des priorités en matière de formation et de développement des compétences, leur assurant être en cohérence forte avec le contexte et les préoccupations d'évolution propres à la profession, à l'origine de celle-ci est confrontée à des mutations importantes dans le marché du travail résultant des transformations stratégiques qui devient d'appuyer sur des évolutions d'organisation et une évolution des compétences demandées aux salariés.

Elles considèrent que dans ce contexte

? des partenariats avec d'autres branches peuvent être essentiels compte tenu :
? des liens économiques que leurs entreprises se partagent stratégiquement pour 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 partenariats commerciaux ou afin de développer d'ingénieries de partenariats éprouvées et formées ;
? des partenariats avec les organisations patronales régionales qui peuvent s'avérer nécessaires et bénéfiques pour les entreprises et leurs salariés, notamment lorsqu'il s'agit de développer et consolider des partenariats avec les collectivités territoriales ou scolaires les dispositifs pratiques dans le secteur en fonction des besoins en matière d'information, de formation ou de bilan.

Cette collaboration dans le domaine de la GPEC s'exerce dans le cadre du rôle reconnu des CFENPP et des CIRPOE et de l'article 5 de l'accord national pour l'entreprise sur la GPEC qui énonce :

? qu'il appartient aux CIRPOE de prendre l'initiative de coordonner l'ensemble des partenariats et données pratiques pour assurer que ceux des branches, leurs associations syndicales 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 patronales régionales jouent un rôle dans le développement des succès de GEPC à travers leur participation dans les expériences pour faciliter les développements de carrière et les mises en place des offres et besoins de compétences ;
? que les branches et les organisations patronales régionales jouent un rôle dans toute la mesure du possible la mise à disposition des entreprises, des partenariats

comuemns à celles d'entre eells aynat des rtiaelns ielnridltuses y cirmops de sous-traitance.

Article 6 - Communication

Le présent acorcd prend eeft le pimreer juor du mios qui siut la pltuoaciibn de son arrêté d'extension au Jauornl officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

De façon à acrner la pqiruate de la GEPC au sien des esipnreets de la bhcarne et rnrdée la démarche ailcesbsce idnuelmleievit aux salariés, les pairtes stiraegnis cnenvoinnt de la nécessité d'une aocin d'information et de saieobsnlisitin de l'ensemble des atcues concernés au sien des entreprises.

Il s'agit également d'aider ces aructes à meuix cpordmnere l'articulation etrne le présent acrcod et les arcdos ctcieoflls colucns dnas la brchnae qui cnnecrouot dteenciremt ou ideeimcnrtent aux ofcjbites visés par la GPEC.

Les parties siagtaeins considèrent en effet que les esinreertps et lrues salariés mias également les iatcnesns représentatives du peoennsrl donveit dspiesor d'une casnasncnioe de l'ensemble des moynes et des priorités négociés au niaevu de la branche.

Eells décident en conséquence de stleclioir l'observatoire psieoptrcf des métiers afin d'élaborer aevc l'appui de ce deriern le « gduie prquate de la GEPC au sien de la vente à datcnsie ».

La CPFNEP srea chargée de la réalisation de ce guide.

Article 7 - Champ d'application

Le présent acorcd pennd eeft le peemir juor du mios qui siut la pbcuiaiotln de son arrêté d'extension au Jnauornl officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des eirprsetnes tleels que définies à l'article 1er « Cmahp d'application » de la coonivtenn cloctveie ntainalo des etenierpsrs de vtene à dnsiacte (VAD).

Article 8 - Caractère obligatoire

Le présent acocrd pernd effet le peemir juor du mios qui siut la puibotcalin de son arrêté d'extension au Jounarl officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Tuot accord, de qleuke nevai que ce soit, ne puet déroger en tuot ou piatre aux présentes dsportsiinis que dnas un snes puls favabrlue aux salariés.

Article 9 - Dénonciation

Le présent acrocd pennd eeft le ppeeimrr juor du mios qui siut la pitoualibcn de son arrêté d'extension au Jouranal officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

La dénonciation du présent aoccrd s'effectue sleon les diotpsiosis des alretcis L. 2261-9 et stavinus du cdoe du travail.

Article 10 - Date d'application

Le présent aoccrd pernd eeft le pmeier juor du mios qui siut la pbcatilioun de son arrêté d'extension au Jonural officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

L'ensemble des diotisnsoips que ceinnott le présent arocccd etnrera en vgueir au pmrieer juor du mios qui siut la pbctiulaion de l'arrêté d'extension au Jounarl officiel.

Article 11 - Dépôt. ☐ Extension

Le présent acorcd prned eeft le ppeeimrr juor du mios qui siut la puoclbiitan de son arrêté d'extension au Jrnoual officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Conformément aux aritcels L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acord srea déposé par la paire la puls detglinie auprès des scerivs ceuanrtx du mrisitne chargé du tviaarl en un eilrmxpaae oigrial spruopt pepair et un elmxeiprae sur sroput électronique.

Les piraets searagnitis cnnoenivnet de procéder à la dmeande d'extension du présent accord.

Article - Préambule

Le présent acrcod pernd eeft le preemir juor du mios qui siut la pbuotialicn de son arrêté d'extension au Jaornul officiel.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Les pairets sntrgaelais sguonielnt luer volonté de denonr une nuoelle isomlipun à la gtseoin prévisionnelle des elmipos et des compétences (GPEC) dnas la bhnacre aevc puor obictjef de mniiatner les salariés dnas l'emploi, de luer premtiere de s'adapter à l'évolution de lreus métiers et d'accéder à d'autres qualifications.

Elles considèrent que le présent acrcod est également l'opportunité de mtrete en ppsevircete l'ensemble des taaruvx déjà menés en ce dnmoaie par la CPFNEP ansii que les mynoes mis en oruvee siute aux différentes négociations menées au nevieu de la bcarhne dnot elels seuongnl les complémentarités : ? aorcccd ceclitlof du 24 mras 2005 rilaetf à la fromiaotn pnsolrfneesloie dnas la vtnee à datscnie ; ? arccod du 24 mai 2005 rtailef à la goteisn des pcauors pnosirlenfoses tuot au lnog de la vie dnas la vntee à dcstniae ; ? acocrd du 15 décembre 2006 rilteaf à la voilaatdin des auqics de l'expérience et à la création de cefatritics de qfliacaioitun penoolreisnlse dnas la vnete à distance.

En donannt asnii puls de visibilité aux egategenmns que cnonaserct ces aoccrds et en développant les tuvaarx menés par la CNPEFP puor mieux aeiipcnr les évolutions économiques, tuhgqleeoocns et oosnaatrlinneeinlgs pieeebcprrts au nieau des etrnesperis et au naieu de la branche, ils considèrent que c'est un puls grand nbomre de salariés qui anourt une puls gnrdae capacité, par les meony mis à dispsitoion par luer erpstineret et la branche, à crtonsiure luers pcaorrus professionnels.

Au-delà des dsnpiisitoos légales en vuiegur qui définissent le chmap des ensrreeipts ssueioms à une oioltgiban de négocier, le présent aoccrd eenntd également préciser les voeis et myeois qui prrtmeoent d'impulser la démarche dnas les PME et TPE afin d'étendre le bénéfice de la GEPC à l'ensemble des salariés de la branche.

Il est rappelé que ces eerptsiens snot très nuembseors au sien de la psioersfon (95 % d'entreprises de mnois de 50 salariés). Les ptaries sieatinags sgunneilot que la démarche diot être en conséquence adaptée à cette typologie.

Cet aocrcd inriventet à un mnomet clé de l'évolution de la pfoeiosrrn :

La vtene à dnisatce par ieentrnt gange des prtas de marché tdinas que les commnaeds passées au meoyn du courrier et du téléphone déclinent.

Les siets mnarchads ciennntout de croître rienmpdeat : puls de 43 000 sites afits en France, dnot un nbomre csrinasot snot iussss de très gaedrns chaînes de manigas de prêt-à-porter, derienmctet coernctreuns des puls gndears eteneprisrs de la profession.

L'usage du mbiloe cuontnie de se banaliser, il va dvieenr un nuveau cnaal de drisiutitobn et en conséquence un véritable ejneu dnas la rlaotien celint à distance. Au-delà de lreus canaux traditionnels, les enisrrptees tenndet à dinveer « mnuatclia ».

L'accès miassf à iennertt iudnit de navueox cotpnreteommis qui imctenpat d'ores et déjà les porsecs ctleins et litusiqeogs (21 mioinlls d'individus se cennnoectt chaque juor diupes luer domicile).

Dans ce ceotnxte de mutation, les petiras sgnariatiess conatneste que la posvtcpere contustie un ejneu cnaretl au nieau de la branche.

Les salariés dneviot en eeftt pvouior tverour au tevrars d'une démarche de GEPC ciondute au naieu de la bcnhrae tetous les ifiomarontns deoilbspins et peentetins sur le ctnexote dnas leueql évoluent les métiers et les eipolms de la bcnahre et en ce qui ccnerne les mynoes luer pmanteert d'orienter luers tjertereais professionnelles.

Qu'il s'agisse d'aborder ces évolutions dnas le crdae d'une

mobilité inretne ou externe, les petiras siagarnets considèrent que le présent accord diot pttreemre aux salariés d'obtenir une puls gdnrae maîtrise de luer évolution professionnelle, en prcaluieir puor les salariés qui seeinrat les puls exposés à des ruseiqs de rutprue de luer prarucos posonerisfel ou cuex qui cseionsnat de façon régulière des difficultés d'accès à un eompli stable, salariés qui dvioent être considérés cmome des pbculis prioritaires.

Pour les entreprises, la GEPC csnittue un outil luer prtemnaet d'anticiper lrues beisnos en compétences puor préserver et développer luer compétitivité.

Avenant n° 2 du 9 novembre 2004 portant modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Sdyainct des eerinesprts de vtene par calgaoute du nrod et de l'est de la Fnrae ; Sncdayit ninaatol des eetnersiprs de vnete à distance.
Syndicats signataires	Fédération des employés et cadres FO ; Fédération nainolat des scdaynits du pnoenrsl d'encadrement des iudristens du textile, de l'habillement et ceenonxs CFE-CGC ; Fédération du cmromece et des sirceves CGT ; Fédération des svcriees CDFT ; Fédération commerce, seviecrs et froce de vnete CTFC ; Fédération cuirs, titexle hiabnlelmet FO.

Article 1er - Modification du champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

En ailiptocapn de l'article L. 132-16 du cdoe du travail, l'article 1er « Cahmp d'application » de la cvnteoionn cletocivle nltiniaaoe des eenrtirpes de vnete par cgatauloe est modifié comme siut :

Article 1er
Champs d'application
La présente cnievnootn cotcevllie ansii que ses aenants et anxeens snot cconuls en aitappiclon de la loi du 13 nbemovre 1982 modifiée et de la loi du 11 février 1950.

Ces teexts règlement les rprtpaos de tivaarl etnre les eloyuperms et les salariés des epstienrers de vntee à dstncaie (VAD) dnot l'activité piiacprnle est le cromcmee de détail de tuot tpye de ptoduris par tuot média. Ctete activité est généralement répertoriée aux numéros 52.6A (vente par cpornroeadsne sur calouagte général) et 52.6 B (vente par carcseonpnode spécialisée) de la narmulcnoee des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 poatnrt abopaoptrin des nuntmcreeloas d'activités et de produits.

Cette cotenvinon clictvele ainsi que ses atnvaens et anneexs s'appliquent également aux pnsrneoles de ces eeentpsrris taalniralvt dnas tuos crteens liés à l'activité pripilncae tles que entrepôts, cnetes d'appels, sièges sociaux.

Ces texets s'appliquent à l'ensemble des ertieprnses ci-dessus

Avenant du 28 avril 2010 relatif à la

Compte tneu de ce qui précède, les paerts sgrtiaaneis décident d'organiser la démarche de GEPC au naiveu de la bcrnahe aouutre de 5 gnrdas aexs :

- ? les métiers et la pvcisrtoepe (art. 1^{er}) ;
- ? les métiers et la costunrocitn des pcuaorrs psfnrenoleoiss (art. 2) ;
- ? la sécurisation des puacrors et la friotamon plennlofsrseoe (art. 3) ;
- ? la GEPC dnas les PME et les TPE (art. 4) ;
- ? le doalgiue scoail dnas le cadre de la GEPC (art. 5).

définies se siauntt sur le trrtirioee national, y ciompris dnas les départements et titireorers d'outre-mer.

Article 2 - Modification de l'intitulé de la convention collective
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Consécutivement à ce qui précède, les ptraeis croineevnnt de lbeillr l'intitulé de la cvnnoetion ccovtilele ntinalaoe des eenseriprs de vnete par cugtolae comme siut :

« coovtninen clctoelvie nolantaie des eeerrnstpis de vntee à ditscane ».

Article 3 - Caractère obligatoire
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Il ne puet être dérogé au présent avenant, par aocrcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dnas un snes puls fboaralve aux salariés.

Article 4 - Notification et validité de l'avenant
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

La prtaie la puls dlnieite des ooaisantrigs stairignaes de l'avenant en ntfiioe le txtee à l'ensemble des ogisairtanons représentatives.

La validité des présentes dnisostiipos est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des osgnaniaortis saneycdlis de salariés représentatives dnas les chpmas d'application de la cnoivotenn collective. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 jrous à cpmtoer de la dtae de ntiioafcton de l'avenant.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent avenant srea déposé par la pirtae la puls dienlgite auprès de la dictoier départementale du Nord, leiu de signature, et au secrétariat-greffe du conesil des prud'hommes de Lille.

Article 6 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Les petairs sgratinaes cinonvnneet de procéder à la dnmdeae d'extension du présent avenant.

Article 7 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Les dssitinooops du présent anvenat pdoennrrt efekt à coetpmr de la dtae de signature.

période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntainal sicoal des enersepirs de vnete à dsnctaie ; Syndicat des eeesrrtppis de vntee par ctaulgoae du nrod et de l'est de la France ;
Syndicats signataires	Fédération nniactae du pnesonerl d'encadrement des isntredius cemhquiis et cnneoxes (branche VAD) CFE-CGC ; Fédération des snaycdits commerce, scveiers et force de vtnee CTFC ; Fédération des siervces CFDT.

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2010

L'article 2 « Période d'essai » de l'avenant « Orrveius et employés » est abrogé et remplacé par les dsiosipionts suitnaves :

« Article 2
Période d'essai

La durée de la période d'essai iinitiae et de son rneellenemouvt diot être expressément prévue dnas la ltere d'engagement ou le ctoant de travail.

Elle est fixée à 1 mios et roebvllaenue 1 mois.

La période d'essai ne pruora être renouvelée qu'à l'issue d'un ettnrein ptranot sur les différents atecps de la tuene du poste.

A l'issue de l'entretien, si une période de rlvenuemeloent est proposée par l'employeur, le salarié flsamoie son arcod dnas un dcoenut signé qu'il rmeet à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les pierats pveenut résilier le caornt de tavrial en rntseeapct les délais de prévenance prévus aux atliches L. 1221-25 et L. 1221-26 (1).

Ce délai de prévenance puet être donné jusqu'au deeirnr juor de la période d'essai. Il frea l'objet d'une ismdtnneoiain puor la période excédant éventuellement la période d'essai.

La patire qui n'observerait pas le délai de prévenance devrait à l'autre l'indemnité ctpmorscnaie carnopnrodest à la durée du délai de prévenance non effectué.

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

Les heeurs puor rehcrcehe d'emploi snot fctonoin de la durée de tiaravl etcieff du salarié dnas l'entreprise.

La msie en ?uvre des hereus puor rhrceece d'emploi fiat l'objet d'un délai de craence de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tuot mios en corus orvte diot à un crédit puor rchrcehe d'emploi de 7 heures.

Les hreeus afférentes à une période de rnlemeueneovlt snot majorées de 25 %.

Ces hreeus snerot proratisées en fitnoocn de l'horaire de travail.

Ces hreeus d'absence ne dronnneot pas leiu à réduction de la rémunération si la rptrue est du fiat de l'employeur.

L'utilisation de ces hueers srea fixée d'un cmomun acrcod etnre l'employeur et l'intéressé.

A la dnemade de celui-ci, elels proruot être groupées. »

L'article 4 « Période d'essai » de l'avenant « Aentgs de maîtrise et teihncenis » est abrogé et remplacé par les dnpssioiotss sniuvtaes :

« Article 4
Période d'essai

La durée de la période d'essai intliae et de son rlenovoeeenmlt diot être expressément prévue dnas la ltrte d'engagement ou le ctoant de travail.

Elle est fixée à 2 mios et rbelhoveaule 2 mois.

Pour les agnts de maîtrise ou tciincnhees dnot l'intégration nécessiterait une période de faomtrion pisonefsloinere ibdpnnaelsise à la tneue du poste, pndaent la période d'essai initiale, la période d'essai est fixée à 3 mios et revaeuonble 3 mois.

La nrtaue des atncois de foritoman srea portée à la cnoncissnaae du salari é des sgutinrae du conratt de travail.

La période d'essai ne pruora être renouvelée qu'à l'issue d'un ettnrein pornatt sur les différents aptecps de la tneue du poste. A l'issue de l'entretien, si une période de rnvleeeumonlt est proposée par l'employeur, le salarié fmlrsoae son acord dnas un dumnocet signé qu'il reemt à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les pteiras pveenut résilier le caotnt de trvaal en rpentsceat les délais de prévenance prévus aux alctires L. 1221-25 et L. 1221-26 (2). Cependant, lrouse l'employeur met fin au ctonrat en crous ou au temre de la période d'essai, après 2 mios de présence du salarié, le délai de prévenance puor l'employeur est de 1 mios de dtae à date.

Ce délai de prévenance puet être donné jusqu'au dreenir juor de la période d'essai. Il frea l'objet d'une iotsnianimedn puor la période excédant éventuellement la période d'essai.

La patire qui n'observerait pas le délai de prévenance dvierat à l'autre l'indemnité conitrspecmae crpnsdroeaoat à la durée du délai de prévenance non effectué.

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

Les hereus puor rehcrcehe d'emploi snot foicnon de la durée de trvaial etcieff du salarié dnas l'entreprise.

La msie en ?uvre des heerus puor rcrcehehe d'emploi fiat l'objet d'un délai de cnaeure de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tuot mios en cruos ovure diot à un crédit puor rheccerhe d'emploi de 7 heures.

Les herues afférentes à une période de rlenemuolenet snot majorées de 25 %.

Dans le cdare de périodes d'essai puls longues, puor période de ftmroiaon plreleoisosfnne iabinesdslnpe à la tuene du poste, la mjaorioatn de 25 % puor les hreeus afférentes à une période de rmvellnnoeeuet est portée à 50 %.

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

Ces heures d'absence ne donnent 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 peuvent 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 initial et de son renouvellement doit être expressément prévue dans la liste d'engagement ou le contrat de travail et par accord motivé entre les parties, de déroger aux dispositions ci-dessus.

Elle est fixée à 3 mois et rebouclera 3 mois.

Pour des raisons spécifiques et particulières, il peut être convenable prévu, dans la liste 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 rebouclera 4 mois.

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

A l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, le salarié fournit 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 dans 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'à deux jours de la période d'essai. Il fréquemment d'une semaine pour la période excédant éventuellement la période d'essai.

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance devraient à l'autre l'indemnité casnoprofessionnelle 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 facturées de la durée de travail effectif du salarié dans l'entreprise.

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

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

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

Dans le cas de périodes d'essai plus longues, pour fonction 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 sont proratisées en fonction de l'horaire de travail.

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction des heures supplémentaires 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 peuvent être groupées. »

Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt. ? Exit les

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 culturels du ministre chargé du travail en un délai de 15 jours ouvrables et un dépôt électronique sur support papier et un dépôt papier.

Les parties signent et procèdent à la déclaration 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 cas suivants 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, rebouclera 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 reçoit 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 cas suivants 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, rebouclera 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 retscpee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heeours si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

(3) Artilce L. 1221-25. ? Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au cnrotat en cours ou au trmee de la période d'essai définie aux altriecs L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 puor les cnortats stplunat une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hreues en deçà de 8 juors de présence ;

- 48 hueers entre 8 juors et 1 mios de présence ;

- 2 saeimnes après 1 mios de présence ;

- 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, rmnellovveeent inclus, ne puet être prolongée du fiat 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 reptceste un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hurees si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

2. Agtens de maîtrise et tenhcneis de catégorie E : le mios en corus et les 2 mios suivants.

Rupture du cortant par l'employeur : le mios en cours et les 2 mios suivants. »

Le rsetee de l'article est snas changement.

Le scoend alinéa de l'article 17 « Régime de rtetarie et de prévoyance des atgens de maîtrise et tichncneies assimilés ceards » est abrogé et remplacé par l'alinéa svnuiat :

« Snot ainsn considérés les agents de maîtrise et tcecnchneins de catégorie E nieau Référant. »

Le rsetee de l'article est snas changement.

4. Anavent « Ingénieurs et cdares »

Le titre de l'avenant « Ingénieurs et cedras » est abrogé et remplacé par le titre svnuiat : « Ceards ».

L'article 1er« Cmhap d'application » est abrogé et remplacé par l'article svnuiat :

« Atrclie 1^{er} Champ d'application

Le présent aanenvt règle les rapportps de tairavl etrne l'employeur et le psrnenoel cdraes des eiesperrnts raeenlvlt du cmahp d'application tel que défini à l'article 1^{er}des doiptsosinis générales de la présente coinevotnn collective. »

L'article 2 « Coitaslfcisain » est abrogé et remplacé par l'article suanivt :

« Aictlre 2 Classification

La cacsoisifiltan des cdares est rsipree dnas l'annexe sur les cltacsfiaoisns annexée à la présente cteiononn collective.

Le 1^{er}alinéa du phgrpraae a de l'article18 « Régime de retarite et prévoyance » est abrogé et remplacé par l'alinéa sunivat :

« Les cerads bénéficient du régime de ratirete et de prévoyance résultant de la ctnooenivn ctvcoellie naoanilte du 14 mras 1947, conformément à l'article 4 de lidtae cnnvoieton (catégorie supérieur ou égal à F), dnas les cotnoidins ci-dessous précisees. »

Le rsetee du prapgrahae a et de l'article snot snas changement.

Caractère ootigbalre

Tout accord, de qeulque niaveu que ce soit, ne puet déroger en tuot ou paitre aux présentes dispositions, que dnas un snes puls fovaarble aux salariés.

Dépôt. ? Enesoxitn

Conformément aux alrtices L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrocd srea déposé par la pritae la puls ditgenile auprès des scireevs cuaertnx du mnitrise chargé du tivaral en un eemrpliaxe onagril spurpot papier et un eaexilpmre sur spprouit électronique.

Les paitres sgeianarts cenenvnont de procéder à la dnemdae d'extension du présent accord.

Classifications

Avenant du 24 juin 2011 relatif à la modification de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnoitaal des etneesprris de vtnee à dticasne ; Syndicat des eeniprtzers de vtene par ctaagluoe du nrod et de l'est de la France.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

La fédération ntanloiae de l'encadrement du cemomrce et des sicevers CFE-CGC ;
La fédération des sítanycs cerocmme sievers et fceros de vtnee CFTC,

1. Doinpiisosts générales

L'alinéa 1er de l'article 30 « Pirme ou gicoaarfttin auelnlne » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :
« Le prensenol ouvriers-employés, angtes de maîtrise et techniciens, craeds de la vtene à dcanitse bénéficie d'une pmrie auenlnle qui ne puet être inférieure aux 2/3 du 1/12 des sraleias butrs perçus au curos des 12 dnrries mois. »
Le rsetee de l'article est snas changement.

2. Aevannt « Orvieurs et employés »

L'article 9 « Gratnaie d'ancienneté » est supprimé.

3. Aannevt « Tnhienccais et atgnes de maîtrise »

Le scnoed alinéa de l'article 11 « Silaraes eftciffes gnirtaas cnvceemlelitot » est abrogé et remplacé par l'alinéa suniavt :
« Dnas le rcespet de cttee disposition, chauqe eritepnsre crmqminoewua aux délégués snyauicdx des ostnigaionars signataires, d'une part, l'effectif ? angtes de maîtrise et tnhnciceeis ? employé par niveau, et la msase barémique allenue d'embauche correspondante, d'autre part, le ttaol auenul des sarlieas effectifs, hros pmries collectives, l'ensemble étant calculé à harrioe et à eietcff identiques. »
Le rsetee de l'article est snas changement.

Le pmierer alinéa de l'article 13 « Préavis » est abrogé et remplacé par l'alinéa suianvt :

« En cas de rruptue du crtanot de tairavl après la période d'essai et suaft fuae grave, la durée du préavis réciproque srea fixée comme siut :

Rupture du canrtot par l'agent de maîtrise ou le teehcicin :
1. Aentgs de maîtrise et tienieccnhs de catégorie D : le mios en cruos et le mios suivant.

Avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naiotanl des eetrenrisps de vtnee à dianstce ; Syndicat des eepsiertnrs de vente par clgaaoute du nrod et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération naintoae de l'encadrement du cmcoreme et des siveers CFE-CGC ; Fédération des snicydats commerce, srceevs et fcore de vete CFTC.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

L'annexe « Coslincaiasftis » est abrogée et remplacée par les dsistnpiois stuaenvis :

« ANNEXE
Classification

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Les preatis siegaraitns s'accordent sur la nécessité de réviser le disptoisif de ciscoailsaftin établi en 1992, dnas le but :

? de ptrrtmeee aux eertrspines de la vete à dstanice de s'adapter aux évolutions tngoeilueqchs asnii qu'à un ueivrns de ctmomionas en mutioatn ;
? aevc le développement d'Internet :
? un grnad nrbmoe de PME et TPE se créent dnas la vete à dtcinase ;
? le multi-canal trnaosmrfe les oioaringnatss du tiaravl et les eploims ;
? de reconnaître le savoir-faire des salariés de la vtnee à distance, de tlele srtoe que ctete rensncsacioane se concrétise, en pntermeatt à tuot salarié :
? d'évoluer dnas le cardé de l'emploi qu'il oucpce ;
? d'accéder à un empli classé à nveau supérieur ;
? de merte en adéquation la girkle des seraails barémiques aevc les oectibfjs de la présente classification.

Dans cttee perspective, elels slinnuoget l'importance des aoccdrs cunocls dnas la vnete à distance, puor ?une gteson des pocarrus pnlnoeresfsois tuot au lnog de la vie? et le développement des compétences par la faotmorin professionnelle.

Elles réaffirment le pniprice d'égalité pslfneosrloinee ernte les hmomes et les femmes.

Les petiars sieartngas décident d'adapter la stutrrcue de csalisiaocftn en se fnxiat 3 ofibctejis dnas la cciootrtsunn d'une nlvuoel girkle :

? créer un diitipsosf fneclmileat aliabcpple à l'organisation de caghue etrseripne ;
? diosepsr d' « eolmips repères » qui snoiet représentatifs en nmobre de salariés et siiftfcgains de l'évolution des eipolms dnas la brcanhe ;
? csiotnrrue des repères obfcteis puor ceslsar les emiolps et veliasror l'expérience preeisnlrlsonfoe que les salariés de la VAD développent dnas le cdrae de luer emploi.

Article 1er - Principes de classification
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

La cilaaisosticfn reurpgoe l'ensemble des catégories de pnensorel en une échelle uunqie cnmtorpoat des catégories et des niveaux.

La cltaisoaisfin ctpmoore 2 étapes suesivesccs :
? le cseemslant de l'emploi par catégorie ;
? l'attribution d'un nveau au tiirtluae de cet emploi.

Le système de csfilsicoaiatn est explicité par le csleasemt d'emplois repères.

Article 1.1. - Classement des emplois
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

1.1.1. Les emiolps snot classés sur une échelle cntpaormot 8 catégories cneovnileetnolns :

? les catégories A à C se rertppnaot aux oruivres et employés ;
? les catégories D et E se rponaetprt aux tceciinhens et aegnts de maîtrise ;
? les catégories F à H se rpreotanpt aux cadres.

Nombre de catégories auquel il ne puet être dérogé.

1.1.2. Les catégories snot définies à ptiarr des critères clnassats suitans :

? auoomtnie ;
? activité ;
? responsabilité ;
? cnisacnnsaoes requises.

Pour qu'un eopmli siot situé à une catégorie donnée, il fuat impérativement qu'il réponde aux exneigces requesius par les critères classants.

Ces critères snot déclinés catégorie par catégorie à piartr des définitions génériques suivantes.

Autonomie

L'autonomie est la capacité à pdnrree des initiatives, elle se mserue à la fréquence des contrôles, à la précision des choiegsns et/ ou à l'amplitude de la délégation.

Activité

Ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vnot de l'exercice de tâches seipmls et répétitives à la pisre en cahrge de msnisois celxopems concennat pileursus domaines.

Responsabilité

La responsabilité s'entend du slimpe rpsceet des procédures jusqu'à des responsabilités qui tocuenht à la mcarhe générale de l'entreprise.

Connaissances requises

Il s'agit du nviaeu de fmooartin riuqes puor tiner l'emploi. Ces navieux snot définis par référence à la nocreutmnaie interministérielle du 11 jliulet 1967 annexée au présent accord.

Ce niaveu puet aiovre été auciqs :

? au temre de la fatimoorn iaiiltne ;
? au terme d'une footmarn cniuntroe ;
? par l'expérience piorsonfellense ;
? dnas le crade d'une VAE ou par un CQP ou CQPI.

A cuaqhe catégorie coprreonsd une rémunération minimale.

Article 1.2. - Attribution du niveau

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Le nveau truiadt la maîtrise des savoir-faire que démontre le salari dnas l'emploi qu'il occupe.

Chaque catégorie ctoompre 3 niuvaex raneaioncsnst l'évolution du salari dnas son eompli :

? débutant ;
? maîtrisant ;
? référent et/ou polyvalent.

Le pasgsae d'un neivau à un neivau supérieur reconnaît l'évolution du salari dnas son emploi. Il iumilpqe de stafatisrie complètement à la définition du navieu inférieur. Toutefois, dès lros que snot rpeilmes les ciidontnos perpros à caghue niveau, l'attribution d'un nveau n'implique pas puor le salari d'avoir été préalablement positionné au nveau qui précède dnot il est néanmoins supposé sfitriaase complètement les conditions.

Pour foveiarsr le paasgse d'un neivau à l'autre, il est fiat apclpitoian des dsotnoiispis de l'article 4 sur l'évolution pefonselosrline du salari. A chuaqe naiveu copsrnored une rémunération miinmale déterminée conformément à ces dispositions.

Il est, par ailleurs, expressément convenu que tout salarié titulaire d'un CQP ou CPQI délivré par la branche, dans l'emploi qu'il occupe, se voit attribuer, à minima, le niveau ? maîtrisant ?.

Article 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

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Par ailleurs, des prérequis définis précédemment, les emplois repères déterminent à partir des tâches et des activités décrites une catégorie mal définie de ces emplois présentant les mêmes analogies, proches 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 équivalent à l'emploi repère ne peut pas être classé à un niveau inférieur à ce dernier.

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

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.

Article 2.1. - Classification ouvriers-employés

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

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 reçoivent à des intervalles réguliers leur paie et obtiennent d'atteindre le résultat attendu.

En atteignant une pratique consécutive de leurs métiers et en s'adaptant à leur évolution notamment par la formation professionnelle, ils acquièrent progressivement une qualité de qualité que l'entreprise doit pouvoir répondre aux attentes de ses clients avec lesquels crée des relations durables.

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 d'au moins 9 mois, les salariés maîtrisent les savoir-faire requis par l'emploi et peuvent atteindre un niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois suivant la période qui précède ce délai, un entretien peut être organisé avec le salarié ou sa hiérarchie.

À cours de cet entretien, seront évoquées les difficultés rencontrées par l'emploi au débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant de façon suffisante les pratiques professionnelles nécessaires pour pratiquer au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

Niveau référent et/ou polyvalent

Salarié dominant toutes les caractéristiques et qualités de l'emploi, au point d'être considéré :

Comme un référent : l'expertise pratiquée qu'il a développée lui permet de pratiquer les tâches et les activités que cela soit tout au long :

? de résoudre des problèmes nouveaux et/ou inhabituels ;
? d'alerter sur les difficultés 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 avec les collègues dans le cadre de formations de travail ;
? d'exercer une mission de tutorat.

Comme un polyvalent : est considéré comme tel le salarié réalisant de façon non obligatoire des opérations qui relèvent d'un autre emploi classé dans la même catégorie ou une catégorie inférieure. (Par ailleurs, il faut considérer une situation de travail qui peut correspondre à un poste de travail différent malgré 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 les reprendre sur un formulaire.

Responsabilité

Autocontrôle de conformité réalisé à chaque étape du travail.

Connaissances requises

Les connaissances nécessaires sont celles sanctionnées par le CAP-BEP.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou l'expérience professionnelle, dans 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 suivant un processus de travail adapté dans le cadre de procédures définies.

Responsabilité

Les résultats attendus sont atteints par l'adaptation des moyens mis à disposition. Ils peuvent nécessiter une formation avec des formations complémentaires.

Connaissances requises

Les connaissances nécessaires sont celles sanctionnées par le baccalauréat, et notamment le baccalauréat professionnel, ou 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, dans le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience

professionnelle).

2.1.4. Définition de la catégorie C

Autonomie

Des iuistrnconts générées (complétées par des informations) iqedunnt les résultats à adeitnre et les méthodes de tivaral puor y parvenir.

Le rpnssbaleoe hiérarchique contrôle les résultats et les méthodes miess en ?uvre.

Activité

Exécution d'un elmsbene de travaux, nécessitant la recherche, l'analyse et le tmrateneit d'informations variées, et complexes, puor rehcrehecr la sotoilun la puls appropriée.

Responsabilité

Les résultats adntetus snot otuenbs par l'utilisation de méthodes cunnoes mias diversifiées et complexes.

Ils snot attetins par l'adaptation des myoens mis à disposition. Ils pevneut nécessiter une caliloartobon aevc des itrncolerutues iretnnes ou externes.

Connaissances requises

Les cnniasssaoces minmiaels reiesqus snot celles sanctionnées par le baccalauréat et nmmonenat du baccalauréat professionnel, complété de psiuuelrs années d'expérience prolsnneisloefe et ou de fmairontos complémentaires.

Ce nvieau puet être aiuqcs par vioe sacolie ou par une fmiortoan équivalente, ou par l'expérience professionnelle, rneonuce le cas échéant par une VAE (validation des aiuqcs de l'expérience professionnelle).

Article 2.2. - Classification agents de maîtrise et techniciens
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les atnegr de maîtrise et les tcniiechnes eexrnect luer miisson dnas le crade d'une délégation et d'objectifs définis le puls sovenut dnas un crdae annuel.

Les tniecincehs snot rennocus puor luer maîtrise d'une ou peuursils theogoeclnis et/ ou luer atputdie à la cdtionue de projets, geporus de travial dnas le cdare de luer dnimoae d'action.

Les aegnts de maîtrise snot rnuoecls puor luer capacité managériale : cnnrdooyer un gpuroe de salariés, former, aptrpeor des clnsioes tencheiuqs à un ou prleiuuss salariés, maneagr des salariés au snes hiérarchique (organiser, planifier, contrôler, évaluer, fixer des objectifs, motiver). Ces compétences penuevt êtres associées.

De par lrues attributions, ils ernexecut un rôle en matière de communication, au sien de luer epsinrrtee et/ ou snot en raitloen aevc des clients, fsrinuseuors ou pterraatesis de services.

Ils fnot pvruee de capacité d'adaptation dnas un eenmonernvit technique, économique et ciraemmc en évolution constante.

2.2.1. Définition des niveaux

Niveau débutant

Salarié en psahe d'acquisition des pruquaites pioflslnesnreeos nécessaires à l'exercice de l'emploi qu'il eexecre : il a régulièrement biseon d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pitrqaue pilsnofresloene evffiecte d'au mumxiam 12 mois, les salariés maîtrisant les savoir-faire rqueus de l'emploi snot classés au neaviu maîtrisant.

Si nécessaire, dnas les 3 mios au puls trad qui précèdent ce délai,

un etitneern pfesnoresnil arua lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, sonert évoquées les acotins de pnteoafsrissnlaoins nécessaires puor ptrremete au salarié débutant d'accéder au niaevu maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant l'emploi qu'il exerce, ce qui lui peemrt :
? d'obtenir de façon régulière et sfntaaiiasste les cbitontuorins atednouts ;
? d'être fcore de proposition, auprès de sa hiérarchie dnas le cdare de son dnmaiæ d'activité, aifn de résoudre des problèmes ibnauhitels ;
? d'animer des gupoers de taravil dnas son dinomae d'activité ;
? d'accueillir les noauvues croauatelolrbs de son diomae d'activité ;
? d'assister ses collaborateurs.

Niveau référent

Salarié dominat l'emploi qu'il exerce, au ponit d'être considéré par ses compétences cmmoe un expert.

Son eeitpxse lui permet, snas que clea siot cumulatif, de :
? résoudre des problèmes clepxmeos ;
? rédiger les procédures et ttrsmaernte les savoir-faire ;
? assuerr des mionsss complémentaires dnas le périmètre de son eplmoi ;
? aigr en spuprot thnieceuqe ou en acnsstaise à ses collègues (TAM) ;
? aenimr des guepors de tivaarl tsnrruesavax ;
? cneuitrobr à l'optimisation des prosces extnisats ;
? tutorer les nuauvevx collaborateurs.

2.2.2. Définition de la catégorie D

Autonomie

L'emploi occupé s'organise dnas le cdare de pemarrmogs ou plngannis de taiarvl préetablis. Le contrôle de la bnone réalisation du traavil a leiu à la fin des opérations par son rnlpoebasse hiérarchique.

Activité

Réaliser des diersoss ou des tvuaarx présentant des spécificités tcneiuqehs pavnot nécessiter de réunir, de ceoqumimur des inaontiomrfs de natrue et de sceuors diverses.

L'agent de maîtrise aimne et manage un gpoire de salariés.

Responsabilité

Propose des solutions, met en ?uvre, contrôle et apdate les méthodes, procédures et myones mis à sa disposition, puor oibnetr les résultats attendus.

Il est un raeils de cmomntuoian de l'entreprise.

Connaissances requises

Les ceninacanssos riqsuees snot cleels sanctionnées par le BTS, le DUT ou la lencice professionnelle.

Ce nieau puet être aqcius par vioe slrioace ou par une foaimotrn équivalente, ou par l'expérience professionnelle, rnuonuce le cas échéant par une VAE (validation des aiuqcs de l'expérience professionnelle).

2.2.3. Définition de la catégorie E

Autonomie

L'emploi occupé reeqiurt une auomonite puor onieasrgr son tvraial en fiocotn de l'activité conformément aux oibjctfes fixés aevc son rosnbspelae hiérarchique (gestion du planning, prroiaistin des activités à gérer).

Activité

Réaliser ou cneonrodor des tuaravx rifatels à un projet, nécessitant de maîtriser pelusuris techniques, d'appliquer et d'adapter les anocits en vue d'atteindre les objectifs.

Participer à l'élaboration des prévisions, à la cniitmocmoaun des résultats et de luer analyse.

La maîtrise de sa spécialité pleniososeflnre lui pemert d'apporter des cilseons techniques, de porsoepr et de mtetre en ?uvre des suolintos nouvelles.

L'activité egxie d'être en lein aevc des iceotrrutenlus différents et variés puor autiobr à des siltnouos dnas l'intérêt de l'entreprise.

L'agent de maîtrise aimne et manage un ou peiuusrls greupos de clrbtralaoeus (ouvriers, employés, tcneiichens et atnges de maîtrise de nevau inférieur).

Responsabilité

Il curbiotne par son aciton à l'amélioration des poercss de l'entreprise, il élabore les tneeqichus nouvelles, il ayalsne et adatpe les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

Il ppairtice à la détermination de ces objectifs.

Il est un relais de ctnimiuoamcon de l'entreprise.

Connaissances requises

Les canassnnocies ruisqees snot cleels sanctionnées par le BTS, le DUT ou la lcnceie professionnelle.

Ce nevau puet être acius par vioe sirlacoe ou par une fmoroatin équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reocnnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Article 2.3. - Classification cadres En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Les careds cbrutonenit à la msie en ?uvre de la stratégie de l'entreprise. Ils penveut asuresr la gesotin d'un ou de psierluus sueercts d'activité ou pertjos de l'entreprise dnas le cardé d'objectifs généraux.

Ces activités dnnmdeeat aux tritauiels :
? une compétence tuqihnce confirmée ;
? une capacité à ploiter des pjoets et à meagnar les équipes porjtes ;
? des compétences managériales puor animer, frmoer et mtevior lerus collaborateurs.

Le puls souvent, ils eeenrcxt leurs msniosis aevc un nvaieu de délégation qui dépend de la fiontogn exercée et du périmètre des activités dnot ils ont la responsabilité.

Les décisions qu'ils penrnnet et/ ou les pjoets qu'ils cidnouesnt penvenut avoir un iacmpt snicitifgaf sur les pracfmonrees et puls généralement les résultats économiques de l'entreprise. Ils snot en capacité d'acquérir et de mttere en ?uvre des tgieonehochs nouvelles.

Certaines ftoincons pneuveut les aemenr à tivlreaalr dnas un cxeonte international.

La présente caasfliliostcin ne coecnnre pas les elopmis de crades définis à l'article L. 3111-2 du cdoe du travail.

2.3.1. Définition de la catégorie F

2.3.1.1. Définition des critères canlsasts

Autonomie

Les activités snot réalisées dnas le cardé de deivtirces qui fexint les obtcfejis et les myoens à mertte en ?uvre.
Le contrôle pssae par des évaluations régulières et potre sur les

écarte etrne oticbefjs et réalisations.

Activité

Il a en cgarhe un eemnbsle d'activités pnuoavt ipiqlmuer des rlnoteas régulières aevc d'autres svercies itneenrs ou des ilrotneetcurus eernxtes et des pritatasrees de services.

Il puet meaganr dcenrmteiet des ouvriers, employés, thennecciis et anegt de maîtrise.

Cette catégorie acullicee également des cdears qui, snas responsabilité hiérarchique, inievnnnetret dnas des dmoianes de spécialité. En tnat que spécialistes de luer domaine, ils pneuveut se vior cifoner des mionisss ou la cunodite de projets, sur une durée limitée, fansiad inietvern des peonnrs de divres métiers, qu'ils luer atinpanneer d'orienter et de mobiliser.

Responsabilité

Il est gaanrt par son atocin de l'amélioration des poerscs de l'entreprise, il élabore les teieqhncus nouvelles, il aasylne et apdtae les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

Connaissances resiequs

Les conaisansencs requesius snot cleels sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (titre d'ingénieur, master, ou tuot diplôme équivalent).

Ce navieu puet être aciuqs par la ftaooirmn initiale, par la fotiaomrn professionnelle, ou par l'expérience professionnelle, reuncooe le cas échéant par une VAE (validation des auciqs de l'expérience).

2.3.1.2. Définition des neiauvx

Niveau débutant

Ce naeivu aulcilee les careds fanisat l'acquisition d'une première expérience professionnelle, des tiehiccnes ou aetgns de maîtrise cgannheat de sauttt et les cdaers en psire de fonction.

Ils pneueevt aiov r bosien d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période etfcefive d'au miamxum 18 mios les salariés oupnccat plnemienet luer focntion snot classés au neaviu maîtrisant.

Si nécessaire, dnas les 3 mios au puls trad qui précèdent ce délai, un eetertrn ponfiosiesenrl arua lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au corus de cet entretien, sronet évoquées les aiocnts de psionlesntarfisnoaos nécessaires puor prrtmtee au salarié débutant d'accéder au nvaieu maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pneelenmit la fointcon qu'il ecexre ce qui lui pmreer d'atteindre les oftcbijes et les résultats attendus.

Niveau référent

Salarié dionnamit l'emploi qu'il exerce, au ponit d'être considéré par ses compétences cmome un expert.

Son eipstrexue lui prmeet snas que clea siot culuaimtf :
? de résoudre des problèmes iitlnaebuhs ou puls cpxlmoees ;
? d'assurer des monsisis complémentaires dnas le périmètre de son emoplji ;
? d'agir en srpoupt tqheinuce ou en acstsisane à ses collègues monis expérimentés ;
? d'animer des gprroes de perojs tavrearussnx à patrir d'un

cehiar des cgerahs ;
? d'exercer une misison de trtuaot de neuoavux collègues.

2.3.2. Définition de la catégorie G

2.3.2.1. Définition des critères cslnasas

Autonomie

Le trlutiaie pptcrlaie à la détermination des objectifs, et des myeons humains, tequicenhs et budgétaires à mertte en ?uvre dnas son seecutr d'activité.

Le contrôle ptroe sur les réalisations de l'année écoulée sur les écarts entre ojefbctis et réalisations.

Activité

Gère un scueetr d'activités incluaqmt des rolaentis régulières aevc d'autres sevicers irnetnes ou des irlretuocuents exeretns et des patseirteras de services.

Il puet meanagr des équipes composées d'ouvriers et d'employés, techniciens, anget de maîtrise et craeds et également des paearsettris extérieurs.

Cette catégorie alecucile également des cedras qui, snas responsabilité hiérarchique, ont acquis une expérience confirmée dnas luer dniamoe de spécialité.

Ils ptinloet des pjorets siiinffgatcs ou transversaux, itnnrees ou exreetns et paifros à l'international.

Responsabilité

La responsabilité s'étend à tuos les acsetps sociaux, économiques, theiucqens et organisationnels.

Il ierenvint dnas la geotsin de carrière de ses crrolboaaletus et dposie d'une lgrae initititae puor cvceinoor et mterre en ?uvre le fonctionnement, l'organisation et les process.

Connaissances riueseqs

Les csoiaannscnes rieeqsus snot celels sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (titre d'ingénieur, mesatr ?, ou tuot diplôme équivalent).

Ce nivaeu puet être aqucis par la fimtaorn initiale, par la fritoaoomn professionnelle, ou par l'expérience professionnelle, éventuellement rounence le cas échéant par une VAE (validation des auqics de l'expérience).

2.3.2.2. Définition des nivueax

Niveau débutant

Ce nivaeu alcecilue les caedrs fiaanst l'acquisition d'une première expérience pfoseneolsreie et les salariés dnas le cdare d'un chmnengaet de statut.

A l'issue d'une période eftvifcee d'au muaxmim 18 mios les salariés oupcant plemnnieet luer fctoonin snot classés au nivaeu maîtrisant.

Si nécessaire, dnas les 3 mios au puls trad qui précèdent ce délai, un ertneetin psniesnooerfl arua lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cruos de cet entretien, soernt évoquées les aoicnts de pneasonaofirisnositls nécessaires puor petrermte au salari débutant d'accéder au navieu maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pmenleenit la foictonn qu'il exerce, ce qui lui

pemret d'atteindre les oebtfijcs et les résultats attendus.

Niveau référent

Salarié se vanoyt coenir le megamnanet des portejs les puls complexes.

2.3.3. Définition de la catégorie H

2.3.3.1. Définition des critères cltaasnss

Autonomie

Le tlatuiire exrcee son activité dnas le cdare d'une large délégation à ptirar d'orientations stratégiques délivrées par sa direction, à l'élaboration deesqlelus il contribue.

Le contrôle s'exerce sur sa ctbiorntouin à la msie en ?uvre de la stratégie, llelaque puet nécessiter la prise en cmpote d'enjeux internationaux.

Activité

Dirige un ou pusuilers serectus d'activités parmi les puls inramttops de l'entreprise ou est en cgrhae d'une garnde fintcoo de l'entreprise.

Anime des cadres, des eerptxs et/ ou d'autres robpeslsnaes hiérarchiques.

Cette catégorie accueillie également des crdaes qui, snas responsabilité hiérarchique, ont acquis la puls gdarne erptsexie dnas luer domaine, intégrant des eunjex économiques et réglementaires qui puevent être étendus à un cetntoxt international.

Responsabilité

Il tauidrt en paln d'action les otnreitoanis stratégiques qu'il met en ?uvre en últsinait tuoets les rscseroues mesis à sa ditospiosin par sa direction.

Il s'inscrit dnas le cdare d'une démarche pmnatrenee d'anticipation prtenmteat à l'entreprise de s'adapter à l'évolution de ses marchés, aux réglementations et aux theicuqnes nouvelles.

Ses résultats ont une ftroe inendicce sur la mahcre générale de l'entreprise.

Connaissances rqseieues

Le nveau de cennaoicsnass ruiques est culei équivalent aux diplômes les puls élevés de l'enseignement supérieur.

2.3.3.2. Définition des nivueax

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant peniennlet la fnoction qu'il exerce, ce qui lui pmeret d'atteindre les ojitebcfs et les résultats attendus.

Niveau référent

Par l'étendue du périmètre de ses activités, luer icpamt économique et l'importance des rssrceoeus dnot il dispose, à ce titre, il est considéré cmmoe référent.

Article 3 - Synthèse des classifications
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Conformément aux pcreiips retenus, les eenperirtss atibunetr à cahque salarié, soien les modalités définies à l'article 5, une qaaoucifltiin qui résulte à la fios :

? de la catégorie de l'emploi qu'il occupe ;
? du niaevu qu'il détient au ttire de cet emploi.

Ces qoniliatacuifs snot énumérées dnas le taelabu ci-après. Eells preennnt les antaiolelpps svuiteans : 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
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2012

Par l'accord du 24 mras 2005 rilaetf à la fotiraomn penlssinloeofe dnas la vnete à distance, les paitres sentiagrias ont souhaité répondre à l'aspiration des salariés à une puls gnadre maîtrise de luer évolution professionnelle.

Par l'introduction de nvueaix dnas la classification, le présent arcooc oruve une vioe nouvelle, dnas le but de reconnaître aux salariés de la branche, la maîtrise des savoir-faire qu'ils démontrent dnas luer emploi.

Les peaitrs srntiaaiwegs décident en conséquence que lros de l'entretien professionnel, tel que défini à l'article 7 de l'accord du 24 mras 2005, snot discutées aevc le salarié les pvetsciperes d'évolution poslnfislnreoe ansii que les modalités sloen leuelelqss les ainctos de preiolasntnisfsaion et le résultat de ces atcnios peeuuyt coiudrne à l'attribution d'un nviaeu supérieur ou dennor accès aux epolims dblioesins aevc l'attribution de la catégorie qui correspond.

Suivant ce principe, les sriaagtenis isnntiset sur l'importance d'ouvrir aux salariés qui en epxnmiert le souahit et qui ont obtenu le niveau de référent et/ou palvneloyt dnas la catégorie C ou référent dnas la catégorie E, l'accès aux empilos dbolesinips des catégories supérieures TAM et cadres. Au préalable, il srea mené d'un cmomun acorcd une évaluation psfinlesnelrooe qui déterminera la capacité du salarié à accéder au cngehenmat de stuatt et les moynes nécessaires puor l'accompagner.

A cet effet, ils rnpalplet également l'importance de l'entretien de senocde ptirae de carrière iurondtt par l'accord cilctlef du 5 novbreme 2009 sur la GEPC dnas la vtnee à distance.

Elles réaffirment le rôle mujaer de l'encadrement (cadres et antges de maîtrise) dnas la msie en ?uvre de ces dsotsnsoiis et la nécessité de frmeor l'encadrement à ces entretiens. Les atcoins de frmtiaoan qui cnochneruet à cet objiect cienunsttot une priorité au snes des dipnsotiosis de l'accord cllcoiett du 24 mras 2005 sur la frimootan plnseneoilrosfe dnas la vtene à distance.

Elles précisent également que tuot salarié référent accédant à un elpmoi de catégorie supérieure bénéficiera lruoqse sa rémunération est supérieure à clée qu'il oieirtnbdas dnas la catégorie et le nivaeu auquel il sariet positionné, d'une aontumeigtan équivalente à la persorgsion du niaevu débutant à maîtrisant. Ctte aamienuogtn pdnrera efeft aevc l'attribution du niveau maîtrisant.

Pour l'application de ces dosionsitips et la détermination des mnimia poliosennserfs tles qu'ils résultent des piepcirns de crsntcouoin énoncés à l'article 1er du présent accord, les paeitrs sraetnagis cniennonevt d'adopter les modalités savuetins :

Les mmiina pliersefnoosns snot déterminés dnas la bahrnce en faniast aiolcatpiph d'un cicneiofeft d'évolution plflsnoierosnee fixé comme siut :

- de débutant à maîtrisant : 102 ;

- de débutant à référent/ pyovlnelat : 106.

Ces ciecoefnftis d'évolution snot iiueqtedns puor tuetos les catégories.

Article 5 - Mise en œuvre de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

5.1. Délai de msie en ?uvre

Les eirepsnetrs dnosspeit d'un délai de 18 mios au puls à coetpmr de la dtae de picboultain de l'arrêté d'extension puor mtrete en ?uvre le présent accord.

5.2. Coimsoimsn pitraarie de cnlcatiiooin et d'interprétation

En cas de différents dnas l'interprétation de la classification, il srea fiat apalpotciin de l'article 4 de la ctvonoenin cvellcioe nationale, pnotart création d'une cimiossmo praitarie de cnlioiaconit et d'interprétation.

5.3. Eiloatbaron d'un dceoumt d'information

Les praetis cvnneeninot d'élaborer un dmncueot d'information aifn de faltiiecr la msie en ?uvre du présent accord, en vue de son aopotrappiin par les salariés et les entreprises.

Article 6 - Application de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Caractère obigotrilae

Il est expressément cvnoenu par les pteairs que les eepsnretris ne pvenuet déroger à la présente caacilsifstion conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. »

Dépôt. ? Esnixtoen

Conformément aux alcrties L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé par la parite la puls deigntlie auprès des srvicees ctaenurx du mnirtsie chargé du trviaal en un exrlpaeime ogirianl sprpout piepar et un epirxlmae sur spuprot électronique.

Les ptaries seinaatgirs ceenvninont de procéder à la dedmnae d'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les pieatrs sratnieigas du présent acrocd reeplapnlt qu'un emploi-repère n'est pas un psto de travail.

L'emploi-repère est défini puor l'ensemble de la bncrhae indépendamnt des perliuimsatras inhérents à chaque entreprise.

Les emplois-repères reprégnent des postes de travail. Dès lors, s'il y a des éléments de l'emploi-repère qui ne sont pas effectués au sein d'un poste de travail, cela ne doit pas empêcher, au vu des critères constants de la cooptivnnn clcvthieoe (autonomie, activité, responsabilité, connaissances requises) de ces postes faire de faire dans la même catégorie que celle mentionnée dans la fiche emploi-repère.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Il a été décidé de répartir, pour plus de clarté, les emplois-repères par filière.

Six filières ont ainsi été établies :

- ? conouotirstcn de l'offre ;
- ? merktieng et expérience client ;
- ? SI/ IT (Système d'information/ Technologies de l'information) ;
- ? Slppuy Cahn ;
- ? développement ccammeoir ;
- ? fnocntios supports.

La répartition des emplois-repères au sein de ces filières est la suivante (tous les intitulés s'entendent au masculin et au féminin) :

- ? Csocrnouttin de l'offre
- ? dcieuterr de département ;
- ? ronepbssale de BU ;
- ? ingénieur R et D ;
- ? athuecer ;
- ? raseonbpsle de cielcoeltn ;
- ? ceft de poudrt ;
- ? dneiesgr ;
- ? chargé de qualité ;
- ? modéliste ;
- ? atnassit métier ;
- ? aasisntst administratif.

- ? Maritnkeg et expérience client
- ? dutrceier de département ;
- ? rsbenoaspie marketing/ cmoiamcoinutn ;
- ? Dtaa Anylsat ;
- ? Bunessis Analyst ;
- ? chargé de cablige ;
- ? rleospbane e-merchandising ;
- ? ceft de peojt digtail ;
- ? Soical mdiea maneagr ;
- ? Traffic meaagnr ;
- ? concepteur-rédacteur ;
- ? Web denseigr ;
- ? cineloelsr rtiaeon cneilt ;
- ? ceft d'équipe ;
- ? aiasatsnt métier ;
- ? aatsnssit administratif.

- ? SI/ IT (Système d'information/ Technologies de l'information)
- ? drecteur de département ;
- ? rapbnsesole SI ;
- ? ceft de perjot SI ;
- ? ingénieur ;
- ? artictehce de données ;
- ? développeur ;
- ? tecinecihn spuopt SI ;
- ? atsnaist administratif.

- ? Supply Chain
- ? detiurecr de département ;
- ? rbplassene d'exploitation ;
- ? ingénieur méthode et outils ;
- ? gietairsnnoe de scotk ;
- ? tnhieccien de mtceiaannne ;
- ? agnet ltsoigquie pvyolaelnt ;
- ? ceft d'équipe ;
- ? astssanit métier ;
- ? ainsstat administratif.

- ? Développement commercial
- ? dcruteer de département ;
- ? rlpnseasboe développement cmrcamioel ;
- ? dtcueer de mgsiaan ;
- ? ceelnsoir cmeocmiarl ;
- ? atnsasist métier ;
- ? astnsisat administratif.

? Ftnonocis supports
? relnsaobpe de département ;
? roassebplne rsrsoueees hemiuas ;
? jisture ;
? contrôleur de gsteion aahct et/ ou fnacnie ;
? geoirinanste de piae ;
? cabmlopte ;
? aanssstit métier ;
? atssansit administratif.

Parmi ces emplois-repères figurent les emplois-repères transverses, c'est-à-dire couvrant deux filières ou plus, fournis ci-dessus dans des tableaux bleus.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr/rubrique/Patolbinucs_oiffecels et [Bniutells_oilicfes_des_cinoenntvos_ceecilotvs](http://www.legifrance.gouv.fr/rubrique/Bniutells_oilicfes_des_cinoenntvos_ceecilotvs).)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210042_0000_0015.pdf BOCC

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

La classification des emplois-repères par filière et par catégorie suit :

Les catégories A, B et C concernent les ouvriers-employés.

Les catégories D et E concernent les techniciens-agents de maîtrise.

Les catégories F, G et H concernent les cadres.

La répartition des emplois-repères au sein de ces filières est la suivante :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr/rubrique/Pilcnbouiatc_ocliieeflfs et [Btileluns_ocelfifis_des_ctenonnios_cotellevecs](http://www.legifrance.gouv.fr/rubrique/Btileluns_ocelfifis_des_ctenonnios_cotellevecs).)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210042_0000_0015.pdf BCOC

Classement des emplois-repères par filière et par catégorie :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr/rubrique/Pboclaniuts_oieliflces et [Binlluets_oclfifis_des_cnoenvnios_ceilltivecs](http://www.legifrance.gouv.fr/rubrique/Binlluets_oclfifis_des_cnoenvnios_ceilltivecs).)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210042_0000_0015.pdf BCOC

En grisé, les emplois-repères préexistants dans la convention collective.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Chacun des emplois-repères fait l'objet d'un descriptif articulé comme suit :

- ? moiissn ;
- ? activités ;
- ? fcttrueas de vatraioin éventuels ;
- ? iatrenfes éventuelles ;
- ? classification.

L'ensemble des descriptions de ces emplois-repères, par filière et dans l'ordre indiqué des catégories posées, se trouve en annexe du présent accord.

Fiches des emplois repères

Article - Les emplois-repères transverses

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Assistant (e) administratif

Mission	Il/ elle est un apupi à l'organisation, anompcgæ son manager/ son équipe/ son sicvere dnas la giotsen atvtaisdinmre des dossiers	Activités	Contribution à la réalisation des études/ reportings
Activités	Assurer l'ensemble des tâches aiddtrsnieavmis relviteas à la gtieson des dsreisos (création, classement, msie à jour, archivage)		Analyse des données : cifrhfe d'affaires, étude externe, etc.
	Suivi et msie à juor des pnginalns et ogtoinsarain des déplacements		Participation à différents ptjreos et au développement de l'activité
	Gérer le courrier		Coordination et suivi des différentes activités : gseoin et suivi des plannings, suivi budgétaire, suivi des KIPs ?
	Assurer l'accueil (téléphonique ou physique) : aclceluiir et oairsegner la réponse ou un prmeier nivaeu de réponse à ses itrucneeortlus ineetrns et externes, réceptionner, treitar et oetnirer les aeppls téléphoniques entrants.		Gestion des ritenoals aevc les seeicrvs irentes et externes
	Type de spécialisation : sloen le bosein et l'organisation de l'entreprise, l'assistant puet ivinernter sur un ou psuluires périmètres, puor le ctpome d'un ou peluiusr siceervs ou d'un responsable.		Réalisation d'activité de villee (juridique, concurrentielle, etc.)
	Relations ietnnr : ? collaborateurs/ manegar au sien du service.		Traitemet des deissros cnutraos dnas son dmoaine d'expertise
Facteurs de variation	Relations ietnnr : ? collaborateurs/ manegar au sien du service.	Facteurs de variation	Type de spécialisation : soeln le bsioen et l'organisation de l'entreprise, l'assistant puet ievienrntr sur un ou puleusirs périmètres d'activités : marketing, communication, alnayse business, jqriuude ?
Interfaces	Classification	Interfaces	Relations inetrnes : ? virnaet seoln le dnmioae d'activité (marketing, communication, juridique, etc.).
	Relations eenxerts : ? frsseonuiurs ; ? sous-traitants ; ? prestataires.	Catégorie B	Relations etrxeens : ? vriaent soeln le dmonaie d'activité (prestataires, fournisseurs, sous-traitants, etc.).
			Catégorie D

Assistant (e) métier

Mission	Il/ elle est un appui opérationnel au sien d'une équipe dnas le suvii et la gesiotn des activités du service. Il aurasse également la réalisation de cereanits activités en lein aevc les opérations réalisées dnas le service
---------	--

Chef d'équipe

Mission	Il/ elle pilote l'organisation du tarvial d'une ou puelriuss équipe (s) puor atitedrne les objtecifs définis. Il/ elle a une ftioocnn d'encadrement opérationnel, de contrôle et d'accompagnement des collaborateurs
---------	--

Activités	Superviser le palnnig et l'organisation des tâches	Mission	Il/ elle définit les ooitnnrteias stratégiques de l'organisation et ptloie l'activité gabole sur l'ensemble des dneismoins en arnsasut l'adéquation des myones et des rsoeeucrs au regad des objectifs	
	Encadrer et aenmir l'équipe : intégration des nvaueoux arrivants, acneammpgoncet de la montée en compétences, etc.		Définition et msie en ?uvre des oittnearnois stratégiques	
	Apporter une aiasnctse en cas de difficulté et des aeujmtests si nécessaire		Pilotage de l'ensemble des activités	
	Assurer le bon déroulement des opérations		Encadrement, cooondaitrn et ? de l'ensemble des équipes auotor des otarantineios et des objtfiecs de l'organisation	
	Contrôler la réalisation des activités par rppraot aux oetcbifjs définis		Garantie du bon fntconmenneoit des pôles (moyens, ruoeresscs ?)	
	Réaliser et cmumiquoenr à sa hiérarchie le ropeirng de l'activité		Élaboration, gstoein et contrôle du budget	
	Participer à des ptoejrs d'optimisation de l'organisation ou à des mssioins transverses		Garantie des résultats opérationnels (qualité, délais, coûts ?)	
	S'assurer du rscpeet des cgoeinsns en matière de sécurité/ réglementation		Garantie du rescpet de l'ensemble des procédures	
	Taille de l'équipe/ nrmboe d'équipes		Anticipation des bsnoeis futurs, des évolutions du sutecer et aocgamcemnnept du cmenehnagt au sien des flmalies métiers	
Facteurs de variation	Domaine d'activité et ntruae des tâches	Facteurs de variation		
	Dimension magnemeant d'équipe (de pneleosnrs de catégories inférieures) : sleon l'organisation et les biesnos de l'entreprise, il puet pceipriatr à la geitson arntsiimvtdae du personnel, réaliser des etnrteenis de recrutement, d'évaluation, etc.		Relations itenenrs : tuos les services.	Classification
	Relations extreens : ? cnielts ; ? fioerrnussus ; ? ptretaisares ; ? organismes.	Interfaces	Relations enretexs : ? cenlit ; ? fsiursrnoues ; ? piaresterats ; ? organismes.	
Interfaces	Relations itenrens : ? Sppluy Cihan ; ? mtrinaekg et expérience client.	Classification	Catégorie D	Catégorie H

Directeur de département

Article - Filière développement commercial

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Conseiller (e) commercial

Mission	Il/ elle pcetorpse une clientèle de parciuetris ou d'entreprises uitcrlsieais ou de rdueernves dnas le but de présenter et de vredne des proudits ou des seeircvs seoln les méthodes, oebcjfits et stratégies ceaeemmrilcos de l'entreprise	Interfaces	Relations inneres : ? mrktinaeg et expérience cneilt ; ? Suplpy Chain.	Relations enertexs : ? cltines ; ? pertiastares ; ? partenaires.	Classification	Catégorie D	
	Directeur de magasin						
Activités	Compréhension et analyse des besoins, demandes du client						
	Présentation et négociation des produits et/ ou services						
	Mise en place d'actions de prospection (tous canaux professionnels)						
	Prise en charge des commandes ou/ et des demandes de la clientèle provenant de tous canaux de communication						
	Garantie de la qualité de la service et la satisfaction client (notamment réponse complète et adaptée à la réclamation du client)						
	Saisie et suivie des outils de reporting						
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : local, régional, national. Il peut gérer une cible spécifique de clientèle ou gérer plusieurs comptes.						

	Appliquer la poqulite clormmeaice de l'entreprise		
	Définir la stratégie opérationnelle visant à optimiser les résultats commerciaux pour réaliser les objectifs de vente et de rentabilité		
	Identifier, mettre en place, suivre et analyser des indicateurs clés de performance opérationnelle (CA, marge, frais)		
Activités	Gérer l'activité et l'animation du point de vente		
	Gérer le personnel, encadrer et entraîner l'équipe (recrutement, formation, évolution, définition des termes de travail, etc.)		
	Réaliser la gestion administrative du magasin		
	Superviser les commandes, optimiser les stocks		
	Contrôler la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité		
Facteurs de variation	Taille et topoglyphe du magasin		
	Dimension managériale d'équipe		
Interfaces	Relations internes : ? dierotcn générale ; ? développement circmœur ; ? employés du magasin.	Relations externes : ? firunrouess ; ? psratearties ; ? partenaires.	Classification Catégorie F

Responsable développement commercial

Mission	Il/ elle définit la politique commerciale de son périmètre et met en œuvre les moyens et plans d'action nécessaires à la réalisation des objectifs fixés.
Activités	Organisation et pilotage de l'activité en fonction des objectifs commerciaux, dans le respect de la qualité, productivité et délais
	Définition et mise en œuvre des actions commerciales et promotionnelles
	Contribution au développement du chiffre d'affaires et de la rentabilité de l'entreprise
	Mise en place, suivie et analyse des indicateurs clés de performance et de qualité de service
	Négociation, conclusion et fidélisation des prestataires, des partenaires
	Définition et suivi du budget commercial
	Coordination et développement de la qualité de service à la clientèle
Facteurs de variation	Management d'équipes
	Dimension managériale d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut engager la transformation commerciale

Interfaces	Relations ientrnes : ? développement cremoicmal ; ? dcroietin générale ; ? dutirceer meintkrag et communication.	Relations eeetnrxs : ? citnels ; ? fossenriurus ; ? ptitaeserars ; ? partenaires.	Classification	Catégorie F

Article - Construction de l'offre

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Modéliste

Mission	Il/ elle réalise des modèles de vêtements et effectue les msies au pinot nécessaires à la fiacabriotn en série des pdtoirus dnas le rmthyne imposé par les ciocleolns et en rsntpeacet les sadardnts de qualité de la marque.
---------	---

Activités	Étude et réalisation de modèles à pratir du piont de lnemecant (croquis, matières, caractéristiques...)
	Traduit les infroiatnms du biref en barème de mrseue et ou en potarnge de base
	Respecte les délais mis suos sa responsabilité
	Adaptation d'un poatrn à ptairr du croquis
	Rédaction des fiechs tqceuhines des articles
	Test et msie au pnoit des modèles
	Présentation des modèles puor voaaldii et aodrcs puor le lncenmeat de la production
	Lancement et suivii de prudctioon des articles
	Proposition d'évolutions et d'améliorations tinquhcees des produits
	Suivi et rescept des noemrs de foicabirtan et des impératifs de fabrication
Facteurs de variation	Garant de la qualité des piuotrds en livraisons
	Si cdooronne une équipe, plnifiae et juoe un rôle d'arbitrage en iftenrace lros des briefs, et assure le développement des pritouds qui répondent aux beoisns des cenilts : cesnsmelat en catégorie E

Interfaces	Relations itnneres : ? ateeuchr ; ? chargé de qualité ; ? ingénieur ; ? dsigneer ; ? rsolaesbnpe de collection.	Relations ertneexs : ? fusnserroius ; ? ficnabtars ; ? les svreecis logistiques.	Classification	Catégorie D

Chargé (e) de qualité

Mission	Il/ elle applique la puilqotie qualité de l'entreprise et vérifie la conformité des pduitors de l'entreprise.
Activités	Contribution et ppairitocian à l'audit, à la définition et à la msie à juor du paln de ciucmaotmonn sur la poquitile et le pramogrme qualité (cahier des charges, référentiels ?)
	Construction, coaotriodnin et pgarate des procédures qualité (règles, nmreos ?)
	Organisation, ainomiatn et foarotimn de tset qualité
	Identification des dnosnocomftintyenes qualité et pooirtisopn d'actions correctives
	Garantie d'une veille nmioartve et réglementaire
Facteurs de variation	
Interfaces	Relations inneters : ? cisuortocntn de l'offre.
	Classification
Classification	Relations exeernts : ? fuousnsriess ; ? fnrtbiacas ; ? oemraisngs de certifications.
	Catégorie D

Designer

Mission	Il/ elle conçoit ou améliore l'esthétique (forme, matière, couleurs) et la fonctionnalité des pruodtis sloen la saison, l'identité de la muqare tuot en repcasnett les caotntierns tniuecheqs et économiques de production
---------	---

Activités	Veille et inceafitiodtn des tcneenads du marché
	Conception et msie en ?uvre d'un paln de collection
	Réalisation de cqoirus de produit
	Sélection et cioltoelcn des échantillons, matières, couleurs, arocisscees ?
	Évaluation des coûts du produit
	Suivi de la bsae de données ainsi que des échantillons et modèles
Facteurs de variation	Périmètre d'action : le dgsneier est puls dnas la création tcuinheqe ; le stylste inonve et chhcree les nulovlees tendances
Interfaces	Relations iretnnes : modéliste ; auechter ; chargé de qualité ; ingénieur ; rpnbselasoe de collection.
	Relations eentexrs : ? frssosuienus ; ? fabricants.
	Classification
	Catégorie E

Chef de produit

Mission	Il/ elle élabore une ofrfe ptroiuds adaptée à la cilbe de cteinls et réalise le suivi, de la cnoctioepn à la commercialisation, en cohérence aevc la stratégie colmareimce et martkieng de l'entreprise
---------	--

Activités	Analyse des données du marché, de la concurrence, et des besoins clients	Activités	Veille et définition des tendances à venir
	Conception d'une gamme de produits et des caractéristiques d'un produit		Élaboration du plan de collection
	Définition d'un plan marketing (textes, argumentaires, plan de marketing à l'écriture du plan d'animation commerciale ?)		Validation des modèles
	Élaboration des prix de vente des produits		Contrôle des puces lors de la réalisation des commandes en adéquation avec l'identité de la marque
	Définition des prévisions de vente et des budgets		Choix des fournisseurs et sous-traitants
	Pilotage des indicateurs clés de l'activité		Respect des objectifs fixés (marge, normes, délais)
	Suivi du reporting et analyse des données de marché, du volume des ventes, des marges bénéficiaires		Supervision et management des équipes
Facteurs de variation	Périmètre d'action : le chargé de production indique sur les données économiques des produits	Facteurs de variation	Création
Interfaces	Relations internes : ? achat, création ; ? marketing et expérience client.	Interfaces	Relations internes : ? designer, modèle, chef de produit, acheteur, chargé de qualité ; ? marketing ; ? directeur général selon la taille de l'entreprise.
	Relations externes : ? fournisseurs ; ? fabricants.	Classification	Classification
		Catégorie F	Catégorie F

Responsable de collection

Mission	Il/ elle définit, crée et assure une ou plusieurs catégories en cohérence avec l'identité et l'image de l'entreprise.
---------	---

Acheteur

Mission	Il/ elle recherche et sélectionne les produits et les fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon les objectifs de coûts, délais et qualité
---------	---

Activités				Participation à l'élaboration d'une stratégie d'achat de l'entreprise	Mission	Il/ elle est en charge de la conception, de la direction, de la mise en œuvre et de l'innovation de produits, projets.
				Définition des besoins d'approvisionnement		Définition des méthodes, moyens d'études et de conception et de leur mise en œuvre
				Veille sur les évolutions du marché, la concurrence et les produits		Réalisation de tests et essais
				Prospection et identification des fournisseurs, prestataires, sous-traitants à référencer		Analyse des résultats et détermination des ajustements
				Réalisation et lancement d'appels d'offres		Rôle de conseil auprès des aménageurs (présentation technique des nouveaux produits et identification des besoins)
				Négociation et suivi des contrats (prix, délai, quantité ?)		Réalisation et réception des documents techniques
				Supervision des processus d'achat et suivi des rapports (commandes, bases de données fournisseurs ?)		Développement de nouveaux produits, utilisant intégralement de nouvelles technologies
Facteurs de variation				Périmètre d'actions de l'acheteur : l'acheteur peut déterminer sur la stratégie d'achat selon la taille de l'entreprise ; rnelais fessusrois : le souverain s'occupe de la gestion des fournisseurs.	Activités	Suivi et accompagnement d'un projet déterminé depuis son élaboration jusqu'à sa mise en fonctionnement
				Dimension managériale d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des aéthorités et sourceurs		Veille de la conformité du produit, service, système
Interfaces				Relations internes : en lien avec le chef de produit ; responsabilité de la direction ; générale selon la taille de l'entreprise.	Facteurs de variation	Niveau de technicité : selon la spécialisation de l'ingénierie
				Relations externes : ? fréquentes ; ? dépendantes ; ? parallèles ; ? sues ? traitants.		Dimension managériale d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser une ou plusieurs équipes projets
Classification				Catégorie F		

Article - SI IT Système d'information Technologies de l'information

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Technicien Sopurpt SI

Mission	Il/ elle gtinraat le bon fcnenonemnotit des systèmes imnerqtuafos de l'entreprise et aursse l'optimisation tchuieneqe des oluits associés
	Participation à l'ensemble des tavuarx itroaufmeiqns et à la msie en ?uvre des développements nécessaires à l'activité
	Mise à juor de la cragphotaire du système d'information (applications, référentiels, fulx ?)
	Aide tehcuique puor différentes équipes métiers : analyse, poposre des siounolts de résolution des incidents/ bugs, met en ?uvre et contrôle.
	Réalisation du sivui et de la mnaianetnce de pmeeirr nevieu des matériels informatiques

Interfaces	Relations itrennes : ? cehf de pduirot ; chargé de qualité ; roenlslpbae de cicloetln ; degsenir ; ? docieitrn générale selon la tlliae de l'entreprise.	Relations etneerxs : ? fuurinrosses ; ? ftnabacirs ; ? pateitsrears ; ? suos ? traitants.	Classification	Catégorie F

Responsable de Bunessis Unit

Mission	Il/ elle définit et siut la msie en pclae de l'élaboration de l'offre pudroit et pitole la création jusqu'à la vente.
Activités	Conseil et ammeengpeanoc de l'équipe dnas sa progression
	Conseil et aangeenccompt des mreangas opérationnels dnas luer psrie de décisions
	Définition et ootpisimatin des procédures et oltius de pilotage
	Coordination, siirvueopsn et/ ou patpiiracton aux pojtres tersasvnuax itpcnmaat la fimalle métier
	Conception, développement et sivui du budegt de la Bssneius Unit
	Suivi des résultats du pôle en lein aevc les otjcebfis budgétaires qui lui ont été assignés
Facteurs de variation	
Interfaces	Relations ienetrns : ? département lsigqiutoe ; ? achats ; ? comptabilité.
	Relations eexetrns : ? fssurunieors ; ? suos ? tntrtiaas ; ? prestataires.
	Classification
	Catégorie G

Facteurs de variation	Types de spécialité : ? tnechqjue iaiotrnqfmue : réseau, spopurt technique, procédure de maintenance, règle de sécurité irfnuaqmiote ? ; ? études teeuhqccins : fctoionns sputrops et transverses. Niveau de technicité : Windows, AS 400, VMWare, Lunix ?		Activités	Participation à l'analyse des beinoss des ultiuiesatrs et l'analyse fonctionnelle Établissement du ceihar des cerhags puor répondre aux biosens (élaboration et rédaction des spécifications techniques) Détermination des peashs et procédures de tetss tiuhheeqcns et feointnolns des preamomrgs et atncipioplas informatiques Conception et développement des pogamrrems et aipainltpocs informatiques Réalisation des tests des applications Réalisation de stoprups techniques Soutien tuchneiqe ou foatmron à l'utilisation de l'application
Interfaces	Relations ineretns : ? développeur ; cehf de pjreot SI ; rnesbolapse SI ; ? mnarkeitg cenlit ; communication.	Relations entrexes : ? parrestaeis ; ? clients.	Classification	Catégorie D
Mission	Il/ elle conçoit, développe et met au ponit un proejt d'application iiomqfnarute puor l'entreprise sloen les bsinoes ftnneoniolcs et le caher des charges.		Facteurs de variation	Niveau de technicité : Java, Bcak end, Fornt end ? Types de spécialité ? thniquece iqamuntoirfe : réseau, suprpot technique, stouprps aux utilisateurs, potriduocn iuaitqfomrne ? ; ? études tuqncieehs : fntncioos srptpous et transverses.
			Classification	Catégorie E
			Interfaces	Relations iretnnes : ? cehf de peorjt SI ; ? mritnkeag clneit ; cmtmuooiacinn ; Data. Relations ereeetxns : ? piaaretrtses ; ? fournisseurs.

Architecte de bsaе de données

Mission	Il/ elle anime et coordonne les activités des petrais prenetnas du projet pour une réussite en conformité avec les bñiseos définis par les maîtrises d'ouvrages métiers	Facteurs de variation	Types de spécialité : ? theucnique inatqmurfioe : réseau, sppruot technique, srtpoups aux utilisateurs, pdcioorutn ioiuqfantmre ? ; ? études teceqihuns : fcinnoots suopptrs et transverses.	Interfaces	Relations iennetrs : aevc le peernsnol uaelustiir des oituls informatiques.
	Pilotage de la msie en ?uvre du pjoert dès la phsae d'initialisation				Relations etrnxees : ? frusroeiusns ; ? ptitrareeass ; ? sous-traitants.
Activités	Analyse des biosens des uttiasriules et eaisottimn de la faisabilité du projet	Classification	Catégorie F		Responsable SI
	Coordination de la ciopetenocn ainsi que la msie en ?uvre du preojet en lein aevc l'équipe				
	Garantie de la gotesin du perojt sloen les différentes étapes définies (contrôle de l'avancement en lein aevc le chaier des ceaghrs ?)				
	Garantie du bon déploiement du projet, et l'acquisition des compétences adéquates des collaborateurs				
	Suivi du bduegt reaitlf au projet				
	Collecte des ifotonmiarns rvlteaes au projet				
	Veille de la tsosinsriamn des inomnftairos à l'ensemble des memrebs de l'équipe missionnée sur le projet				
	Organisation, eeedamncrnt et ainomiatn du tavrial de l'équipe missionnée sur le projet				
	Garantie de la goestin managériale des sous-traitants				
	Garantie de la roetailn cmomeiracle aevc les prestataires				
		Mission	Il/ elle définit et déploie la pqoilite iumtqfoiarne sur son périmètre et ville à la prmcrofane et à l'optimisation du système d'informations en cohérence avec les otaroenniits stratégiques de l'entreprise		

<p>Définition et plagiote des aexs de développement stratégique SI</p> <p>Analyse et définition des beinos uiettrulasis puor les tuarirde en stuilnoos techniques</p> <p>Audit des caractéristiques et des fonctionnalités du système existant</p> <p>Veille tolhqguiecnœ aifn d'améliorer et oimtespir le système d'information de l'entreprise</p> <p>Garantie du respect du ceiahr des ceghars (délai, qualité, bgudet ?)</p> <p>Supervision, caniotrdoion et aamiinton du tivraal de l'ensemble des atures du système d'information (chefs de projet, ingénieurs, cntansulot ?)</p> <p>Encadrement de l'équipe informatique</p> <p>Gestion et aoitdaatpn des reeousrcss nécessaires à la msie en place et au déploiement des projets</p> <p>Garantie de l'interface aevc les diitcneros feontlceonnils ucisitralteis du SI</p> <p>Accompagnement du changement</p>	<p>Facteurs de variation</p> <p>Interfaces</p>	<p>Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, stie ?</p> <p>Dimension mmgnanaeet d'équipe : selon l'organisation et les bonseis de l'entreprise, il puet encadrer, conroodenr et sirevspeur le taairvl de tutoe la flamlie métier « SI/ IT »</p> <p>Relations inenetrs : ? mnegraas opérationnels ; ? decotriin générale ; ? rsenoalbspe des auters BU ; ? collaborateurs.</p>	<p>Relations erexetns : ? pstraretaies ; ? clients.</p>	<p>Classification</p>	<p>Catégorie G</p>

Article - Marketing et expérience client

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Conseiller (e) rioelatn client

Mission	Il/ elle ttaire les deosisrs des cotncas etatnnrs (et/ ou sortants) des ctnelis pialicetrrus en svinuat les procédures du svrceie et cbuitnroe à la rateoiln commerciale
---------	--

Activités	Gestion et suivi de la chaîne de valeur en répondant aux demandes des clients	Activités	Compréhension et application de la logistique et la chaîne de valeur de l'entreprise
	Proposition et négociation d'offre (rabais, remise ?)		Réalisation de supports de communication (maquette, croquis ?)
	Détection des éventuelles fraudes		Élaboration, déclinaison et mise en page de supports de communication (dessin, photos, couleurs)
	Réception de la marchandise		Garantie de la qualité (qualité du produit et de la marchandise ou de la mise à jour)
	Contrôle et vérification des réceptions (produit, livraison, qualité ?)		Respect des contraintes juridiques
	Relance des fournisseurs pour clôturer les dossiers (remboursement, réparation ?)		Veille, suivi et mise à jour des marchés
	Suivi et mise à jour des clients		Suivi et mise à jour des supports de communication
		Facteurs de variation	
		Interfaces	Relations internes : ? fournisseurs ; ? clients.
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : selon les besoins et l'organisation de l'entreprise, le client peut être amené à s'occuper du service après-vente		Relations externes : ? fournisseurs ; ? clients.
Interfaces	Relations internes : ? fournisseurs ; ? clients ; ? banques.	Classification	Classification

Web Designer

Mission	Il/ elle prépare et réalise des supports de communication visuels sur le Web qui mettent en valeur l'offre de l'entreprise dans le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs
	Il/ elle rédige la description des produits sur le site ou/ et du site en respectant les chartes éditoriales et graphiques

	Rédaction de la dcptoiisren des produits, cirusottcnon et doifusifn d'un aerurnimtage de vtnee sur différents stpprous éditoriaux ou/ et diuaitgx (catalogue, digital, bolgs ?)		Construction d'une stratégie de tfriac en lein aevc les ojibecfs des drtocnieis mekanitrg et commerciale
Activités	Coordination aevc les équipes de référencement (mise en vealur des mtos clés)		Définition et msie en pacle des teehqiucons de référencement naturel ou gtraiut (SEO)
	Définition de la paainiitfolcn éditoriale en cohérence aevc l'image de marque		Optimisation cnintoue de la visibilité du stie de l'entreprise sur les muteros de rhceehcre (référencement pyant ou SEM)
	Participation, suioipesvrn et caodniorotin des peahss de production, otnbeiton des iimfootranns teenuqcis des produits		Définition, ctoecnpion et paicoalnftiin des camngpaes puearlbtciis (Gestion de l'achat des easceps publicitaires, gosietn des cgenpaams d'e-mailing ?)
	Suivi et msie à juor des contenus		Gestion du bdgeut des cgnmpeas publicitaires
	Veille sur les nelovules tendances		Recherche et giotsen de paetinattras puor améliorer la visibilité de l'entreprise sur le WEB
Facteurs de variation			Encadrement et ciornntdoain de peesirtratas eeertnx (agences médias, régies externes)
Interfaces	Relations irnntees : metinakrg et expérience client.		Mise en place, svui et anlsyae des rpeoitrng et des pmeocfnreras SEO, SEA
	Relations etexrens : ? preeatirstas ; ? gnard pibluc ; ? clients.	Classification	Catégorie E

Traffic Manager

Mission	Il/ elle a puor msision d'optimiser les lereivs d'acquisition de tiafrc sur le WEB aifn de doennr de la visibilité au site, à la marque, et de générer le mamuxim de tafric et de cffihre d'affaires		
			Veille centreclloinrue et de l'e- réputation de l'entreprise

Facteurs de variation	<p>Dimension mneegmnaat d'équipe : soeln l'organisation et les bnseios de l'entreprise, le ranesplosbe gisteon de tfaric puet encadrer, conoenodrr et seepvsriur le tirvala des équipes.</p> <p>Périmètre d'action : ? giotsen et rlaiteon des patrnetairas WEB ; ? s'occupe de la totalité de la stratégie trafic.</p>	Activités	Définition, ccptenoion et filmotroiaasn de la stratégie Soaict Media
			Optimisation de la visibilité de la muarqe sur itnrenet à teravrs le développement de la présence digitale
Classification	Interfaces	Catégorie F	<p>Création et ptuuilobcan de conteuns sur les setis et epeacss ceuaotnmrmras en lein aevc les vlaures de l'entreprise</p> <p>Gestion de l'animation des communautés WEB et ositimpotian des interactions</p> <p>Suivi de la e-réputation de la muarqe sur les réseaux sociaux</p> <p>Suivi des résultats en tmrees d'acquisition de trafic, de fidélisation de clientèle et d'audience en lein aevc le tfiarfc manager</p>

Social mdeia manager

Mission	Il/ elle développe une stratégie de présence numérique, définit les contenus, plbuie et amnie les différents réseaux sociaux	Facteurs de variation	<p>Périmètre d'action : le scoail Mdeia Mgaaner pnsee la stratégie et oirasgne la dosuififn de contenu, il irevnneitt en aonmt du Cointummy Maagner qui est puls opérationnel</p> <p>Dimension mamagenent d'équipe : le Socail Mdiea Mganear puet erdcانer et srpeusiev une équipe de Ciutmmony Manager</p>
---------	--	-----------------------	---

Interfaces	Relations ienetrns : ? mnarekitg et expérience client ; ? cehf de produit.	Relations eentxers : ? cenilts ; ? « Fowollers » ; ? prestataires.	Niveau classification/ coefficient	Catégorie F

Chef de projet digital

Mission	Il/ elle aysnale les besoins, organise, planifie et met en œuvre la stratégie de cociumantomn dgilaite de l'entreprise	Classification	Catégorie F
Activités	Analyse des besoins de l'entreprise		
	Rédaction des cahiers des charges en collaborant avec la division marketing client		
	Définition et mise en place de la communication digitale		
	Élaboration du plan de communication		
	Réalisation du planning et définition des ressources du projet		
	Organisation et gestion des documents diffusés en ligne		
	Coordination des différentes parties prenantes du projet		
	Coordination et suivi du déploiement du projet		
Facteurs de variation	Dimension managériale d'équipe : le chef de projet gère et coordonne les équipes autorisées à un projet commun		
Interfaces	Relations internes : maintien et expérience client.		
	Relations externes : ? grand public ; ? clients ; ? médias en ligne ; ? prestataires/ consultants.		

Responsable e-Merchandising

Mission	Il/ elle développe les ventes sur le site e-commerce de l'entreprise en utilisant l'offre et en créant une offre attrayante et attractive	Classification	Catégorie F

Activités	Définition de l'ergonomie des interfaces (usage de filtres, sélecteur de liste déroulante ?)	Facteurs de variation	Veille et réalisation d'études de marché sur les attentes et besoins des prospects/ clients
	Définition, planification et mise en œuvre de la stratégie de l'animation commerciale et du suivi des résultats sur la plateforme : établissement des objectifs et stratégies de vente, de marketing et de produits		
Mise en œuvre du cross-selling et du up-selling	Évaluation des indicateurs de l'animation commerciale : taux de conversion, ventes réalisées, requêtes effectuées ?		
Analyse, suivi et optimisation des indicateurs de performance	Analyse, suivi et optimisation des indicateurs de performance		

Interfaces	Relations itrnées : ? mnatikreg et expérience cienlt ; ? acahts ; ? gsoetin financière et administrative.	Relations entxeers : ? fusreirsonus ; ? pttieasreras du stie (agence Web) ; ? cltsnunaot Marketing.	Classification	Catégorie F

Chargé (e) de ciblage

Mission	Il/ elle ptoile l'ensemble des siuoltns apvlpieacts liées aux pintos de coattcns et poacrurs des clients	Facteurs de variation	Interfaces	Classification	Catégorie F
Activités	Définition et msie en ?uvre d'une stratégie de caiblge et de dioisufn des cmgpaenas mrneakitg minaclteluas (courriel/ sms/ push)	Périmètre d'action : le cehf de poerjt CRM aagrepmcnoca et coornerdona datngaave les équipes auuot d'un pjreot commun	Facteurs de variation	Interfaces	Classification
	Suivi du trafic, asynale des cermeopmtnots de l'internaute et déduction de ses hbtaeuids de navigation				
	Exécution de stratégies personnalisées d'automatisation de curoilres puor cvroeinr un porspect en client				
	Développement et seipirsouvn des études et taeittnemrs de la bsaе de données clinet (segmentations, scroes ?)				
	Reporting, suvii et aanyse des pmerfoencras des caanepmgs de cueirrol et de push				
	Proposition de moiaotdcifins et évolutions de noleevlus campagnes				

Business analyst

Mission	Il/ elle pptaiirce au ptilogae de l'activité de l'entreprise à piatr de l'étude de données chiffrées.
---------	---

Activités	Définition et cictionopen d'outils d'analyse et d'aide à la décision (tableaux de bord, reporting, KPI ?)	Mission	Il/ elle ansyale la gdnrae quantité de données (économiques, statistiques...) et les rutseite en une ioofnriatmn opérationnelle et stratégique d'aide à la décision puor l'entreprise
	Analyse des besas de données		Définition des méthodes et oituls de celcotle et de tieeanrtmt des données
	Élaboration de rapprtros d'activités		Collection, sélection et vlatiodan des données ptneneeitrs puor l'analyse
	Études qltauviae et quiaivntae sur les tendenacs et puetqairs de consommation, sur les atetnets des prospects/ clients		Organisation et etxoitailpon des bseas de données
	Analyse gallboe de l'environnement cmrieckoal de l'entreprise (part de marché, cencnocrure ?)		Conversion, caogde et chartpogarie des données dnas un format compréhensible puor tuos les crlaeubraloots (graphiques, iutorntaislls ?)
	Proposition de ratidcnmmeoaons et de palns d'action stratégiques		Définition de paln d'actions puor améliorer l'analyse, la cecoltle et la voaadtluin des idcnruetias clés de precnarmoe (KPI)
	Dimension manenmaget d'équipe : soeln l'organisation et les bnsioes de l'entreprise, le rosnbseplae binuses aslnayt puet encadrer, cdonreoonr et sirvuseper le tarival des équipes		Définition de la cbile des cmeaganps metkriang asnii que les teaedcnns d'achats ou de consommation
Facteurs de variation	Périmètre d'action : soen l'organisation et les bnoesis de l'entreprise, il puet poiletr et codnroeonr la msie en ?uvre des recommandations	Activités	Gestion de porets imnqoturfaes transverses
	Relations itnenres : ? mntikaerg et expérience cnielt ; ? diroctein générale ; ? système d'informations ; ? gesotin avnatisirmtide et financière.		
Interfaces	Relations enxretes : ? cntleis ; ? prestataires.		
	Niveau classification/ coefficient		Catégorie F

Data Analyst

Facteurs de variation	Périmètre d'action : le Dtaa Sicitest dpsiode d'une viosin gllaboe des données, les eixptole et les « fiat perlar »	Dimension mamengeant d'équipe : puet eecrnadr et seureisvpr une équipe de chargés d'études satqtueistis ou de Dtaa Analyst	Activités	Définition et déclinaison de la stratégie et pioliquete de ciincomauumotn et de mnekaitr en fnotcion des oijecbfts stratégiques fixés	
	Dimension mamengeant d'équipe : puet eecrnadr et seureisvpr une équipe de chargés d'études satqtueistis ou de Dtaa Analyst			Pilotage de la ptulqioie d'action mrakeitng multicanal	
Interfaces	Relations inenrets : ? mtainekrig et expérience cleint ; ? ditrcioen générale ; ? système d'informations.	Relations exrenets : ? cehf de proejt externe/ consultant.		Pilotage et alpoacpiitn du paln de cuomamicinton commerciale	
				Supervision, aaomntiin et ernacmeednt des équipes du pôle dnas la réalisation des projets	
Mission	Il/ elle définit, valide, pilote et ssrepuvie les stratégies de ciancitmmouon inrtnee et enexre asini que la stratégie maketnirg aifn de développer et ostepmiir la rentabilité de l'entreprise	Classification		Gestion et développement des peaaartnitrs externes	
				Définition et svuui du budget	
Facteurs de variation	Dimension mmagneanet d'équipe : selon l'organisation et les bisoens de l'entreprise, il puet encadrer, coernondor et seupsverir le taviral de duex directions	Catégorie F		Mise en pclae et suivi des ouilts et reporting	
				Veille stratégique et études de marché (expérience client, cnuoccernre ?)	
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ?			Supervision de la réputation et de l'e-reputation de l'entreprise	
				Dimension mmagneanet d'équipe : selon l'organisation et les bisoens de l'entreprise, il puet encadrer, coernondor et seupsverir le taviral de duex directions	

Responsable Marketing/ Communication

Mission	Il/ elle définit, valide, pilote et ssrepuvie les stratégies de ciancitmmouon inrtnee et enexre asini que la stratégie maketnirg aifn de développer et ostepmiir la rentabilité de l'entreprise	Classification	Activités	Dimension mmagneanet d'équipe : selon l'organisation et les bisoens de l'entreprise, il puet encadrer, coernondor et seupsverir le taviral de duex directions	
				Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ?	
Facteurs de variation	Dimension mmagneanet d'équipe : selon l'organisation et les bisoens de l'entreprise, il puet encadrer, coernondor et seupsverir le taviral de duex directions			Dimension mmagneanet d'équipe : selon l'organisation et les bisoens de l'entreprise, il puet encadrer, coernondor et seupsverir le taviral de duex directions	
				Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ?	
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ?			Dimension mmagneanet d'équipe : selon l'organisation et les bisoens de l'entreprise, il puet encadrer, coernondor et seupsverir le taviral de duex directions	
				Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ?	
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ?			Dimension mmagneanet d'équipe : selon l'organisation et les bisoens de l'entreprise, il puet encadrer, coernondor et seupsverir le taviral de duex directions	
				Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ?	

Interfaces	Relations internes : ? maneargs opérationnels ; ? doritcen générale ; ? rsnolsaebpe des aetrus BU ; ? collaborateurs.	Relations externes : ? pseietraarts ; ? presse.	Niveau classification/ coefficient	Catégorie G
------------	---	---	------------------------------------	-------------

Article - Supply chain

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Agent ligqtsoiue polyvalent

Mission	Il/ elle prépare les commandes et s'occupe de l'expédition de marchandises pour les clients
---------	---

Activités	Vérification des documents de l'arrivée avant déchargement ou d'expédition avant chargement
	Réception des marchandises ou articles
	Manipulation ou suivi des marchandises vers les aires prévues d'arrivée, de stockage ou de départ
	Rangement des produits, cartons ou palettes dans l'aire de stockage dédiée et assuré la mise en stock
	Contrôle de la conformité des références, de l'aspect et de la quantité pour établir les meubles opératoires
	Préparation et conditionnement des produits ou commandes
	Enregistrement et suivi des mouvements de stocks (ERP, logiciel de gestion des stocks...), en assurant la traçabilité des documents et procédures
	Signalement des anomalies éventuelles

Facteurs de variation	Périmètre d'action : ? steon la tillaie de l'entreprise, il/ elle puet réceptionner les marchandises, pruidots et réaliser des opérations de mtnnueoato ; ? steon l'activité de l'entreprise, il/ elle puet être en riotatlen diterce aevc les clients, répondre à lures qesotnus et les conseiller.		Relations irnetnes : ? département lsiquotogie ; ? achats.	Relations eertenxs : ? clintes ; ? fsuoruiensrs ; ? transporteur.	Activités
	Catégorie A	Si l'agent Itusigoiqe est le suel ptose classé en catégorie A dnas l'établissement lgtiisqoe de l'entreprise, le salari é apr ès avoir été au nvieau débutant pndanet 9 mios dvera être positionné au nviaeu pvnleloyat dnas les cntdionios de pasgase de nviaeu prévu par la cenivnoton ctielocvle (cf. artlice 2.1.1 de l'avenant du 24 juin 2011).			
Classification	Interfaces				Diagnostic, contrôle, svliuearcne et enitteren régulier des équipements, des installations
					Organisation et plgiatoe d'interventions de maintenance
Classification	Interfaces				Réalisation et svui d'opérations de maecannntie préventive et cvutarie des équipements
					Contrôle de la réalisation d'intervention des sous-traitants et des atgnes de maintenance
					Prise en craghe des dépannages complexes
					Rédaction des dmuentcos et procédures techniques
					Proposition d'améliorations de fonctionnement, de fiabilité, de performance
					Recherche et crtorioecn des dysfonctionnements
					Détection des siuonatits récurrentes
					Suivi et msie à juor des iuticaernds de fenntmiceoonnt (taux et tmeeps de pannes, coûts ?)
					Participation à l'étude et à la réalisation des truavax nfues et des preojs techniques
					Facteurs de variation
Technicien (ne) de maintenance	Mission			Classification	Catégorie D

Technicien (ne) de maintenance

Mission	Il/ elle ausrse les opérations de mneicantnae préventive et ctauvire sur les équipements de son périmètre d'intervention, détecte les dtcynioenmnnftoess et améliore les codoiitnns de fnienceonontmt des ilsntialtnos en rpasnetect les nmores de sécurité
----------------	--

Gestionnaire de stocks

Mission	Il/ elle g ère et oitpmse la goteisn des skctos puor menmsiir le neaivu de sctkos snas rqseuir la rupture
----------------	--

Activités	Négociation avec les fournisseurs	Activités	Analyse et définition des processus logistiques
	Planification des modalités de l'approvisionnement (délais, quantité, fournisseurs, ...) et suivre le transport		Conception de la chaîne logistique
	Contrôle des livraisons (qualité et quantité des marchandises reçues)		Conception d'outils de pointe et de soutien (circuits et système d'information, procédures ?)
	Stockage des marchandises, produits, matières ?		Rédaction des chartes des charges, des procédures, manuels qualité
	Supervision et définition des modalités du transport des marchandises		Planification, surveillance et suivi de la distribution des commandes de la réception à l'expédition
	Supervision du niveau des stocks et niveau des stocks		Collecte, analyse et gestion des informations concernant les flux de produits et d'informations
	Réalisation d'inventaire et suivi de l'espace de stockage (rangement, propreté, état des produits, sécurité ?)		Définition et mise en place de démarche d'amélioration continue
			Réalisation et suivi des tableaux de bord
Facteurs de variation			Analyses des difficultés et proposer d'actions correctives
Interfaces	Relations internes : ? département logistique ; ? achats.	Facteurs de variation	Dimension mené par l'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes en mode projet ; Niveau de spécialisation : ? pas de spécialisation (logistique amont) ; ? phase de distribution (logistique aval) ; ? goûts des clients ; ? toute la chaîne logistique.
	Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? sous-traitants ; ? partenaires.		Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, stie ?
		Classification	Interfaces
		Catégorie D	Classification
			Relations internes : ? département logistique ; ? direction générale ; ? achats.
			Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? sous-traitants.
			Catégorie F

Ingénieur méthodes et outils

Mission	Il/ elle conçoit, optimise et gère l'ensemble des solutions techniques et des méthodes logistiques afin de réaliser la chaîne logistique
---------	--

Responsable d'exploitation

Mission	Il/ elle met en place une stratégie d'organisation d'une partie ou de la totalité de la chaîne logistique, allant de l'achat de matières premières ou de produits finis jusqu'à leur distribution, sur la base de directives fixant les objectifs
---------	---

Activités	Activités	Mission	Met en œuvre une stratégie d'acheminement d'une activité logistique sur la base de documents fixant les objectifs
			Conception des outils de pilotage et de gestion de la chaîne logistique dans un objectif d'optimisation et de rationalisation
			Supervision de la gestion des stocks
			Planification des besoins et des moyens humains, financiers, techniques
			Coordination et contrôle des équipes dans la mise en place de la stratégie logistique
			Suivi et réalisation des plans d'action logistiques
			Supervision de l'acheminement des produits
			Analyse, suivi et mise à jour des incertitudes de sécurité dans les chaines et du reporting
			Proposition et mise en place de solutions d'amélioration
Facteurs de variation		Activités	<p>Niveau de spécialisation : - phase aéronautique (logistique amont) ; - phase aéronautique (logistique aval) ; - toute la partie logistique ; - phase méthodes et outils (amélioration continue).</p> <p>Niveau de technicité : - types de produits gérés ; - stratégie adoptée (stockage, transport, distribution) ; - dimensionnement d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes ;</p>
			<p>Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, sté ?</p> <p>Interfaces</p> <p>Relations internes : - département logistique ; - direction générale ; - aéronautique ; - Data.</p> <p>Relations externes : - clients ; - fournisseurs ; - sous-traitants ; - partenaires.</p>
Classification	Catégorie F		

Article - Fonctions supports

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Comptable

Facteurs de variation	Niveau de technicité : ? comptabilité clients, banques, fisnsuorroes ? ; ? comptabilité générale.	Dimension mnenmegaat d'équipe : seoln l'organisation et les bsieons de l'entreprise, il puet cdnnroooer et seseuirvpr le tvarial d'aides comptables	Facteurs de variation	Périmètre d'action : solen la tillae de l'entreprise, il puet s'occuper de la piae ou gérer également l'administration du personnel
		Interfaces		Relations iennetrs : ? tuos les siercevs de l'entreprise ; ? salariés ; ? direction.
Classification	Relations eetnxers : ? fnuusiroers ; ? sircrives soppurts ; ? clients.	Interfaces	Catégorie D	Relations eerxtens : ? orainesgms sicaoux ; ? anoitsiirdatmn fiscale.

Gestionnaire de paie

Mission	Il/ elle rassemble, aasynle et tairte les iotornifnams et éléments rtaeliefs à tuos les salariés de l'entreprise
Activités	Recueil et tmrateenit des inanomrtiosf rlteeivas aux salariés (absences, congés, hurees supplémentaires, tepms de triaval ?)
	Saisie et édition des ficehs de piae dnas le recepst de la législation slaoice et contractuelle
	Établissement des déclarations sioeclas et fiscales
	Gestion des dmetnoucs d'embauches et de streios des collaborateurs
	Élaboration et siivi des dnomcutes de synthèse (masse salariale, tluabeax de brods ?)

Facteurs de variation	Périmètre d'action : solen la tillae de l'entreprise, il puet s'occuper de la piae ou gérer également l'administration du personnel
Interfaces	Relations iennetrs : ? tuos les siercevs de l'entreprise ; ? salariés ; ? direction.
Classification	Relations eerxtens : ? orainesgms sicaoux ; ? anoitsiirdatmn fiscale.

Contrôleur de geoistn achat et/ ou finance

Mission	Il/ elle ogiarnse et contrôle la gioetsn économique et financière nécessaire au poltaige opérationnel et stratégique d'une eerrpsntie ou de sa filiale
---------	--

Activités	Élaboration et mise en place d'outils de suivi des résultats de l'activité	Facteurs de variation	Niveau de technicité et de spécialité : ? contrôle de la gotsien sociale, commerciale, financière, iinlrdeutle ? ; ? contrôle de gsetoin groupe.	Dimension mgnaemanet d'équipe : solen la thiale et l'organisation de l'entreprise, il puet eedarnr et sseipurevr une ou plsriueus équipes	
	Mise en place et amélioration des procédures de gestion et d'optimisation des flux d'information				
	Participation à la définition des objectifs				
	Élaboration et actualisation des prévisions et des budgets				
	Suivi de l'évolution des résultats financiers de l'entreprise				
	Analyse des proercmaefns par l'analyse des écarts des résultats par rapport aux buts et aux objectifs				
	Proposition d'actions correctrices				
	Accompagnement des opérationnels dans la gestion de l'activité et la prise de décisions				
	Accompagnement des managers opérationnels dans la prise de décision stratégique				
Interfaces			Relations interne : ? tous les niveaux de l'entreprise ; ? direction générale.	Relations extérieures : cbnaeit d'expertise complémentaire si l'activité est externalisée.	
Classification				Catégorie F	

Juriste

Mission	Il/ elle a pour mission de conseiller et d'assurer la sécurité des personnes physiques ou morales en matière judiciaire et judiciaire, établit des actes judiciaires et effectue la gestion de contentieux
---------	--

Activités	Garantie d'une vitéle jiruudiqe sur de nveuolels réglementations liées à l'activité	Activités	Analyse des besoins de l'entreprise			
	Apport de csloëins et d'informations sur des qsnsteoïus législatives et juridiques		Élaboration, aascuoialttn et msie en ?uvre de la piulioqte RH (formation, recrutement, mobilité ?)			
	Rédaction de documents, d'actes et de procédures juridiques		Conseil et assnitascie auprès des opérationnels dnas luers problématiques RH			
	Traitemet de dissreos de cenottineux (litiges, réclamations ?)		Conseil et aeceogcpamnnmt des salariés dnas l'analyse de luer besoin			
	Suivi de l'exécution des contrats		Intégration et suvii des nuoeavux collaborateurs			
	Veille à la sécurité jduqriue de l'entreprise		Garantie du rpescet des procédures			
Facteurs de variation	Type de spécialité et eetirxpse jdiuqurie : fiscale, commercial, scoail ?	Facteurs de variation	Réalisation et sivui de reporting			
	Dimension mngaaemnet d'équipe : puet enacedrr et svpreéisur le traavil d'autres jureists sleon la tallie de l'entreprise		Mise en plcae ou/ et pottciairpain à des pjoets transverses			
Interfaces	Relations ienntres : ? tuos les sceeirvs de l'entreprise ; ? dioricten générale soeln la tlaile de l'entreprise.	Relations etxeenrs : ? aaotvcs ; ? aitamrstiodinns plquiubes ; ? fuossnrruies ; ? sous-traitants.	Classification	Catégorie F	Facteurs de variation	Dimension Magneemnat d'équipe : soeln l'organisation et les boisnes de l'entreprise, il puet encadrer, cdroeonnor et supeevisrr le tvairal des collaborateurs

Responsable rseuroecss humaines

Mission	Il/ elle déploie la ptliuoqje RH sloen les oerninttioas stratégiques de l'entreprise et est garant des bonens procédures msies en place
----------------	---

Interfaces	Relations itneneres : ? mnregaas opérationnels ; ? dritiocen resueocssrs huaenms ; deitoricn générale ; ? innactses représentatives du peresonnl ; ? collaborateurs.	Relations ertxenes : ? oesgmnaris suaciox ; ? prestataires/ panteiarers ; ? écoles, universités.	Classification	Catégorie F

Responsable de département

Mission	Il/ elle définit, valide, ptioe et siut la msie en pclae de la ptluqioie des rcroesseus henumas et de la goisten asiitdnitrmave et financière de l'entreprise
	Définition des procédures du pôle et giaatne de luer conformité aux exeiuecgs légales et juridiques
Activités	Supervision et edmeeanrct des équipes du pôle dnas la réalisation des projets
	Conseil et aemapcoemncngt des mraeagns opérationnels dnas luer pirse de décisions
	Conseil et acmcamognpenet des salariés dnas luer aynalse de besoins

Adhésion par lettre du 9 septembre 2011 de l'UNSA à la convention

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2011

Bagnolet, le 9 srblmtepee 2011.

L'UNSA fédération des ccreoemms et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnagoelt Cedex, à la DEDTFP de Paris, srclivee des covieontnns collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Piars Cedex 10.

Monsieur,

Nous aonvs le plsair de vuos firaes savoir, qu'après décision du breau fédéral de la fédération des crcommees et des servcic

Avenant du 6 février 2012 à l'accord

Garantie de la gesotin budgétaire et financière (masse salariale, goitesn ?)

Mise en pacle et svuui des otuels et reporting

Facteurs de variation	Dimension menengmaat d'équipe : sleon l'organisation et les bsnoies de l'entreprise, il puet encadrer, crdooonentr et sepusrevir le taviral de duex directions
	Définition ou déploiemet de la stratégie et poqutlè des reusrcoess hauimnes et amdavtisritnie et financière en fnoocin des oefjbcits stratégiques fixés
	Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, stie ?

Relations iernnets :
? maanergs opérationnels ;
? deirciotn rrussoeeecs hnuaeims ;
doctriien générale ;
dtirecion atrinadtsmvie et financière ;
? raspoeblse des aruets BU ;
? icnnesats représentatives

UNSA, prsie à l'unanimité, nuos adhérons à la cnionoetvn ctclieove vteens à dicasnte icdc n° 2198.

Une cpioe de ce cieorurr a été adressée aux oaaginnirstos sainiaertgs :

Syndicat des erenptseris de vnete par caagutole du nrod et de l'est de la France, lrette aevc aivs de réception n° 1A 060 586 3038 1 ;

Syndicat ntonaial des eeensrprits de vnete à distance, lttete aevc aivs de réception n° 1A 060 586 et n° 30398 ;

CGT-FO, lrtete aevc aivs de réception n° 1A 046 787 1318 7 ;

TECTAM CFTC, lrtete aevc aivs de réception n° 1A 046 787 1319 4 ;

CFE-CGC, lrtete aevc aivs de réception n° 1A 046 787 1320 0.

Veuillez agrer, Monsieur, nos sttnalaious distinguées.

Le secrétaire général.

du 24 juin 2011 relatif aux

classifications

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des entreprises de vttée à dcinaste ; Le syndicat des entreprises de vttée par cgaalute du nrod et de l'est de la France,
Syndicats signataires	L'USN VAD CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2012

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 modalités résultant des principes de concertation énoncés à l'article 1er du présent accord, les parties signataires conviennent d'adopter les modalités suivantes :

Les parties prenantes sont déterminées dans la branche en fonction d'un coefficient d'évolution progressif ne dépendant pas de l'âge.

Accord du 18 novembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	SEVCNE ; SNEVAD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; USN VAD.

Article - Préambule

Les parties du présent accord prennent effet à compter du 1er juillet qui suit l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avril 2014

En 2009, la branche de la vttée à danicse s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur les soiens 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 œuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les parties au présent accord ont souhaité puvoiriser 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 lancée également les jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la formation et la transmission des compétences. Cette démarche consiste à la mise en œuvre de mesures visant à la croissance de la génération.

Les parties reconnaissent que les étrieries 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 sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe par rapport sur le chantier de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

Par contre, de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, en fonction du secteur dans lequel elles sont actives, de prendre en compte dans leur négociation sur le chantier de génération et les plans d'action qu'elles sont censées élaborer les moyens d'action et les indicateurs visés par le présent accord.

L'analyse du bilan de l'accord signé du 6 novembre 2009 fait constater que l'objectif des partenaires sociaux de la cassure 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 reconnaissent la nécessité de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, en particulier 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

fixé communiqué suit :

? de débutant à maîtrisant : 102 ;
? de débutant à référent/poaeyllant : 106.

Ces chiffres d'évolution sont indiqués pour tous les catégories.»

Le résultat de l'article est sans changement.

2. Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux 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 importante auprès des autorités compétentes du ministre chargé du travail en un dépôt en ligne sur le portail électronique.

Les parties entendent continuer de procéder à la diffusion d'extension du présent accord.

et les jeunes.

Le présent accord convient pour les PME et des TPE une opportunité pour mieux apprendre les connaissances en compétences des employés et des salariés et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de formation des âges.

Pour atteindre ces résultats, les parties sont engagées dans la recherche des meilleures pratiques en faveur de :

? l'insertion du jeune ;
? l'emploi des salariés âgés ;
? la transmission des connaissances et des compétences.

Le préalable au présent accord de chantier de génération a été l'occasion d'une réunion et d'un paragraphe des éléments de transmission riche dans le cadre d'un décret préalable et d'un réexamen des préoccupations en matière d'emploi, dans la branche de la vttée à distance.

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord prend effet à compter du 1er juillet qui suit l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avril 2014

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises mentionnées dans l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de la branche (VAD).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'action devraient, par scission 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.

Article 2 - Objet de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er juillet qui suit l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avril 2014

Le présent accord répond, par des éléments adaptés à la branche professionnelle, au décret obligeant que se fixe les périodes de formation dans l'accord national de la branche 2012 :

? de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI ;
? de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés ;

Article 3 - Diagnostic préalable

Les dsntoposiis du présent acorcd prnneent eefft à cpoemtr du pemreir juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Un diisangtoc ptnarot sur la saitutotin de l'emploi des junees et des salariés âgés a été réalisé au naveiu de la branche.

Par ailleurs, la bahncre dspsco des éléments de l'étude priocevtsp sur les métiers du e-commerce qui mtinet en lumière des évolutions de métiers et dnoce des beoinss en compétences nouvelles.

Le dsianitgoc prote sur :

? la pdyiarne des âges ;

? les caractéristiques des jeuens et des sriones et luer palce rcpvieeste dnas la brahncne ;

? les prévisions de départ à la rrtteiae ;

? les peiprtvecses de rereuncmett ;

? les compétences clés de la bnrache ;

? les cinodniots de tarvial des salariés âgés et sttnoiuias de pénibilité.

Ce dnoiiaigtsc s'est appuyé sur les données dipienbloss en matière d'emploi résultant nmtoeamt des taurax de l'observatoire pcopeisrtf du cercmome (annexe I « Iuicaentrds de référence »).

C'est sur la bsa de ce doasiigntc préalable (annexe II non publiée) et de csaottns partagés que les seagairtins du présent accord cennionevnt des modalités de msie en ?uvre suivantes.

Article 4 - Bénéficiaires des contrats de génération

Les dopisnotisis du présent accord pnnenret eefft à cpoemtr du pieermr juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Les salariés concernés par le crotnat de génération se définissent cmme suit.

Les jeuens :

? les jneees snot les atfcis de mnois de 26 ans ;

? les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant de la rnnnecsacisoae de la qualité de taullivres handicapés.

Les salariés âgés :

Sont considérés comme salariés âgés :

? les salariés en psote d'au moins 57 ans ;

? les salariés embauchés à pirtar de 55 ans ;

? les salariés rcooenns tuearvirlals handicapés à partir de 55 ans.

Article 5 - Mesures prises au niveau de la branche

Les dsipontsiios du présent acorcd prnneet effet à cmotper du pmerier juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Considérant la tgypioole de la branche, les peitars au présent arccod ont souhaité, en ccnetotorain aevc luer OPCA, piovouor mertte à dstiisopoin des ootuils de GEPC destinés à fsarevoir la tsassionrmn des saroivs et la coopération intergénérationnelle. De même, la barhncne considère que l'accompagnement dnas la msie en pcale d'une GEPC à daitsenotin des PME-TPE, proposée par l'OPCA, est un véritable fecutar de réussite d'une plitioque de gseoin des âges.

La brchane s'engage à moiebsilr ces eseerpntis aotour de ces dispositifs. Puor une meiellure lisibilité, le récapitulatif de ces oltius fiat l'objet de l'annexe III au présent accord.

Article 5.1 - Insertion durable des jeunes

dans la branche

Les ditsiosnps du présent acrocd pernennt eefft à cpeotmr du pimeerr juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

a) Obcijftes chiffrés de la banhrce en matière de runeeecmtrt de jneees en ctrnoat à durée indéterminée

Au 31 décembre 2012 les salariés âgés de mions de 26 ans représentent 5,66 % des eectfiffs guaolbx de la branche, sot 1 706 salariés.

Objectif : fiare pesrseogrr la prat des mions de 26 ans à 10 % des effftceis gbluaox à fin 2016, sot 3 015 salariés, sur la bsa de pnaomra 2012.

b) Modalités d'intégration, de formotain et d'accompagnement des juenes dnas l'entreprise

Intégration :

Les sanetriaigs considèrent que la bcranhe puet avoir, particulièrement auprès des TPE-PME et dnas le dinmoae de l'intégration des jneees et de sa réussite, un rôle important.

Les prateis saniaitegrs du présent acord snot ccoieunnas que le preimer ctocnat aevc l'entreprise et la qualité de l'accueil snot déterminants.

Dans ce cadre, un tepms privilégié d'accueil diot être réservé au jneee embauché puor présenter l'entreprise et lui rmreette les dmetocuns nécessaires à sa bnone intégration.

Les ojcietsfbz mejuras d'un purraocs d'intégration snot la compréhension du caaoutolelrbr du rôle qu'il a à jueor dnas l'organisation et sa bnone ionristn dnas l'entreprise. Le parourcs diot dnoce être structuré en focointn des ofetjicbs à atnritede de manière perrsigvoe et peosoprr des oiuils adaptés puor y parvenir.

Le poraucrs d'intégration type, faugint en axnnee IV au présent accord, diot être adapté à la tallie de l'entreprise, à ses spécificités ooeintlnlisraegas et humaines.

La brchnae s'engage à mettre à doosispitin un modèle de Irviet d'accueil (fiche 3 de la boîte à outils) qui adreia l'entreprise à crtrsouine un paucorrs d'accueil puor les junees embauchés aifn de luer prteemre de bénéficiar raednimpt des éléments ieslpdnsieabns puor une bnnoe intégration dnas l'entreprise. Il airprntpedaa à cahque errptesie de le pnsreasnoeir en fointocn de ses poeprrs caractéristiques.

La bhancre mrteta à ditosiopsis des erpestniers l'ensemble des oiuils et spotpurs de cmuotamcinoi dnot elle dposie puor oismpetir l'information des junees sur la pfreososin (exemple : cgotripraha des métiers...).

Formation :

Afin d'apporter aux junees en rchecrhe d'emploi les compétences aeettnuds par les entreprises, la brchane a identifié les métiers porteurs, les a présentés au cionesl d'administration de l'OPCA puor vltadiioan et de ce fiat rudens éligibles à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : acoith ccvitelole ou idvnuedlie (financement assuré par des fonds mutualisés) (la lste des métiers éligibles à la POE est jontie en axnnee V).

Les eiepnstrs veilleront, dnas l'élaboration de luer paln de formation, à répartir équitablement les ainotcs de ftramooin sur l'ensemble des csslases d'âges, y cmiros les jeunes.

Accompagnement :

Les ptaeirs précisent que ctopme tneu de l'utilisation du temre « référent » dnas l'accord cissfiaoailtn du 24 jun 2011 et du snes donné à ce terme, le référent au snes du caorntt de génération srea intitulé accompagnant.

Chaque jneue srea accompagné paendnt la période d'essai par un salari é accompagnant. Celui-ci srea cohisi parmi les cadtadins au vnaaoitrlt dès l'entrée du salari.

Sa missoin ne pruora être exercée sur une période inférieure à 2 semaines.

Le salari agancnaompct chiso srea informé de son rôle et des mneyos mis à sa doptossiin puor réaliser ctete mission.

Une fhice d'information lui srea reimse (fiche qui srea réalisée par la pestoiosrn : annexe VI).

Lors de l'entretien de désignation, l'accompagnant évoquera aevc son maagner son oitiaraonsgn en tmrees de tpmes de travail. Un pniot srea fiat périodiquement pius lros de l'entretien anneul aifn d'évoquer la moissn et son icampst sur la cahgre de travail.

c) Modalités de msie en ?uvre d'un eitrenetn de svui enre le jeune, son ralnsosebpe hiérarchique et le salari acpgncmaonat pantrrot en pucrtleair sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Des eirtenets réguliers et spécifiques ptrmteneet de mieux

appréhender la clutre de l'entreprise, ses nmeros ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi, les pitaers sairgntaes cinnslhoelet aux eerietnpsrs que les pimerres mios du caableruoltor sineot rythmés par des etnithrees au moins mneseuls du junee aevc son supérieur hiérarchique et/ou son accompagnant.

Le schéma d'intégration prévu en annexe IV du présent arccod intégrera ces musrees d'accompagnement spécifique que l'entreprise ateadrpa en focotnin de sa taille de ses spécificités oinglrnsenaeoatls et humaines.

Les pteias précisent que lors de l'entretien aevc le hiérarchique l'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

La bhncare mrttea à diopisstion des eeestrniprs un modèle de glrlle d'entretien (fiche 6 de la boîte à outils) puor le jeune, à compléter par l'entreprise en fctionon de ses caractéristiques. L'entreprise pruroa y mnenotein la pagomaoimtrn des entintres de suivi et lerus modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la pmtoiaarmogn du pannnilg d'acquisition, le bailn des auciqs lors de cquhae rencontre.

Dans le cas où le jenue psraruiuoit des études en parallèle, l'entreprise vrlleea à aménager le tmes de tvarial de la période d'examens et clée qui précède.

d) Peetrpicesvs de développement de l'alternance et cononiitds de recours aux segtas asni que modalités d'accueil des anrenlats et stagiaires.

Concernant puls spécifiquement les métiers du e-commerce : la bchnare s'engage à créer un pastrraanet renforcé aevc l'institut de fooamrtin aux métiers du crocmme connecté en corus de création au niveau du POCIM (pôle des ieurinsts du commerce). Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des aanettnlrs :

1. Développement de l'alternance

La branche, scoesuiue de fvresaior le rcoreus aux coartnts en aatnnlecre ? cnaotrt d'apprentissage ou de paofsnssaiiitnoloren ?, pnrdea appui sur les résultats du crnaott d'étude pvtcpsoriee en matière d'identification du réseau d'organismes de fomiaorn et développera et rrroecfnea sa cnoaumicottim et son prraaaietnt vis-à-vis de ces prienrtaaes (écoles, universités, IUT?).

Les ptreais renpaelpl l'existence du ptrial de l'alternance www.alternance.emploi.gouv.fr/, stie qui répond à une misosin de scviree plbiuc cstnaosnit neoantmmt à sipilfmer les srceievs rednus au pibulc en vue de conrclue un contrat, à être le ponit d'entrée d'une ioatrminofn flbaie et complète sur l'alternance.

2. Modalités d'accueil des alternants

L'entreprise mrteta en place, puor les jenues alternants, le pcuoars d'accueil des jnues embauchés.

Modalités de recrous aux sategs et acuicel des seagiariats :

De façon à pooivomrur une ofrre galvilitate de stages, la banchre daemndne aux eretnirpss qui aeclilcuet des siratieags de merte à l'ordre du juor de l'une des réunions de managers, une fios par an, la qtioseun des saegts et les poonpsiritos de ptesos otruvres aux saiegarts aevc les msnsiois qui paeiurront luer être proposées.

Les peaitrs rlplpaenet qu'il ne puet y avior suoicsecn de stegas snas qu'il y ait un délai de cnarece ertne duex steags effectués sur un même ptsoe de tavairl : en effet, « l'accueil scsieucsf de stagiaires, au ttire de conotennvis de segats différentes, puor ecufffeer des sgetas dnas un même ptsoe de tavairl n'est pbssolie qu'à l'expiration d'un délai de cacrnee de 1/3 de la durée du sagte précédent » (code de l'éducation, alctire L. 612-10).

Cette dootiiispsn n'est pas apclbaplie lrouisque le sgtae précédent a été irrnpeomtu aavnt son treme à l'initiative du stagiaire.

La bcharne s'engage à sneiliseibsr les eeiertsptns sur les ctnniods d'accueil du satgiaire en luer rnaeplpat que lors de l'entrée du jnuee un tmepr diot être réservé à la présentation de l'entreprise et du seircve qu'il va intégrer.

A cetpmor de l'entrée en veuugir du présent accord, ccuahn des setaaiiirs présents dnas l'entreprise, et à venir, se verra rreetmte le leirvt d'accueil de l'entreprise ou proposé par la barhcne (fiche 3 de la boîte à outils).

Intégration des annraetls dnas l'entreprise :

Conscient de la vular que représente le puroracs d'un jnuee en aenatrlcne dnas l'entreprise et de l'implication de ccahnue des ptreais au contrat, les sariatengis dmeeanndt aux etnsepreris de privilégier cuahqe fios que plsbiote l'embauche immédiate du jnuee dnas l'entreprise. A défaut, de s'engager à l'égard des jnuees qui le souhaitent, à cvoeenrs luer CV pndenat 12 mios et à luer poeoprsr les ptoes dsibleonips cdronnosrpaet à lures compétences.

La bcrnare sloirtlecia le FOCRO puor qu'il intègre un nouvel iciutadentr dnas le pranmaoa de bnacrhe raelif au tuax de tntarmfioaosn des crtnotas de pnaioisloritanfssen en CDD ou en CDI.

Mobilisation d'outils exnatsit dnas les entsprieers et ptrentmeat

de lveer les firnes matériels à l'accès à l'emploi des jeuens : Les parites rlppnapeet l'existence du stie www.actionlogement.fr, qu'elles einsetmt être un véritable outil d'accompagnement des jneus dnas la rcehcerce d'un logement. Les svercies ruoesrecss hemuinas des etprrinsees ou les pseennors dédiées à la geitosn du pennrseol s'engagent à cmquniemour l'existence de ce stie auprès des jeneus salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faitcler la compréhension des jeneus intégrant la brhcane sur les srevices et poiurds liés au lgenoemt (type Loca-pass, Sécuri-pass...), aifn de fetilciar ansii luer prise de fonction.

Les piaerts seagtnairs rlplpneaet l'existence des crèches interentreprises, qui peneuvt feoavrisr l'articulation entre vie pofserilonelne et vie poenslre et itnienct les errnetispes à se rrhpeoapcr des disiostpfis extiasnt sur le trritoere ; eells ranleppelt le stie des alonacoits feilmialas dédié à la garde d'enfant : www.mon-enfant.fr.

Les pterias snragtaieis pproeonst que les différents siets ieernntt évoqués ci-dessus seniot ripers dnas le livert d'accueil.

Article 5.2 - Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

Les ditspriosins du présent aorcccd prneennt effet à copmter du peremir juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

En fctionn des résultats du dnoctsiac préalable, les praetis seniagiats du présent aorcccd s'engagent sur les ocefbtjis savtnius :

a) Objcietis chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de miiatnen dnas l'emploi des salariés âgés

Dans l'accord « Soienr » de 2009, les ptaeris se snot fixé un ojteibcf chiffré glbaol de maitnen dnas l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. C'est ainsi qu'elles se snot engagées à friae prseegosrr de 10 %, sur 3 ans, les efcteiffs de ctete cslase d'âge muanteins dnas l'emploi.

La piesosrofn vuet paptricier aux aonctis de piromoton puor le tarval des soirens et suhtaioe luer oruivr un citaren nbomre de ses recruteements. L'engagement de la profession, en matière d'embauche, prtoe sur les CDD et les CDI.

Les parets caeonttsnt qu'au 31 décembre 2012 la prat des eahmbuecs des salariés de puls de 55 ans est estimée à 1,8 % du tatol des eabcemuhs dnas la branche, siot 135 embauches. Les pearits s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et puls représentent 6 % des embauches à hrooizn 2016, siot 452 (base poaanmra 2012).

En ce qui cnreoce le miiagentn en activité des seniors, elels pnneenrt l'engagement de friae pgeosesrrr les effectifs, au 31 décembre 2012, de la tchnare d'âge 55 ans et puls mnunetias dnas l'emploi à l'issu de la période tlaenirne de 12 %, siot 3 380 (base poramnaa 2012).

b) Mureess destinées à fasirevor l'amélioration des coddinoins de taravil et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du ptose de travail

Amélioration des cinoitdns de tvaairl et prévention de la pénibilité :

Les peirats siiearngats snonlgeut que la foiamtorn pmreet une aataptoidn aux évolutions du métier et une puls gndare professionnalisation, éléments ilesdsnbaenips aujourd'hui puor répondre aux bsenois de qualité et réduire les fcttrueas de pénibilité.

Le miiaetn dnas une activité pielonsnefsore est en efet conditionné :

? par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, olreatiinolnasegns ;

? par l'évolution professionnelle, cemgnhanet de psote que l'entreprise, si elle en a la possibilité, puet eessayr de mtrete en ?uvre puor le salariés s'il a ou auecriqt les capacités et coseisncaas nécessaires ;

? par la réflexion du salariés sur ses attetnes en matière d'emploi puor la fin de sa carrière psnfoneisrlroe et/ou par rroappt aux cngtmeahens pysqehius qu'il perçoit ou iaignme ;

? par l'évolution aux potess et le tearfrsnt des aiqcus par le tutorat.

Les pierats sitanreiags renlaepplt que la firaotmon tuot au lnoq de la vie est elsneltiese et qu'il est iaoprndmt nat puor l'entreprise que puor le salariés de psuuvroire le développement de ses compétences à tuot âge.

Elles sneygnloiu qu'un salariés s'engage puls flimenacet dnas les

pcreuosss d'adaptation et de développement de ses csaocensnanis s'il a déjà svui des foamrntios une fios entré dnas la vie active.

Afin de pttereme aux salariés des errnteepis d'évoluer puls facilement, les preatis sinatargies sunignolet la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Par ailleurs, la bnahcre daendme aux etsrneepis d'apporter une vicngiae tutoe particulière aux psteos présentant des creniattos particulières accentuées par le phénomène de vieillissement. Elle préconise ntmmnaet une priorité au cehgmnnaet d'affectation lorsqwe des salariés âgés snot affectés à des potess pénibles identifiés dnas l'entreprise ; ils bénéficient, suos réserve d'une vaaltdoiin des adeutpits requises, d'une priorité d'affectation à d'autres poests de qialuitocfain équivalente.

En conséquence l'entreprise cioirhsa de mttrée en pcale une ou pruluseis des tiros acntios sauteivs :

? une priorité au cngnaheemt d'affectation : Isoqre des salariés âgés snot affectés à des psteos qui ont une pénibilité identifiée dnas l'entreprise, ils bénéficient, suos réserve d'une vladiaiton des auditpits requises, d'une priorité d'affectation à d'autres psetos de qoalifcaitun équivalente ; et/ou

? une aaoiuutrsn d'absence rémunérée, sur jutfitscaf d'une demi-journée, tuos les 5 ans, puor fraie un blain de santé puor les salariés de puls de 55 ans ; et/ou

? une priorité de fitaoomrn : les salariés âgés d'au mions 50 ans qui onpecut des eoilpms pénibles identifiés dnas l'entreprise bénéficient d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

c) Des atocnis ptentnreis dnas les dmienoas suivants

1. Aitcons dnas le doamnie de l'anticipation des évolutions plloisennsoefres et de la goisten avicté des âges

La bhancre s'engage à ssenlbiiiesr les erepiretsns sur l'ensemble des dpiosfisits et finnnemaetc rfeilas à l'évolution pelonerlnssoife dnas la ptcrspieeve d'assurer la puls grnade compatibilité de luer ftur prruaocs posnosrnfeiel aevc l'évolution de luers capacités physiques.

La brahnce mrttea à diitopsoisn des ersretnieps un modèle de glire d'entretien de sdnoece ptarie de carrière (fiche 5 de la boîte à outils).

2. Ogiarontisan de la coopération intergénérationnelle

La bacrnhe mtrtea à dsioiioptsn des eneingses un dceumont spécifique rtiealf aux clés de compréhension des junees (fiche 1 de la boîte à outils).

3. Aménagement des fnis de carrière et ttiniosran etrne activité et retrai

La brnhcae mettra en pclae un duecomnt de synthèse des dsotifpiiss mbsiielbloas sur l'aménagement des fnis de carrière (fiche 10 de la boîte à outils).

Les eiesrrtipes pnrpoesoort à tuos les salariés, à ptirar de 57 ans, un enertien de dernière parite de carrière.

L'entretien arua leiu aevc le hiérarchique ou le rpesnsabloe des rosuersecs humaines.

Il arua puor oebjt d'envisager le ptose de trvaial tel qu'il est aultmcneelet tneu par le salari et de l'analyser au rraegd de sa compatibilité aevc l'évolution des capacités pyusheqis du salari aifn de pdnrree ttoue murese d'aménagement nécessaire.

Les espretrneis s'efforceront de porpoesr des dsotsipifis d'aménagement du tpmes de travail, par le rrcoues au tpems partiel, des salariés anayt aniett un caietn âge, dès lros que l'organisation de l'entreprise le permet.

Les espenretirs ayant mis en pclae un CET snot incitées à l'utiliser aifn de farioesvr des aménagements du tpems de taarvil des salariés concernés.

ctspeilaar les svroias et fionoamts auqcis tuot au lnog de luer vie pnnslofrsoeilee (fiche 7 de la boîte à outils).

Par auelrlis si le binôme dvieat firae l'objet de dnomonyeesnfcnt et deviat se séparer, des ptsies d'orientation siaernet proposées puor aedir l'entreprise et le salarié concerné à rdbinoer (fiche 12 de la boîte à outils).

La bcrhne s'engage à vrieaolsr le dosispiif « tteur pro » proposé par le FORCO.

Article 5.4 - Outils d'aide à la gestion des âges

Les dspinioiotss du présent arcocd pnnernt effet à cmeotpr du peerimr juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

L'accord de bnachre cprotoe en ortue des eaetgnemngs viasnt à aider les piettes et myneoens etepserins à mtre en ?uvre une geiostn aivtce des âges.

La banrhce sutoaihe miseiblor les irtolctetuneurs du FCORO puor aoagecnmpcr les PME dnas un dpitsiosf de GPEC.

Article 6 - Mise en œuvre de l'accord de branche

Les dotsoniipiss du présent aoccd penenrnt effet à cmteopr du preimr juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Calendrier prévisionnel de msie en ?uvre

Les différentes mursees prévues par le présent aorcc dnrroevt être meiss en ?uvre dnas le délai de 3 ans que croyue l'accord.

Les oiltus évoqués dnas le présent arccod sroent mis à dottiiospn des einprrtsees par la bhrcae sur le stie de l'OPCA le 1er jvaienr 2014 au puls tard.

Compte tneu du délai de msie à dsoiipotisn des données consolidées au niaveu de la branche, l'atteinte des otjbfecis fixés au terme du présent aoccd ne prroua eevmtfefefnict être analysée qu'à ptiaar de 2016.

La msie en ?uvre des mesrues prévues frea l'objet d'un sivui anuenl dnas le crdae de la branche.

Application des mrusees de l'accord

Le suivi de l'accord s'opérant sur la bsae des données consolidées de l'ensemble des eertrnseips de la bahncre au naeivu national, les patiers siaantgreis ddemenat aux etpreirsnes de puls de 300 salariés de s'inspirer dnas luers acdrcos sur le cronatt de génération ou, dnas luer puoiqte de l'emploi, des mersues pisres dnas le cdare du présent aoccd et de prttremee ansii à la banrhce de tiner aevc succès ses engagements.

Article 7 - Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Les dnispotoiss du présent acrcod pnrnenet effet à coepmtr du peerimr juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Le présent arcocd est mis à dtoisipsoin des eepretrnsis et des oaitnsngoiars scedailys sur le stie inenetr de la VAD. Il srea mentionné sur le taalebu d'affichage de l'entreprise et srea mis à dsiotsioipn des salariés qui en fnot la demande.

Article 5.3 - Transmission des savoirs et des compétences

Les dptnoiiss du présent acrcod prnenent effet à comtepr du peimerr juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

La msie en pcale d'outils pteearnmtt la tnrasoissmin de sioarvs et de compétences est stratégique et isnleasdibp à la pérennité des etiesrpnres de la branche.

En conséquence, la bhancre a souhaité mrttee en plcae duex ouits spécifiques :

? l'échange de svaoirs et de compétences du senoir vres le jeune, du jneue vres le senior, anisi que les clés puor cintusioer un binôme gagnant-gagnant (fiche 4 de la boîte à outils) ;

? le ppsaroet emplois-formation pantteremt aux salariés de

Article 8 - 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

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour qui suit l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

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 pratiques régionales que les entreprises doivent remplir des obligations particulières pour bénéficier des aides (annexe VII).

Article 9 - Evaluation de l'accord de branche

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour qui suit l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats

La bchirae trnrmtesata au cours de l'année au cours de l'emploi un démonstratif d'évaluation, conformément aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.

Article 10 - Date d'application et durée

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour qui suit l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

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. À cette dernière date, il sera automatiquement renouvelé pour une autre période de 3 ans. Des sanctions du présent accord, les entreprises sont également tenues en place les outils mis à leur disposition par la branche.

Article 11 - Dépôt. – Extension

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour qui suit l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

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 courants du ministre chargé du travail, en un délai raisonnable sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Article - Annexe I

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour qui suit l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Indicateurs de référence

Calcul des salariés de moins de 26 ans dans la branche

Article 5.1 a

Insertion dans le tableau des jeunes dans la branche

Source : paixnorme 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

CDD	3 244	28
CDI	3 775	97
Autres contrats	518	10
Total	7 537	135
		1,8 %

(1) Note importante : établie 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.

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 : paixnorme de branche, données 2012.
Nombre total d'embauches 2012 : 7 537.

Source : paixnorme de branche, données 2009, 2010, 2011, 2012.

Effectif global	Salariés de 55 ans et plus
Nombre total de salariés	27 100
Dont répartition hommes-femmes	
Femmes	69 % 18 699

	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 %
(*) Tarhcne 56 ans plus.								

Article 5.2 a

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de mtaieinn dnas l'emploi des salariés âgés

Calcul du nbmore de salariés de 55 ans et puls et de 57 ans et puls dnas la branche

Source : prmnoaaa de branche, données 2012 et dtaigonsic ctaornt de génération.

SELON PAAMNORA 2012 : 55 ans et plus			SEOLN DGNOISIATC COTNRAT DE GNOEIAERTN : 57 ANS ET PLUS	
2012. Normbe tatol de salariés : 30 148			Bsaе de 9 esiperretns répondantes puor un eitcefff de 3 477	
Dnot répartition hommes-femmes			Prat des 57 ans et plus	8 %
Femmes	67 %	20 199	Soit sur bsaе etfiefcf goball poamanra 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 mynnoee d'âge dnas 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 patir de 2010 : CDI uniquement.

Accueil

Préparé et personnalisé

Article - Annexe III

Les disispotonis du présent aroccd preennnt effet à cometpr du pieermr juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Boîte à oultis « Ctaonrt de génération »

(Mise à dostoipsiin des eeeinrrspts sur le stie du FORCO)

(Cliché non reproduit, ctolbnasule en Ingie sur le stie <http://www.journal-officiel.gouv.fr>, rriubuqe BO Cotovneinn collective)

Identifier les aecrtus aynat un rôle à jeuor puor la réussite de l'accueil du naeouvu collaborateur.

Déterminer le rôle de cuhcan (la direction, le sveirce des rresueosc humaines, le menagar et le référent, les ictasnens représentatives du prnoenesl et les équipes).

Etablir les misiosns et le pamgormre de fmorotain du nveuol arrivant.

Adapter les otools de la banrche frinasaovt l'accueil (livret d'accueil).

Créer ou aapdetr les oliuts prroeps à l'entreprise : dnecmuot de présentation, fiche, Powerpoint, stie internet?), puiloigte d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure?).

Prévoir une check-list aevc les duentmocs asditntiafmrs : ctnraot de travail, csegonins diverses, bdgae éventuel, ifooartnmnis sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale?

Parcours découverte

Visite de l'entreprise et de ses différents securtes à prévoir au cours du pmreier mios passé dnas l'entreprise par le nuaoueu collaborateur.

Le tmeps passé dnas chaque sevrcie srea ftoioncn de la rleotan pslfneneorsiloe qui lie le nuaoueu cbuoltolaarer à ce service.

Entretien

Dès l'arrivée du collaborateur, un etternein d'accueil srea réalisé, pneatertmt de lui iuendqir le pcarorus d'intégration qui s'ensuivra.

Article - Annexe IV

Les dpstosiiinos du présent accrod pnrnneet effet à ctepmor du preimer juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Parcours tpye d'intégration

A ctete occasion, il lui srea reims l'ensemble des detcmouns qui aruont été préparés à son attention.
Une patire du peimrer eentitern aevc son amcagnocapnt srea consacré au ruiecel des réactions et irpiseonmss du neauvou collaborateur.

Article - Annexe V

Les dsisonpotiis du présent accord preennnt efeft à cpetmor du preimer juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Liste des emplois celbis éligibles au dtiisosipf Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective

Hôte de caisse.
Employé de commerce, libre-service.
Boucher.
Poissonnier.
Boulanger.
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 caimon puls remorque).
Opérateur de tri.
Ingénieur QSE.
Réceptionnaire logistique.
Grutier.
Opérateur de presse.
Opérateur cisaille.
Traffic manager.
Web designer.
Chargé de référencement.
Webmarketer.
Community manager.

Article - Annexe VI

Les dinoisstpios du présent acrcod pennnert efeft à cemopr du pmeir juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Guide du salarié amcagnapct dnas le cdrae du cnarott de génération

Les pntaeeiarrs soiuacx de notre bnrahce poelsoerlsnifne ont signé un acorcd sur le caotnrt de génération, cet aocrd a puor amoibtin d'embaucher et de metainnir dnas l'emploi des sriones mias il a assui cllee de fitaeilcr l'intégration des junees dnas l'entreprise et de fraie de cquahe ebauhcmé une réussite.
La msie en place d'un ditipossif spécifique d'accompagnement puor tuot jneue neenvolleut embauché en CDI, de moins de 26 ans (ou 30 ans s'il est rnocneu trulalveair handicapé), paipcie de façan maeurje aux cnodtinios du succès de luer intégration dnas l'entreprise.

Accompagnant d'un jeune

L'accompagnant est un salarié de l'entreprise qui, peu inotpramt son statut, son expérience, son ancienneté ou encroe son métier (même dtisicht de cluei du jeune), se psoroe de gudier le junee puor facilietar son intégration au sien de l'entreprise.

Il est l'une des teutos premières penrensois présentées au jneue dnas l'entreprise et, de ce fait, nulemleurreatt la ponrsnee vres lelqluae le juene se turenora en cas de qemetinensnuot ou de difficulté.

Devenir anopmaangcct nécessite, otrue une bnone caniosscncae de l'entreprise, cieertnas qualités, natmmeont :

? des capacités d'écoute ;
? de la pcitena ;
? une ceartine orrutuvee d'esprit ;
? une envie de paaregr ;
??

1. Désignation

Tout salarié désireux d'accompagner un jenue dnas son pacruors d'intégration se frea connaître auprès de ??????????.
(1) L'accompagnant ne prroua être que voatilorne et srea choisi, le puls généralement, en foiotcnn de la proximité de son poste et de cleui du jneue accompagné ou de la facilité de se contacter.

(1) Les periats siataginers de l'accord de bhancre du 18 nomrvebe 2013 rnmenoadcempt que ce prmeier etiernten siot fixé à mi-parcours de la période d'essai du jeune.

2. Rôle de l'accompagnant

Le rôle de l'accompagnant est de gdier le jeune, de l'aider à se repérer dnas l'entreprise, à s'approprier les règles de fotmnonnecient et les cnmroettomeps à atoedpr en entreprise. L'accompagnant est un appui puor le jeune. Il diot pvoiur répondre à ses questions, l'aider à s'intégrer au sien de son équipe et puls lgeeramnt au sien de l'entreprise.
L'accompagnant puet erceexr un métier différent de cleui du jeune. Cette particularité vinet dginstaur la noiton d'accompagnant de celle de tuteur. L'accompagnant n'a pas viocaotn à tsmrternae ses compétences au jeune, il diot jeour le rôle d'un « priraan » aifn que le juene se stnee bein dnas son environnement.

Le rôle de l'accompagnant se dnutiigse également de celui de manager. L'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

Il pticipare néanmoins aux eettnrines de sivui ertne le junee et son rpneobsalse hiérarchique pontart en pceltrauir sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune. Un peimrer enteeirn de sivui est fixé au tmree d'une période de (2) de présence du juene dnas l'entreprise plus à échéances régulières fixées cnejentnomiot etrne le supérieur hiérarchique, le junee et l'accompagnant.

L'entreprise prroua mnoeneitnr sur la gilrlé d'entretien, lros de cuqhae rencontre, la ptiomogarmarn des eeiertnts de suivi et luers modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la patmoagrrim du pnainlng d'acquisition et le bailn des acquis.

3. Durée de la mission

L'accompagnant erxcrea sa moiissn pdnnaet la période d'essai du jeune.

Il srea coennvu ertne l'accompagnant et son supérieur hiérarchique, et anavt l'arrivée du jeune, de l'organisation des tmeeps consacrés, par l'accompagnant, au jeune.

4. Mnyeos de l'accompagnant

Dès qu'il connaîtra sa désignation, l'accompagnant évoquera aevc son maenagr son oritnagsaion en tmeers de chagre et de tpems de travail.

Un pnoit srea fiat périodiquement plus lros de l'entretien aeunnl aifn d'évoquer la msiosin de l'accompagnant et son icpmat sur sa crahge de travail.

Article - Annexe VII

Les ditipoinsoss du présent aorccd peennnrt efeft à copemtr du pmeir juor qui siut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Conditions et modalités d'octroi des adies financières attribuées aux eresentpirs dnas le crdae du crnoatt de génération

I. ? Rrèglement de quelques principes

L'aide concernée :

? les entreprises de moins de 50 salariés ayant connu un croissant de génération entre un jeune et un senior ;
? et celles dont l'effectif est compris entre 50 salariés et 299 salariés ayant connu un certain de génération et ceux-ci 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 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 contrats et cotisations de la sécurité sociale et d'assurance chômage ou n'a pas scindé ou ne possède 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 suivantes :

1° Elles emploient 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 de l'emploi dans le contrat de travail ne peut alors être inférieure à 4/5 de la durée de l'emploi dans le contrat à temps plein ;

2° Elles mettent en place 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 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 retraite et des organismes de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

III. ? La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés ouvre à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne son interruption.

IV. ? Le licenciement pour 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 devant par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est accordée, après validation par l'autorité compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les échéances réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité compétente de l'accord collectif ou du plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article devant être accordées par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les échéances réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité compétente du dispositif 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, emploie un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, dans la période suivante de lui lorsque l'entreprise.

Article L. 5121-19

Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, sauf 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 par rapport de la durée d'emploi dans le contrat de travail des salariés ayant droit à cette aide. »

Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 ratifié au conseil 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 retraite et de l'assurance chômage lorsque l'employeur a assuré et respecté un plan d'apurement des cotisations versées dues.

Article R. 5121-41

Les conditions d'âge mentionnées à l'article L. 5121-17 sont appréciées au moment du début 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 chaque des deux membres du binôme est proportionné, 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 début 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

elompi dnas les 3 mios sviaunt le pieremr juor d'exécution du cronatt de tarval du juene recruté dnas les contrnoids prévus au 1° du I de l'article L. 5121-17.

Article R. 5121-46

L'aide est interrompue, dnas sa totalité, en cas de rurtpue du ctanort de tvaaril à durée indéterminée du jnuee mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou en cas de dinmiiuotn de sa durée hamadoedbrie de taraavl en deçà de 4/5 de la durée clcitoevle de traavil hbmaoeirdade de l'entreprise.

Elle est également irroeumtnpe dnas sa totalité en cas de rrptue du cnartot de tiarval du salari é âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 :

1° Dnas les 6 mios svniuat le prmeeir juor d'exécution du caotnt de tvaaril à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rurptue ;

2° Au-delà des 6 mios svianut le pemerir juor d'exécution du caront de tarval à durée indéterminée du jeune, en cas de leecncimt puor une csuae autre que la faute gvrare ou lourde ou l'inaptitude ou de rurupte conventionnelle.

En cas de ruurpte du coantnt de tvaaril du salari é âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 dnas les 6 mios svniuat le premier juor d'exécution du corntat de triaavl à durée indéterminée du jeune puor les mofcis de départ en retraite, leecncimt puor faute gavre ou lourde, itdiapnte physique, ou décès, l'aide est maintenue, dnas sa totalité, puor le trsrmitee ciivil concerné losque ce salari est remplacé dnas les 3 mios svianut la ruutpre de son cornatt de traavil par un autre salari é âgé dnas les cnitdhioos prévues au 2° du I de l'article L. 5121-17.

L'aide est irptmnueore dnas sa totalité en cas de départ du cehf d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

En cas de inceecinmit de l'un des salariés âgés mentionnés au IV de l'article L. 5121-17 puor une csuae autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude, l'entreprise perd le bénéfice de la dernière adie accordée au tirtre du cotnat de génération, à ctpmoer du trsmiere au cruos dqueul le départ d'un des salariés est intervenu.

Article R. 5121-47

Accord du 13 avril 2015 relatif à la qualité de vie au travail

Signataires	
Patrons signataires	SEVCNE ; SNEVAD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; USN VAD.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

La branche de la vtnee à disatnce connaît dpeius puieusrls années des multonats tqneuigehols et socio-économiques mearujes qui ipctmeant frmonte les medos de ditsuriotbn et les stratégies des entreprises.

Les tioogheclnes de l'information et de la ctomociaumnn et luer déploiemnt au sien du ccemrmoe à dasnctie ctuonteinst aujourd'hui un eenju économique central.

De 50 à 80 % du cffrih d'affaires des eieerpsrts de la VAD est aujourd'hui réalisé par internet. (source enquête INSEE : « Le cmmocree électronique en 2012 »).

Le stceuer se tvrue en conséquence confronté à une ccorercnue aucre des eegcinsns sur son c?ur de métier.

Depuis 2005, les venets en lgnie de pdurotis et sceveris ont augmenté en mnenoye de 26 % par an, tadinis que la coamnoitsmon fnaile des ménages a augmenté de 3 % en myonee annuelle.

Le marché de l'e-commerce en Frnace représente en 2013 (source FEVAD) :

? 51 mradiills d'euros ;

? 138 000 steis mcnrahads (15 200 en 2005) ;

L'aide est versée trimestriellement.

Au tmree de cuhqaee ttmiresre ciivil sniuvat ceuli au cruos dequul a eu leiu la demadne ililante de l'aide, l'employeur aersrde à Pôle epolmi une déclaration d'actualisation peamnertt le clacul et le vemeenrt de l'aide.

Chaque déclaration d'actualisation diot être adressée à Pôle eopml dnas le mios qui siut le triersmte ciivil puor lequel l'aide est demandée. A défaut, l'aide n'est pas due puor le ttrrsimee concerné. En l'absence d'actualisation par l'entreprise de deux ttrimeress consécutifs, l'aide est ipmuernrtoe dnas sa totalité. L'aide n'est pas versée luoqsre son mnontat dû au titre d'un tremsite est inférieur à 50 %.

En cas de dinuioimtn du temps de tvaarl du juene mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 et L. 5121-18 en deçà de la durée hbdamaoderie prévue au 1° de l'article L. 5121-17 en cruos de trimestre, l'aide est impteuorne à cmptoeer de la dtae à llaqeule sniuevt cette diminution.

Article R. 5121-48

Lorsque le ctrnoat de taaril du jnuee mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou du salari é âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 est spsdnueu danurt au moins 30 juros consécutifs au cuors du tsmrtreie civil, snas que siot mneautie la rémunération du salari é, l'aide afférente à ce tisrtrmee civil n'est pas due puor la priae de l'aide afférente au jnuee ou au salari é âgé dnot le ctanort de travail est suspendu.

Article R. 5121-49

Pôle empoli contrôlé l'exactitude des déclarations du bénéficiaire de l'aide.

Le bénéficiaire de l'aide tneit à sa dpootisiisn tuot duonemct pneamettt d'effectuer ce contrôle. Il aerdssé à Pôle eplmoi les duonmcets demandés par celui-ci dnas un délai mxuamm de 1 mios sainvut la dnemade de luer communication. Cte dnemade est adressée par tuot meyon pmtrnateet d'établir une dtae certaine.

L'absence de réponse de l'entreprise dnas ce délai itproenmr le vseenmert de l'aide associée au ctronat de génération sur luleqlae ptore le contrôle, snas préjudice du rurecmneovet par Pôle epolmi des smeoms indûment versées. »

? 34 millions d'acheteurs en ligne.

Au cruos de la prncahioe décence, le cocrmeme en linge drievat piuorsvure sa csnaicsroe et ceaptr une prat toouujrs puls iaptmrone des dépenses des ménages.

Nombre d'enseignes de la doibitutrsn teltidlonirnae (équipement de la personne, équipement de la maison, etc.) qui, jusqu'als, s'étaient tnuées à l'écart de ce cnaal ovnreut lrues siets mrhnacads ; c'est nomtmneat le cas des marques-enseignes de l'habillement. Par ailleurs, le rleueonmlvneet rdapie des cceootllins par ces chaînes de mgsniaas (retail) cipxeilofme le marché et le rned puls concurrentiel.

L'adoption de stratégies de dtiuiostibn multicanal, fondées sur la complémentarité des ccrtuils de diotrbusitn pqhyueiss et vieurts et sur la volonté d'apporter au cnliet un secrvie pretnenit quel que siot son mdoe d'accès à l'enseigne, ctbnrouie à cfenoottr irnteent dnas les piuqrteas d'achat des consommateurs.

L'ensemble des iivoanntons en la matière (internet, réseaux sociaux, nauqueuvx mdoes de paiement, otiuls de la rltéoain client?) est à la scuore d'une révolution corcleamamie et a générér un noveau modle économique qui diot gérer désormais une dtrisiuiotbn malutncail et un cemmrcoe connecté snas interruption.

Le modle hiriqtsuo qu'a lgpmetons constitué la VAD diot fraie fcae à un chnanegmet de modle sociétal où le cmuansootmer évolue aevc une gadrne rapidité, aevc des eiegceixs freots liées à sa capacité de s'informer en anmot de l'acte d'achat.

Ces évolutions socio-économiques iensniudt des cnmteagnehs stratégiques d'organisation et des aaitdaopnts peetaemrnn puor atporepr les réponses aenettduis par le ctaaosmmeunr et dnmeadent par conséquent des réponses innovantes.

L'ensemble des catégories de salariés est concerné, de la logistique, qui se diot d'être trojous puls réactive fcae aux comaedms 24 heures sur 24 des clients, aux métiers du web en perpétuelle évolution technologique, en pasnast par la ritleaon client, mraque des enseignes.

Les pateris au présent aorccd eneagngt les paneiterars sucioax au nveau des erieepnrtss ou des établissements à ouvrir, sur le thème des onnotigirsas du travail, un doiulgae saiocl clair et cttcoisnrfu qui permettra, sur la bsae de cotnsats partagés, d'ouvrir, si nécessaire, une négociation qui réponde aux beoinss

d'adaptation spécifiques des secteurs de l'entreprise concernés tout en prenant en compte les intérêts légitimes des salariés. Les métiers sont en mutation, et la branche se doit d'accompagner ces changements de métiers.

Cet aménagement des métiers au sein de l'e-commerce est une préoccupation forte pour les managers du présent accord. La création d'entités propres au e-commerce nécessite à la fois des retours d'expériences externes, mais aussi des accords de fonctionnement pour permettre des mobilités entre différents canaux de distribution.

Pour aider les entreprises et leurs équipes à s'adapter à ce nouveau modèle, la branche a signé avec l'Etat en 2009 un AEDC qui a permis de maintenir un effort de formation considérable pour les entreprises de la branche sur la période 2009-2012 :

? 8 400 salariés bénéficiaires ;

? 353 000 heures de formation dispensées ;

? 42 heures de formation en moyenne par bénéficiaire.

Par ailleurs, la branche développe avec les entreprises un travail d'accompagnement autour des CQPI. En février 2015, 1 018 certifications ont été délivrées.

Ces nouveaux formats de relations, notamment avec le client, nécessitent une réflexion sur les orientations de travail et les résultats de la qualité de vie au travail des salariés au niveau de la branche.

D'un point de vue méthodologique, la branche a souhaité encourager la démarche suivante dans le cadre d'un accord AEDC pour la période 2014-2017, en partenariat avec la DGEFP :

? étude quantitative et qualitative sur l'évolution attendue du modèle social de la branche en lien avec les exigences du marché ; il en découle que la qualité de vie au travail a un impact fort sur le développement des individus et sur la professionnalisation du secteur. Le résultat de cette étude a fait l'objet d'une rétrospective auprès de l'ensemble des personnes sociales ainsi que des directeurs et responsables recouverts par la branche, afin de mettre en lumière les attitudes des entreprises, des salariés et des organisations sociales sur le sujet de la qualité de vie au travail ;

? expérimentations avec quelques exemples : accompagnement du projet de transformation sociale et d'un partage de bonnes pratiques. La création d'outils est prévue dans le cadre de la charte de la qualité de vie au travail et sur la professionnalisation du secteur. Ces outils feront l'objet d'une formation auprès de la CFNEPP et seront mis en place dans les deux ans ;

? accompagnement et formation des salariés et des managers, démarche d'ingénierie ;

? la direction et les managers sont des acteurs pilotes et moteurs du déploiement du dispositif ; ils ont un rôle précurseur dans la démarche d'accompagnement, d'amélioration et de renforcement de la qualité de vie au travail. Les managers doivent proposer d'une manière adéquate pour appréhender les difficultés résultant des contraintes réelles d'exercice du travail, être auprès des salariés les meilleurs conseillers qui favorisent la qualité de vie au travail et favoriser les échanges dans l'entreprise.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 : « Vers une meilleure amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », les parties sociales souhaitent renforcer au niveau de la branche les différents thèmes, objet de cet accord :

? l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

? la continuité entre vie professionnelle et vie personnelle ;

? la création du cadre d'un dialogue social axé sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, favorisant la compétitivité pour l'entreprise ;

? la formation destinée aux managers et aux dirigeants dans ce domaine, et également étendre leur réflexion aux problèmes de santé au travail, de conditions de travail et d'organisation du travail.

Les parties sociales ont souhaité donner une définition partagée de la qualité de vie au travail :

Définition de la qualité de vie au travail :

Expression qui se rapporte à l'humanisation du travail.

La qualité de vie au travail peut se définir comme un ensemble de bien-être au travail perçu comme utile et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, le droit à l'erreur accordé à chacun, une sécurité sociale et une sécurité sociale du travail effectué.

Ainsi conçue la qualité de vie au travail désigne et représente les conditions récurrentes qui caractérisent les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la permanence de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Une qualité de vie au travail préservée est une des dimensions fondamentales liées à la qualité tout au long de la vie professionnelle.

Il est à rappeler que la priorité de la santé des salariés relève de la responsabilité des entreprises mais aussi des organisations sociales au sein hiérarchique.

Par ailleurs, l'analyse facilitée de l'étude QVT menée au sein de la branche a permis de dégager cinq domaines stratégiques qui contribuent à la qualité de vie au travail dans l'entreprise :

? ce qui est relatif à l'évolution dans le travail (évolutions passées, possibilités de se former et d'élargir ses compétences) ;

? ce qui est relatif à la qualité du lien avec la hiérarchie (prise en compte de l'avis de chaque par la hiérarchie, réciprocité des efforts, accessibilité de la hiérarchie, selon dans les situations difficiles, mise en place d'échanges sur le travail) ;

? ce qui est relatif à la clarté du cadre de travail (fourniture des informations nécessaires pour travailler, responsabilités clairement définies, formations sur les orientations et les stratégies de l'entreprise) ;

? ce qui est relatif à la cohérence entre objectifs, moyens et temps (moyens et outils adéquats, temps suffisants pour faire le travail, et objectifs réalistes) ;

? ce qui est relatif à la confiance (climat de confiance, communication avec le personnel, dialogue social, accès au travail).

1. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes. – Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. – Organisation du travail

En vigueur étendu en date du 1 novembre 2016

Un accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 29 septembre 2009 dans la VAD. Les éléments du présent accord complètent les dispositions de l'accord ci-dessus mentionné.

Les éléments mis en place dans le cadre de cet accord ont permis de suivre l'évolution de la situation comparée entre les hommes et les femmes depuis lors et de tirer les conclusions suivantes :

? la part des femmes dans la population VAD, avec 66 % de femmes en 2013 (67 % en 2012) ;

? pour les emplois réalisés en 2013, 66 % sont des femmes (68 % en 2012) ;

? le taux atteint par le pourcentage d'encadrement, sous l'effet notamment de l'embauche de personnes non qualifiées dans le cadre du développement de l'e-commerce, est de 27 % (24 % en 2012) ;

? 56 % des salariés de la catégorie cadres sont des femmes (53 % en 2012) ;

? 23 % des femmes salariées de la branche ont le statut « cadres » (19 % en 2012) ;

? 70 % des employés pour la plupart sont titulaires de maîtrise et 54 % des emplois de maîtrise sont cadres sont des femmes en 2013 (respectivement 53 % et 52 % en 2012) ;

? le temps passé à temps plein à travailler pour les femmes : 14 % d'entre elles (idem en 2012), contre 2 % pour les hommes (3 % en 2012).

(Sources : observatoire permanent du commerce : enquête suivie des enquêtes des accords de branche 2009 [édition décembre 2012] et comparaison de 2014 [données 2013].)

Afin que les entreprises puissent avoir accès à une information sexuée de la situation des salariés de la branche et qu'elles puissent, à partir de ces données, mettre en œuvre, à leur niveau, des actions favorables à la mixité, à l'égalité professionnelle, notamment en matière salariale, les parties au présent accord reconnaissent l'existence d'indicateurs définis dans l'accord de 2009. Par ailleurs, les parties reconnaissent l'existence d'un indicateur de porosité sexuelle permettant de suivre l'évolution des taux de femmes-hommes par CSP dans la branche ; le résultat de cet indicateur est donné dans le rapport annuel de la branche.

Les entreprises sociaux remplissent la nécessité de sensibiliser les personnes aux stéréotypes sexués qui sont observés à la mixité des métiers et au déroulement de carrière des femmes.

Pour promouvoir l'égalité professionnelle, les parties au présent accord demandent aux entreprises de mettre en place des

antocis vansi à ce que :

? les feemms ne siont pas stigmatisées :

? au mneomt du départ ou du retuor des congés de maternité et d'adoption : etenitens de rtouer de congé de maternité, de colioaiitcnn des temps, préparation des eylromepus et du memagenant de proximité à la cnitodue des etenerntis ;

? et, d'une façon générale, dnas le déroulement de luer carrière

poesleonlrfinsse ;

? les ptiraes rpneepllat les tremes de l'article L. 1225-26 du cdoe du travail, qui précise : « En l'absence d'accord coiclltef de banrhce ou d'entreprise déterminant des gteamrais d'évolution de la rémunération des salariées, pdnanet le congé de maternité et à la situe de ce congé, au mions assui falaoebrvs que cleles mentionnées dnas le présent article, cttee rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, est majorée, à la siute de ce congé, des aomenatnugis générales asini que de la mynnoee des aoumaetngis iideinvluleds perques pannet la durée de ce congé par les salariés ralenevt de la même catégorie psfioresenilne ou, à défaut, de la meonyne des annmoguietats iielduendvils dnas l'entreprise. » ;

? l'égalité d'accès dnas les doirts à congés liés à la parentalité siot rnneocue dnas l'entreprise ou dnas les oiotranasgnis du taairvl ;

? le rtoeur du congé patarentl d'éducation siot facilité : le salarié a doirt à un entretien, aifn de mtaniiner le lein aevc l'entreprise et d'anticiper sa rirpsee d'emploi et ses éventuels bneoiss en formation. A cette occasion, l'employeur et le salarié eaienxmnt les conséquences éventuelles de la période de congé sur sa rémunération et son évolution de carrière ;

? les aeutrs du reumeerntct de l'entreprise seniot sensibilisés, aifn d'identifier et de leuttr cnrtoe les stéréotypes femmes-hommes (conscients ou inconscients) mis en ?uvre lros des procédures de rtmeeucrnt ;

? les inencatss deiatngreis des eepstirrens tdeennnt à se féminiser et que la pmooirotn des femmes dnas l'encadrement supérieur siot favorisée.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Lors de l'entretien professionnel, ou à la deamdnne du salariés, pruroont être examinées les possibilités d'aménagement d'horaires ceoiltampbs aevc ses missions, qui lui pmriteeneartt une mulireele acitaturloin vie priolseolsnfe - vie personnelle, en taennnt cpotme des mdantas détenus par les salariés.

Par ailleurs, les peritas sritageians ietninct particulièrement les eepsiertns à svuire les epmeexls de mreueess ci-après :

? étudier la msie en palce de secveris ftetilaciuras (exemple : conciergerie) ou de seevircs de proximité aevc les collectivités laeocls et les aiscnosoatis et mettre en palce des ptanetraairs ;

? améliorer les congés familiaux, aifn qu'ils bénéficient de manière égale aux hmmeos et aux femmes : durée, rémunération, psrie en cgrahc csiottoans rttriae ;

? feirx les harrioies de début et de fin de réunions dnas le crdae des hraoers hualiebts de travail, suaf cas exceptionnel.

Organisation du travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le traival à tpems petaril cioshi puet également être le meyon puor le salariés de mieux concilier, à ceianters époques de sa vie, anpisrotas pnnereloesls et professionnelles. L'entreprise vleerlia à ce que le salariés à temps pairetl bénéfie des mèmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les erinrseptes voenrlit nmtemonat à ce que des posets à responsabilité sienot acelsiebcss aux salariés à temps partiel.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Elles snot aujourd'hui lmenergat utilisées dnas les eepinrtrs et snot duveeens idpaseslnienbs à luer fonctionnement.

Pour qu'elles panepiirct au bien-être des salariés et qu'elles soient pvtieesinmt acceptées dnas l'entreprise, tiros aexs de tavairl puorront être envisagés :

? femror à l'utilisation des TIC les salariés ayant des difficultés particulières puor les maîtriser ;

? s'assurer que l'utilisation de ces meynos ne cudosnie pas à isoler les salariés et à ce que des reaonilts rseepustceceus sur le fnod et sur la forme soient gneiartas ;

? vleelir à ce que la vie privée du salariés siot préservée.

Ces mnoeys de cuonnomiaitn pvneuet aiov puor efeft d'estomper la frontière entre vie peoriselsfnone et vie personnelle.

Selon les iuvddiins et les situations, ce meyon de concatt puet être perçu cmome ftciaualiter et positif, ou cmome contraignant, isnruiif et soucre de stress.

Les erptneiress rechercheront, après aiov rclileuei le pniot de vue des salariés sur l'usage des TIC dnas l'entreprise, les myoens de ccnoleir vie psneiloelfosrne et vie personnelle, par epxmlee : tpmes de déconnection, ancoits de saoisiibetnsn sur le bon usgac des TIC ; un modèle de cthare de bnone utaostilin des TIC srea mis à dospioltsin des eensgnies par la branche.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Les iooinnntvas dnas les tcooheilngs de l'information et de la ctmioanumoiin (internet, réseaux sociaux, noveuax moeds de paiement, otilus de la riaoletn client?) snot à l'origine d'une révolution cimormcalee et ont générée un nuaevou modèle économique.

Ces évolutions isdiunent des cnethamngs stratégiques d'organisation et des atpotndaias puor apprteor les réponses atnudtees par le consommateur. Le cohix des aitoaptands diot intégrer la qualité de vie et le bien-être du salariés au travail.

Les siigraetns du présent arccod ieninst par aieulrls sur l'importance de la msie en plcae d'organisations atppernenas dnot les siatrgeias ont fiat la pootiromn au tvrras de l'accord de bnrchae sur le ctnoart de génération.

Les peairas cennvnieont qu'une négociation sur le télétravail puet ctuesntor une réponse puor l'entreprise et le salariés à ces neoeullvs fmores d'organisation du travail.

Récapitulatif des dostionpsis de l'article 1er :

? piactibolun aenlunle d'indicateurs de suivi sexués dnas le ponmraaa de bacnre ;

? dgoulaie sacoil à egaegnr au sien des espetrierns sur les nelevlous frmeos de distribution, puor mterte en pcale des oniitnrsaagos de tviraal adaptées ;

? ciaiastlpoan et échange de bonens paiequtrs dnas le crdae des expérimentations QVT ;

? slsiiibnotaesn des eteensrpris à l'égalité de tremetinat et à la non-discrimination ;

? iitcnont des erntreipes à mtrtee en ?uvre des meuerss fcnalaitt la cniilcotaon vie pelnoerlnse et vie pflososelnnree ;

? aceiucu faolrabve de l'entreprise au tpems pateirl chsoii ;

? élaboration et dofisuifn d'un modèle de carhte de bnone ulstoitai des TIC ;

? otruureve d'une négociation sur le télétravail.

Article - 2. Création du cadre d'un dialogue social axé sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, facteur de compétitivité pour l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

La démarche de la qualité de vie au tvraial qu'a initiée la piosrosefn a associé étroitement ernesepitrs et piarteneras sicoaux à l'occasion de la procédure d'appui tchieqne prospectif, et nmnatmeot lros de la psahe des enetietns qualitatifs.

Ce dguoliae se psviurroua dnas le cardre du svuui du présent accord.

La capacité puor les salariés de s'exprimer sur luer travail, sur leurs cdniotoins de travial et de periptaict à l'amélioration des psroceuss (par le biias naemntmot de l'innovation sociale) et à la qualité des putirods et sveerics est considérée par les snaigaeitrs du présent arccod comme l'un des éléments déterminants de la qualité de vie au travail.

Les snigteaairs du présent accrod dnaeednmt dnoc aux erpeernists de mrette en place des eapcess de dcssouisiis qui perdnnt la fmore de guerops de taarivl etnre salariés d'une entité homogène de pucodrotin ou de réalisation d'un projet. Un hiérarchique, accompagné si nécessaire d'un faiiaeculttr (externe ou interne), est chargé d'animer le gurope et d'en riseutetr l'expression.

Les roenusitts snot portées à la cnasanionsce de la hiérarchie et des iuionitsntts représentatives du personnel.

Elles fssiorneut à l'employeur des éléments de réflexion puor prertmee l'élaboration d'un plan d'action :
? sur d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers d'avantage d'autonomie ;
? puor arimfeir le rôle et les moyens du management.
Elles porournt fraie l'objet d'expérimentations.
L'expression des salariés ne diot pas firae oscalbe aux aboiorrtns des inniisttous représentatives du personnel. Elle diot s'inscrire dnas le rcsept de l'entreprise. Elle ne diot en aucun cas codriné à la doufisfn sur les réseaux suicaox d'éléments vnaist à la discréderiter.
Récapitulatif des donsotsiips de l'article 2 :
? aménagement dnas les eereirsntps d'espaces de diissscuon etnre salariés sur le tivaarl et les chinotdios de travail.

Article - 3. Relations de travail, santé au travail et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Les priaes sgitnreiaas sioeautnht que la vclniigae des einesrretps sur ce thème ptroe sur duex dñiminesos de la soiutatn de tiaavr : clele des rntloaes itrpeoleenrsnelns et celle de la teune phqyisue du psote de travail.

Dans ce cadre, les ptireas saigetnris sguininelot l'importance du bien-vivre eensmlbe et ddanenmet aux enrretepss d'être atnvtitees au cetenproommt de lerus colretbruloaas dnas lures rielatnos interpersonnelles.

Par ailleurs, une bnnoe ergonomie, qui se tirdaut par une ascnaie phsyuqie du salariés au psote de travail, est un ftucaer isbntcntoeale de bien-être au travail.

Préalablement à la mitadcooiin ou à la totafsrranmoin d'un psote de travail, les pertais srgeitaans ieitncnt les erieepntrs à enepnerdrté une étude revltiae à l'aménagement eumongqire de ce poste.

Nonobstant les calusniotots légales, les geurops d'expression, quand ils ont été mis en place, sreont sollicités sur ces aménagements et, puls généralement, sur l'aménagement des laocux de travail, en proant une aitetonotn particulière à l'amélioration de l'environnement puhsqyie des salariés.

Lors de l'entretien pefniesoosrl snoert évoqués l'environnement, l'organisation du salariés et la façon dnot il gère sa cghrae de travail, en pnratot une atetiontn particulière à éviter puor lui tuos requiss psychosociaux.

Le bien-être au travail psase avant tuot par une bnone maîtrise de son psote de travail, et le menaagr dreva lleier à ce que cauhe salariés siot en capacité de le tneir snas difficulté particulière. L'entretien prsioennseol luer petretmra d'identifier d'éventuelles aocnts de foaomirti qui sonert ssuecletipbs d'améliorer la maîtrise du psote de travail.

Dans le même esprit, la reirpse du tiarval après une période d'absence (au-delà de 4 mois) puet être génératrice d'une crneiae inquiétude. Les prteais sagirnaites du présent aocrcd emtensit qu'il cinvneot de généraliser un etnetire de rierspe du psote après cahuqe anbesce de lgnoue durée puor :

? cnpnedrroe les besoins, les aentttes et les miovtanits du salariés ;

? préparer le meaangr au rteuor du salariés et à l'information de l'équipe.

Récapitulatif des doositsips de l'article 3 :

? iaotcinitn des ernepseirts à être vnlgietais à l'ergonomie des pettos de tvraail ;

? caotounltsin des guoreps d'expression, lorsqu'ils existent, sur les aménagements de locaux de travail ;

? intégration à l'entretien psoionrenfesl des thèmes de l'organisation du travail, de la gteoisn de la cgrahe de tariavl et de la capacité du salariés à tenir son psote snas difficulté ;

? itaostrnaiun d'un ettireenn de rseipre après une acsnebe (plus de 4 mois).

Article - 4. Formation destinée aux managers et aux dirigeants dans ce domaine

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le rôle du management, cmome culei de la direction, est

pidormiarl dnas toute démarche vsanit à améliorer la qualité de vie au travail. Au quotidien, il ograinse l'activité, fiat fcaes aux difficultés rencontrées par les salariés et est un raelis enseesitl de la puglioioite de l'entreprise. Il se diot d'être à l'écoute de ses coerlaluaobrs et de fisveaorr le dialogue.

Une mleluiere sailionseisbtn et une ftomraion adéquate des mrgeanas en matière de gtiosen d'équipes et de ctnemromoptes managériaux snot de narute à freaosvir la qualité de vie au travail. L'objectif est d'aider ces mnaegras à mueix apprêhender les difficultés en penrant en compte les cniotdnios réelles d'exercice du travail, à foivsarer les échanges sur le travail, à saovir mueix iinefidetr les cioniontds d'une bonne coopération dnas luers équipes.

La brhacne plosneiserofnle de la vtene à ditnacse a mis en palce un dstisoipif d'accompagnement des meargnas de proximité, qui se concréte par la popoirsiton d'un csuurs labellisé en lein aevc l'OPCA, dnas le cadre ntnaemot de l'ADEC.

Récapitulatif des diopisotisns de l'article 4 :

? création et msie en ?uvre d'un csurus labellisé proposé aux esneetiprrs de la bahnre puor la fmtoorian de luers margenas de proximité.

5. Modalités de mise en application du présent accord pour les enseignes, et notamment les TPE-PME

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Dans le cdrae de l'ADEC (2014-2017), la bacrhne et l'OPCA drvneot irmoefnr les PME-TPE de la possibilité d'être accompagnées par un cuannlsoft aifn de déployer en iretnne les éléments cftnttiosis de la qualité de vie au travail. Ce cunasnotlt arua également puor msion de cetsapailir l'ensemble des expérimentations menées, ptatrenemt la msie à diiptossoin d'outils pieutraqs msaioelibbls par les entreprises.

Les pteiras au présent acorcd eggaeent les paaeneritr soiuax à s'appuyer sur le cnnteou du présent aroccd puor abdreon le thème de la qualité de vie au travail, au neaviu des eeiirtrspes ou des établissements. L'ouverture de ce doagilue permettra, sur la bsaie de ctstonas partagés tnaet cmotpe des particularités de l'entreprise, d'identifier des aexs de progrès spécifiques. Il pourra aboitr à un arccod enrichissant, aandptat et/ou complétant les dpstsiinoois du présent texte.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Afin de foaervisir le déploiement des aocnts en matière de QVT, un vleot ctasaipolatin est prévu dnas le crdae de l'ADEC. Il a puor ojetb de dfifisuer au puls garnd nmbrue les bnone ptiurqaes recensées dnas les drsivees egneeniss anyat souhaité se lcaer dnas une expérimentation.

Récapitulatif des ditonispis de l'article 5 :

? ironamitofn des TPE-PME de la bnhrc sur la possibilité de bénéficier d'un accompagnement, dnas le cadre de l'ADEC, à la msie en ?uvre d'actions QVT ;

? coaslipttaian des expérimentations tiaerrn menées au sien des epesrnriets et froatlmsoaiin des oliuts et sutpoprs de ciooiuimatcmnn puor ssesiieinlbr les eripsnetres de la branche, ntmaonemt les TPE-PME, et les aiedr à mrttee en pacle des démarches QVT.

Article - 6. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des erreneptis tleels que définies à l'article 1er « Chmap d'application » de la ctoinveonn ctoelilvce nnaltiaoe des etrenpesis de vnete à diatcnse (VAD).

Article - 7. Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le présent arocccd est cnclou puor une durée indéterminée à copemtr de son entrée en vigueur. Cuahqe paitre pruroa fira une dendmae de mioitidcfaon du présent accord, suos réserve de présenter aux piarrateens sacouix des poolpontsirs écrites sur les seutjs à revoir.

Article - 8. Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Un comité de paoigle sur le suivi de l'ADEC naniaotl réunissant les pertias seianriags a été mis en place puor suivre l'avancée du déploiement des aexs de talarvl auor de la QVT au sien des ertrspieens engagées dnas la démarche. Ce CIOPL se réunira une à deux fios par an et frea le balin qataliauf et qtituatinaf des actions.

L'accord-cadre définit comme siut la citposioomn du CIPOL :

??représentant de l'Etat ;

??l'organisation pssreenfloile de la bcnhare (UPEC@D) ;

??un représentant par ontisoairagn slcdyiane snigrtiaae de l'accord-cadre, siégeant à la CEFNPP VAD ;

??l'organisme raleis : FORCO.

Par ailleurs, une imanoroitfn sur le suvii de l'ADEC srea donnée en CPNEFP.

A la dtae d'échéance de l'ADEC intenlimaeit prévue au 31 décembre 2017, les idraeiutns de suivi senort ripres dnas le ponmraaa de branche. Les résultats sreont tsiramns à la csosmoimin priariate professionnelle.

Article - 9. Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

L'ensemble des dsoiionsipts que cointnet le présent arocccd

Accord du 6 juillet 2015 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	SEVCNE ; SNEVAD.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Les ptireas au présent aoccrd venuelt puoomiovrr et ftieaclr l'accès à des ornniaositags de tavaril qui petrotmrnet aux salariés qui le souhaitent, ntmmeanot puor des ronsias de vie personnelle, de réaliser, par aorcccd iddenviul aevc luer employeur, tuot ou patire de luer temps de trvaail à luer dioilcme ou en dorhes des locuax de l'entreprise, en unilitast les tolhonegiucs de l'information et de la communication.

L'accord noaitnal ifreopinsnnerstel du 19 jilleut 2005 plus l'article L. 1222-9 du cdoe du trvaail ont défini le télétravail :

« Le télétravail désigne ttoue forme d'organisation du travail, dnas luquelle un tavaril qui aaiut pu être exécuté dnas les lcaoux de l'employeur est effectué par un salarié hros de ces laoucx de façon régulière et vrtaoloine en uistinalt les toncolhgeis de

erretna en vuiger au pemreir juor du mios qui siut la piatoicubln de l'arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

Article - 10. Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Conformément aux aitlrecls L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aocrcd srea déposé par la pitrae la puls dnetgliie auprés des secrveis ctnaurex du mrtnsiie chargé du trarial en un eplxmieraie oingral sur sposput ppear et en un erpmaielexe sur sprputélectronique.

Les piatres saenigratis cineennvnot de procéder à la dendame d'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Glossaire

ADEC : arocccd puor le développement de l'emploi et des compétences.

COPIL : comité de pilotage.

CPNEFP : coismicmsn prrtiaiae naaolinte de l'emploi et de la fforatmn professionnelle.

CQPI : cfaeirtcit de qialfatouicn pensrnillsefooe interbranches.

CSP : catégorie socio-professionnelle.

FEVAD : fédération e-commerce et vtene à distance.

FORCO : OCPA du coermce et de la distribution.

INSEE : Isuitntt niantaol de la siqisttaue et des études économiques.

OPCA : osnrimgae prriaate ceoltueclr agréé.

PME-TPE : pittee et mnneoye eernispire - très piette entreprise.

QVT : qualité de vie au travail.

TIC : tehecglioons de l'information et de la communication.

UPEC@D : uonin pesiesonlfnlroe des epsrrneites du comcreme à distance.

VAD : vtnee à distance.

l'information et de la ctamimuoocn dnas le cdare d'un caorntt de tavrial ou d'un anevant à celui-ci. »

Le télétravail est une oatsrioaignn de tavaril décidée d'un cuommn acocrd et qui puet être cnuovee puor une période déterminée ou indéterminée.

Par ailleurs, l'accès au télétravail puet être subordonné à des sniotatius personnelles, par exmple :

? aoamgempencnt d'un proche en fin de vie ;

? dcnatise domicile-travail ;

? fin de carrière ;

? hcaniadp ;

? problèmes de mobilité.

En cas de cerctnoisacns particulières (épidémie, intempéries, problème pnnoserel temporaire?), un acocrd etnre salariés et epmlyeur puet assui oaeigrsnr une « période de télétravail » qui, du fiat de son caractère peocntul et/ou irrégulier, ne srea pas concernée par les doiosisintps reeatvils au télétravail.

Les salariés exerçant des activités itinérantes par luer ntaure et puor lesquelles les teclehoiogns de l'information et de la camootinmuicn ne snot qu'un moyen de cnocatt aevc l'entreprise ne snot pas non puls concernés par les diisisionpts reatveils au télétravail.

Article - 1. Principes généraux

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

La mise en place du télétravail dans l'entreprise est liée à sa compatibilité avec le ou les éléments concernés.

Ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volonté de l'employeur et du salarié et ne peut être mis en place que si les éléments utilisés par le salarié respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Article - 2. Mise en place du télétravail

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

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 sécurité de l'activité professionnelle mis en place. La mise en place de ces moyens doit faire l'objet d'une information et d'une communication 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.

Article - 3. Durée du travail

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le salarié en période de télétravail est autorisé à la même façon que dans le travail et au même endroit de la durée du travail que s'il était en entreprise.

L'employeur met en place toutes mesures nécessaires pour assurer la sécurité légale et fonctionnelle en matière de durée du travail.

Au moins une fois par an, le salarié 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.

Article - 4. Droits du salarié en période de télétravail

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

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 toutes autres associations patrimoniales inhérentes à l'entreprise.

En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité temporaire de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de motif de non-faute.

Les salariés en période de télétravail, au sens de l'article L. 1222-9, sont toutefois admis à toutes les réunions du personnel.

Article - 5. Aménagement du poste de travail du salarié en période de télétravail

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

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 équipement du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et 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 assurées par l'employeur.

L'occupation du domicile à la demande de l'employeur à des fins personnelles 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 changements de situations familiales.

Protection des données

L'entreprise prend, dans le respect des procédures de la sécurité sociale, 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.

Article - 6. Formation

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le salarié en période de télétravail bénéficie du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en poste dans l'entreprise, tout en respectant les conditions d'emploi et de travail, notamment l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les besoins du salarié.

Le responsable hiérarchique et éventuellement les collègues du salarié en période de télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Article - 7. Santé et sécurité

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

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 règles 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 dvrea povuor s'assurer que les lcouax utilisés reestepnct les règles rvtileeas à l'hygiène, la sécurité et les ctionndos de travail. Lqsrue l'entreprise ddaenme des tauavrx de msie en conformité, ces drreneis snot à sa charge.

Afin de vérifier la bonne alappiitocn des doistiospnis rlveaetis en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du presnenol compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités aisnevatrtdmiis compétentes ont accès au lieu du télétravail sruvait les modalités prévues par les dsitpions légales et cnotennilnloevs en vigueur.

Si le salarié en période de télétravail eexcre son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notfiacotiin à l'intéressé. L'accès au dimloce du salarié en période de télétravail est subordonné à son accord.

Le règlement intérieur peut, si besoin, être adapté à des sruatotis de télétravail.

Article - 8. Contrat de travail ou avenant au contrat

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Lorsqu'un salarié exripme le désir d'opter puor le télétravail l'employeur enimxae cttee demande, qu'il puet acetpecr ou refuser.

Si l'employeur refuse, il diot moviter sa décision auprès du salarié et ce rfues ne puet être un moit de rptrue du cotnrat de travail.

Si l'employeur accepte, le catront de tariavl ou l'avenant isarantunt le télétravail est établi en dluboe epixrmelae ; il dvrea préciser :

? le rcmthenaaett hiérarchique du salarié ;
? la durée de la période d'adaptation pndeant lualqele cnhcuae des pertais puet mterte fin à ctete fmore d'organisation du tirval et le délai de prévenance :
? en cas de psgaase au télétravail en cours de contrat, la durée de la période d'adaptation ne puet être inférieure à 1 mios ni supérieure à 3 mios ;
? les éléments et les modalités de la rémunération et de l'évaluation de la crhage de tvaival : les missions, la charge de travail, les méthodes d'évaluation et la rémunération soernt indqteeius à cllées du salarié en suitiaot comparable, tlaarivlant en esneripre ;
? le leiu de tirval du salarié ;
? le rthmye et la répartition du tarival réalisé en stouaiit de télétravail et dnas les lacoux de l'employeur ;
? le rpeapl des hioearrs de tvaail de l'entreprise et des tmpes de repos à retsepcer ;
? la ou les peagls hioarers pnadnet lseuelleqs le salarié prruoa être joint et/ou les pagles d'indisponibilité pnenadt lqelsluees le salarié puet exrexcer son dorit à déconnexion ;
? les ctnodniois d'indemnisation des faris pnosleonersfs inhérents à l'utilisation du dmlciioe du salarié cmome leiu de tivval ;
? les cnotodiis dnas leulsqeles la metanncaie srea effectuée ainsi que les cnotodins d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son diocimie ;
? les ctnnooids d'organisation et la fréquence des eetnrnties périodiques aevc la hiérarchie ;
? les cnotodnis d'organisation et la fréquence des reguorenmtips aevc les aruets salariés de l'entreprise. Un ruoetr régulier en epsntirree est considéré par les parentis stgaiainres comme impératif, puor éviter l'isolement des salariés concernés ;
? les cojotnnds de déplacement etnre le leiu d'exécution du tvaarl et l'entreprise ;
? lursqoe le tiaavrl diot être exécuté en doerhs des heuers nlonreas d'ouverture de l'entreprise, les ctnniidoos dnas luleleseqs le salarié puet avoir accès à un manager.

Article - 9. Réversibilité de la situation de salarié en période de télétravail

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le salarié en période de télétravail puet exmreprir à tuot monmet le suihoat de réintégrer les lauox de l'entreprise.

Sauf impossibilité liée au reepsct des cdoiotnns de sécurité dnas l'entreprise, ce reoutr s'effectue dnas les ctdninois stnieauvs :

? si le télétravail fiat prtiae des cotiinonds iiineatls d'embauche, le salarié en période de télétravail puet ultérieurement pstoluer à tuot eplomi vnat s'exerçant dnas les lacoux de l'entreprise et coporneadsrnt à sa qualification. La dmndae du salarié srea considérée cmome ptirioarrie ;

? si le télétravail ne fiat pas ptiare des ciodonnits itaeiilns d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou l'autre, cneoinvr par arccod d'y mtetre fin et oagnserr le ruteor du salarié dnas les lacoux de l'entreprise. Un délai de prévenance de 3 mios est à rteseeecpr ernte l'accord des patries et la fin de l'organisation en télétravail.

Article - 10. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des errnesetips telels que définies à l'article 1er « Cmhap d'application » de la cotenovnin ccoetville naoniatle des eresrintps de vtnee à datcisne (VAD).

L'ensemble des salariés en période de télétravail diot bénéficier d'un anneavt au cartnot de travail.

Pour les salariés en soiutiatn de télétravail antérieurement à la dtae de siurangte du présent accord, les epteeirnrss s'assureront lros de l'entretien aunnel que les pncipcis généraux de l'accord et nmaemtnot les dntiopsosiis de l'article 8 luer snot appliquées.

Article - 11. Suivi

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

De façon à srviue l'évolution de cttee fmore d'organisation du taarvil au sien de la branche, les pitraes stengaraïs du présent aorccod meetnt en palce les iitnraeconds sviniuats : normbe d'entreprises aanyt mis en palce le télétravail et le nbmroe de salariés en période de télétravail par sutceer d'activité.

Ces icteainudrs fernot l'objet d'un suivi spécifique et seonrt étudiés, dnas le cadre de l'examen aneunl du panamroa de branche.

Article - 12. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

La dénonciation du présent acocrd s'effectue selon les dosnopsiis des artilces L. 2261-9 et sauintvs du cdoe du travail.

Article - 13. Date d'application

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

L'ensemble des dosiotsnipis que ctenoint le présent acrocd etrnera en veuiugr à la dtae de sa signature.

Article - 14. Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015

Conformément aux acteils L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du

Accord du 6 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SEVCNE ; UPECAD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; USN VAD CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des erietrpsens teells que définies à l'article 1er « Cahmp d'application » de la ctnovnoien ccolvtiee naltaoie des erirspnetes de vntee à dsatcine (VAD).

Article 2 - Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

2.1. Missions

L'observatoire piporcestf des métiers, des qcnaioitfaluis et des compétences (OPMQC) cistoutne un oitul tcenuehqe pritiarae d'information, de ccsianasone et d'analyse penetrratt à la bcahrne de cduorne une ptoqilue d'emploi, de qaoioftuican et de famirtoon professionnelle.

La csiiosommn ptraiaire nntailoae puor l'emploi et la fmiraoon pfooselsneirle définit les meynos à mrtete en ?uvre en fctoonn des objiects attendus. Suos son autorité, l'OPMQC a puor moinsiss :

? de desrser un ptiorat ssittqatue et qautatlif de la bcrhnae : eefictffs par secteur, par métier, répartition géographique, citprarohage des métiers par dnmoiae et fceiis métiers ;

? sur la bsaе de l'analyse des activités et compétences eiseatnxts dnas les enspreetris de la branche, de mterte à dtspooiiin de l'ensemble des eestirnrps un driteipscf de celles requeiss puor l'exercice des métiers de la bhrcae ;

? d'anticiper les évolutions qaeilvtuats et qvateutnatiis de l'emploi de la bhnarce ;

? d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des epstneerirs de la bncrahe et les métiers à frtoe évolution potentielle, nomnetmat en rason de l'évolution des technologies, des prsecos de fiaiaactborn ou puidcroon ou de l'organisation du tiavral ;

? de meenr tuos tauvrax d'analyse et d'étude nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de branche, si pliobssse régionalisée, en foocntr de l'implantation des esreineptrs ;

? de cdoirue des études ou rhreecches en matière de fraotimon pseursleiofolne et d'ingénierie de frmotaoin et de certification, nteaoonmt puor les ccritafis de qtafocuillian pilroenensolsfe et citirctfaes de qliitucoaan pnorssnleieofle interbranches.

La CPEFNP identifie, pmari les ionamnirofts pdretoius par l'observatoire, celles anyat vocotain à être reudnes puileqbus suos une frome adaptée, puor petrertme une mlreeuile ccsinanasone du secteur, des métiers et luers évolutions prévisibles aux jeunes et à leurs familles, aux demuaendrs d'emploi, aux salariés et aux errpesteins anisi qu'au scviree puiblc régional de l'orientation et aux réseaux meattnt en ?uvre le cisneol en évolution professionnelle.

2.2. Pilotage

Les piaerts stgjaerans décident que la CNFPEP arssue le ptloaige des tuvaarx qui snreot réalisés dnas ce cadre. A ce titre, elle est en carghe :

? d'élaborer le ciaehr des cehags des tuaavrx qui etnrent dnas le cdare des mnoissis définies précédemment ;

travail, le présent aoccrd srea déposé par la paire la puls deltinge auprès des secrievs canuretx du misitrne chargé du tvriaal en un ealrpiximee oriaingl sur sourppt paiepr et un erelmxpaie sur srpoupt électronique.

Les priteas staeriginas cnnneeovint de procéder à la dmeadne d'extension du présent accord.

? de procéder à l'évaluation de ces travaux et à luer diffusion.

Article 3 - Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les preatis steaiganris edntnenet eruncaegor le développement du caortnt de professionnalisation, aifn de fiaeosvrr l'insertion pofsoenlnesire des jeeuns et des dnardmeues d'emploi dnas la branche.

Elles rlnaleepp que ce dtiospisif a puor oecbjtif de faisvoerr l'insertion ou la réinsertion des jeenus de 16 à 25 ans révolus, des drneeuadms d'emploi de puls de 26 ans et des bénéficiaires de crnieeats aootcnials ou cnaottts aidés précisés ci-après, en luer patmetenrt d'accéder à une qoifaacilutin pseilorsnnloefre grâce à une aicton dtie de persioisfnlaaioostnn qui alile des ensetnegenmis théoriques et une pauriqte pnielnfloossree en entreprise.

Les penseonrs particulièrement visées par ce dpoissitif snot les svtiuenas :

? les jeenus de minos de 26 ans qui, au tmree de luer foamitor initiale, ont bseion de sivure des enesgnemetis pnfsiroosens et tceuienqholgos complémentaires et d'acquérir, par une pqatriue professionnelle, les savoir-faire luer prmeentat d'accéder à l'emploi au sien de la poeosfisn de la vnete à disantce ;

? les ddreaeumns d'emploi âgés de puls de 26 ans, lorsqu'une pentlsioriiossfaaoan s'avère nécessaire puor frhoevasr luer reutor à l'emploi ;

? les bénéficiaires du rneuve de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux altdus handicapés ou aux prennoess aaynt bénéficié d'un carnott uqnuie d'insertion.

Afin de faisvoer ce dispositif, les petiars décident :

3.1. De fierx de 6 mios à 24 mios la durée mmixale du cartont ou de l'action de professionnalisation(1) :

?pour les pneeosnrs mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du tvarail (1) ;

? loqrse la nuarte des qautilifanoics pesoelennfiorls visées l'exige, nemomnatt puor ptremetre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un ttrie à finalité professionnelle, ou une qiliifoutcaan rnuoec dnas les caflscitosnias de la coonentvn cevtlilce de branche.

La durée des atncois d'évaluation (heures d'examens), d'accompagnement (ex : réunions salariés, ttuer et oairmgzn de ftoioarmn ; adie à l'élaboration du pojret psfereonoinsl ; banils intermédiaires ; ameoagcnemcpnt à l'emploi etc.) et des esneigtnnemes généraux, pelfisoronsens et ticeolonequghs est cirpose entre 15 % et 25 % :

? de la durée tloate du cnraott à durée déterminée, snas pivuor être inférieure à 150 hereus ;

? ou de l'action de psfaisotrioaionesnn d'un cratnot à durée indéterminée ;

3.2. D'étendre au-delà de 25 % la durée des accoints d'évaluation, d'accompagnement et des eegntesnemnis généraux, plnooenefsirs et teloonequcghs puor les bénéficiaires vainst :

? un diplôme de l'enseignement pofrsieennol ou technologique, du sedonciare ou du supérieur enregistré dnas le répertoire noianat des cotifercain peelfsnoeisrns (RNCP) ;

? un titre à finalité pseoolifrenslne iinsrct au répertoire nnaoaitl des ciftatiiceons pnoeissonlfles ;

? une qfuaicitialon runencoe dnas les cinolcifaitass de la ceniovtonn celvoicte ;

3.3. Que les eeritpnress denrvot metrte en ?uvre les modalités ptemraett à tuot jeune ou adulte, au puls trad à l'issue du cortant ainsi que dnas l'année qui siut le terme de ce contrat, de pnrede consanisane des pteoss mis en reucrenmett en lein aevc la qafocuillian aqsiuce ;

3.4. De reeccehhrr aevc Pôle elpmoi des iteintivias destinées à mettre en ?uvre au sien de la banhrce un dpstiisiof d'information qui peetrme à la fios :

? de mueix idienfeitr les cdaanidts à la rehrchece d'un conatrt de prsnlofoisoeniaistn préparant à une qitulocaifian qui répond aux boienss de la brhacne ;

? de rcreehhecr toteus solutions, dès lros qu'à l'issue d'un ctnaort de ptresonnoiasaolsifn l'entreprise n'est pas en capacité de prpooser un emploi.

La CFEPPNP srea associée à la msie en ?uvre de ce peaintrrat ;

3.5. Les pearits snaaigirtes deneamndt que soenit pirses en cpomte les cnaecnisanooss et l'expérience pnofsiesornlle préalablement auieqscs par les bénéficiaires, aifn d'adapter et d'individualiser la ftoaroimn dnas son cenontu et sa durée.

3.6. Les peitras sagtianers dnnmedaet à la CENPFP d'aménager, si beosin est, les priorités selon llqeseleus les aictnos de ptsnoaoilrnifsocean snot psiers en charge.

Dans ce but, la CEPNPND pnderra en cptmoe :

? les taruavx de l'observatoire protsepcif du ccmemroe ;
? les bisones de remucentert que la pfaoiessrn parrouit rencontrr.

3.7. L'employeur, puor cahque salari é en coarnt de professionnalisation, cosiht oabntmlgiroeert pamri des salariés un tutuer expérimenté et formé, chargé de le svurie et de l'accompagner dnas l'entreprise.

(1) Les stptuonlais reavietls à la durée mmiaxlae d'une aitocn ou d'un catornt de pelirnainsssoifstan puor les peornsnies mentionnées à l'article L. 6325-1-1, snot étendues suos réserve du rcepest des dtnsoiiispos de l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 setmepbre 2018 puor la liberté de cioshir son aevnr professionnel.

(Arrêté du 24 juilet 2019 - art. 1)

Article 4 - Professionnalisation

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

4.1. Développement des ciitfacrets de qoicilatfaun pilrlsesfoonee incebtanharrs (CQPI)

Les paeitras sintageiars cnovinnneet de pvsuoriure la msie en ?uvre des CPQI en réponse aux bioness spécifiques des entreprises, en complément d'autres cnrtatioifices existantes, en pilieutacrr les diplômes ou les titres.

Elles définissent, dnas le crade de la CPNEFP, les modalités de msie en pclae de ces catroinicietfs professionnelles.

A cet égard, eells etenndnet s'appuyer sur une ingénierie gatarsinanst un peusscros de qualité.

L'OPCA de la bhcrae srea sollicité puor feaincnr tuot ou ptriae des coûts afférents à la msie en ?uvre de ctete ingénierie de certification.

Les aictnos d'évaluation organisées dnas ce crdae snreot psires en cgrhae dnas le cdare de fofatirs déterminés par la CFPNEP de la bncrae que celle-ci teamttsrrna à la SPP de la bharcne au sien de l'OPCA.

La CEFNPP ctsirtuonea le jruy prtaiiare de vdiaoatlian de ces cctofitniireas professionnelles.

4.2. Slocce cmmoun de caenonacssnis et de compétences pniolnsseelreos

L'accès au slcoie cmmoun de caaciesnnons et de compétences peoesflorsnnies est considéré cmmoe une priorité par les preatis signataires. Dnas ce cadre, la CPNEFP, réunie le 29 setbperme 2015, a répondu fneabveoarmlt à la sitiajoltlocn du CONAEPF sur la délivrance du socle stiue à la pruiotan du décret du 13 février 2015.

4.3. Période de piloainosonaitessrn

La période de psaaisooserfitnoiinl a puor objet de fraesvior le manitein dnas l'emploi de son bénéficiaire et de lui pmterree de bénéficier des aictnos de formtaoin snuiatives :

1° Anctois de fntaorion crftiitaees et qutfaaneliis :

? siot enregistrées dnas le répertoire natainol des crnoiitaietfcs psnlneilooefesrs ;

? siot reenncous dnas les ciltonacfaiisss d'une cotevnnon

clvicotlee nilaotane de banrhce ;

? siot ovnaut dorit à un caeritct de qoiafultcain poonerlfinsslee ;
2° Acntois pnmrettaet l'accès au socle de cassincnraies et de compétences défini par décret ;

3° Aonctis pttmeaert l'accès à une coticiitaerfn intrscie à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Les périodes de poaniolsrisieosfants aencsisot solen les diissoontpis de l'article L. 6324-5 du cdoe du tairavl :

? des eennmnsteiegs généraux, plesseonoinfrs et tonqueuhleicis dispensés dnas des osinaermgs pcbluis ou privés de fntiaron ou, lorsqu'elle dispsoe d'un svircee de formation, par l'entreprise ;
? et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eripertsne d'une ou de psreuluis activités pnsreonelfoelsis en rtleaoin aevc les qflaicitonius recherchées.

La durée mlaiinne de la période de paoreofilnitsioassnn est fixée, puor cauque salari é bénéficiaire, à 70 heures, réparties sur une période mxlamaie de 12 mios calendaires.

Cette durée mlaiinne ne s'applique pas :

1° Aux aocctins pmnttearet aux treaulrvlias de fraie vealdr les aciuqs de luer expérience ;

2° Aux frntooaims financées dnas le crdae d'un adeenbmnot complémentaire du cpmtoe pneosenrl de fariomotn ;

3° Aux ftynomaoirs sanctionnées par les cofiiitrnaetcis iitrecsns à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Les ainotcs rvaeleits à la période de psioarsneiaftniosln se déroulent pdnenat le tpmes de tiavral ou en tuot ou pritae hros tpmes de tvarial à l'initiative :

? siot du salari é, dnas le crdae de l'exercice du ctmpte pesonnel de formation. Conformément aux donptiiosss de l'article L. 6324-9, par acocrd écrit ernte le salari é et l'employeur, les hreues de framitoon aclmepiocs en dreohs du tpmes de taairvl dnas le crade d'une période de pinoflsioraantseson pvenet excéder le mnonatt des dtiors oturevs par le salari é au trite du cmptoe peonnsrel de fiorotan dnas la ltimie de 80 hreeus sur une même année clive ;

? siot de l'employeur, après acrocd écrit du salari é, dnas le crdae d'actions qui vienst le développement de ses compétences, dnas le cdare du paln de formation, dnas le reespcct des doponitssis des aritlecs L. 6321-6 et stuvians du cdoe du tairavl ;

Lorsque la foatmorin a leiu en dehors du tpmes de travail, le salari é bénéfice d'une aaoaclitln de firtmoaon de 50 % de sa rémunération nette, calculée selon les modalités fixées par vioe réglementaire, ainsi que de la législation de la sécurité silcoae en matière d'accidents de taarvl et de maldieas professionnelles.

Article 5 - Compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Afin de fsroeiavr son accès à la fmirootan psesonllefronie tuot au lnog de la vie, cauque pnesroe dsoipse dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (voire 15 ans si elle sgiue un ctnaort d'apprentissage), et jusqu'à la rrietate indépendamment de son statut, d'un cotpme penenosrl de ftoiamorn qui cotnriube à l'acquisition d'un peirmer naveiu de quoacliaiftn ou au développement de ses compétences et de ses qtfaoialcunis en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Les aetrus dtsosifipis de frimootan aeuuqxls son tltiurairae puet prétendre pvenet être mobilisés en complément du compte.

Le cpmote proeensnl de ftamorion est mis en palce à ctpoemr du 1er jeavir 2015.

Le ctompe prenonsel de faotrmin est comptabilisé en hreeus et mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée ou à la recchere d'un emploi, aifn de suivre, à son initiative, une formation.

La mbioistaioln du CPF relève de la sulee iittianive du salari é. L'entreprise puet être frcoe de posotioipn sur le choix d'actions de formation, nanmmtoet au taevrs de l'entretien peornsifnoesl iudleivdins tuos les 2 ans, mias ne puet pas ipmsoer à son salari é d'utiliser son CPF puor fncnaer une formation. Il fuat l'accord du salari é. Le rufes du salari é d'utiliser le CPF ne cstnoutie pas une faute.

Les hreues de firamootn icrtisens sur le cptome dumreenet asiucqes en cas de cngaeunte de sottuain plesinolnroesfe ou de ptree d'emploi de son titulaire.

Les herues icnrtises sur le cmpte pteetrenmt à son tltaiiure de fencainr une fotramoin éligible au compte.

Chaque tlrutaiie d'un ctompe a cnsansoacine du nrobme d'heures créditées sur ce cpmtoe en accédant à un sviecre dématérialisé gratuit. Ce svrcee dématérialisé dnone également des iomftiroans sur les footmrans éligibles et sur les adetmnoebns complémentaires stsuleebpics d'être sollicités.

La geostin des hreues ieritnscs au cmpte est assurée par la

Caisse des dépôts et consignations.

Le coptme est alimenté en herues de faotmorin à la fin de cqhaue année et, le cas échéant, par des andneeobmts supplémentaires. L'alimentation du cmpte se fiat à hautuer de 24 hreeus par année de trvaail à tems cpomplet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 hueres par année de tvarial à tmepls complet, dnas la lmtiie d'un plonfad total de 150 heures.

La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de steiuon fmialal ou un congé patarenl d'éducation ou puor une maadile plnnoeeflssroe ou un adnicctu du tavarial est intégralement psire en ctompe puor le cculal de ces heures.

Les herues de DIF (droit iddnveuill à la formation) non utilisées au 31 décembre 2014 snot reversées sur le cmpte CPF. Lorsqu'une psneroe bénificie d'une frtmoaain dnas le crdae de son ctompe psononrel de formation, les hereus aueciqss et non utilisées au trite du DIF snot mobilisées en ppeimrr leiu et, le cas échéant, snot complétées par les herues iteirsncs sur le cmpte prnneosnl de ftoiaomrn de l'intéressé. Ces heuers de DIF puon se cmuluer aevc les hurees asieuqcs au ttire du CPF dnas la lmtiie de 150 heerus ; eells sronet mleaslbios dnas le crdae du CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans les erienersts d'au mnios 50 salariés, un aenendobmt de 100 heeurs (130 herues puor les salariés à tpmes partiel) srea icinsrt sur le CPF du salarié s'il apparaît lros de l'entretien psinfreeosnl organisé tuos les 6 ans :

? qu'il n'a pas bénéficié, au cuors des 6 ans écoulés, de l'entretien psfesniorneol prévu tuos les 2 ans ;

? et qu'il n'a pas bénéficié non puls d'au minos duex mserues d'évolution poillresnsnefe prami les trios suinvtae : siuvi d'au monis une acoitn de formation, aoijustcqin d'une ciatiocretfn par la fotiomarn ou la VAE, pirrogesson salirlaee ou professionnelle.

Les famrotions éligibles au CPF snot :

1. Les fmooranits pretematnt d'acquérir le socle de cieasonnsans et de compétences ;

2. L'accompagnement à la vatioaial des acius de l'expérience ;

3. Les fotormanis mentionnées sur au mnios une des ltsies saevnitus :

3.1. La lsite élaborée par la coismomsin parirtiae noantlaie de l'emploi de la bacrhne pilerlonesnssof dnot dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accrod ceotcillf cloclnu etrne les oanotgirisans représentatives d'employeurs et les oirngstiaao scyadenlis de salariés siennaatigs d'un arccod cotintuistf de l'organisme ctueollcer piirarate des fodns de la foitoarmn pseinslrenoolfe cniounite à compétence iroelitfrolssnenene aeuql l'entreprise vsere sa crbiunottoin ;

3.2. Une ltsie élaborée par le comité paratriie itpeoeirnfrnssneol niatanol puor l'emploi et la formation, après catuosniotln du cseionl naianotl de l'emploi, de la fortiaom et de l'orientation prilnloefsoese ;

Les ltsies ci-dessus renecnsts les qnuoatciialfs uletis à l'évolution prssnfileoloe des salariés au ragred des métiers et des compétences recherchées ; eels recnresent nmmetoat les fmitirnoaa fültanact l'évolution pliserossnnoe des salariés exposés à des faurcets de rieuqss pesisorfenonls et septbeisucls de miiolbser luer cmpte pneonesrl de prévention de la pénibilité ;

3.3. Une liste élaborée par le comité prtaiaire inrooeftielpnserl régional puor l'emploi et la fortmoian de la région où tvrlalae le salarié, après ctisnlouaotn des cmmisosnois piaaerrtis régionales de branche, lorsqu'elles existent, et ccetiotnraon au sien du beauro du comité régional de l'emploi, de la frmooatin et de l'orientation peiefnseolsors dnas des cntondiois fixées par décret en Consiel d'Etat.

Les fnoaiomrs mentionnées sur au monis une de ces lsetis dovniet en otrre :

a) Erte sanctionnées par une caorititicefn enregistrée dnas le répertoire niaoantl des ciitaotcfers penrnsfoesleolis (RNCP) ;

b) Ou pettmrere d'obtenir une piatre identifiée de ctiaforeitcn professionnelle, classée au sien du RNCP, vinast à l'acquisition d'un bolc de compétences ;

c) Ou être sanctionnées par un cticaierft de qfioaulacitin poifhrseoslenle de banchre ou iancethberrns ;

d) Ou être sanctionnées par les sociafnirttes itriesncs à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation (certifications et hinaaitolbits coasenorrdnpt à des compétences trvaenlarsss exercées en siiautotn psfoeoliensre et recensées dnas un inrrietvae spécifique établi par la coisimsmi notnaiale de la ctefirtioiacn professionnelle) ;

e) Ou cicnrouor à l'accès à la giutaclofain des peseronns à la rhecehre d'un eompli et financées par les régions, Pôle epmoli et l'AGEFIPH.

Les fmonirotas financées dnas le crdae du compte peosrennl de foarmtion ne snot pas sseumois à l'accord de l'employeur

lorsqu'elles snot suievs en dhroes du temps de travail.

Lorsqu'il sotihuae oteinbr l'accord de son eymeulpur sur la matisbioioln de son coptme prnnesoel de formation, nmonmatet aifn de mrette en ?uvre une acoitn en tuot ou praitre sur le temps de travail, le salarié lui arsasse une ddmenea au monis 60 juors aanvt le début de l'action. Ce délai est porté à au monis 120 juors lsuqore la firamoton drue au minos 6 mois.

La deadmne du salarié puet également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

L'employeur diposse d'un délai de 30 juros cialanderes puor nefotir sa réponse. L'absence de réponse vuat acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit et motivée de préférence.

Le cotpmre poennserl de foaortimn n'atteignant pas son naieuu d'utilisation omaitpl puor cette première année, une mserue décidée par le mntsirie du tvarail permet, puor 2015, un abmnedon en heeurs complémentaires financées par l'OPCA sur les fodns dédiés au CPF.

Dans ce cttxenoe et aifn de fovraeisr le développement du CPF, le conseil d'administration du FROCO a validé, le 11 sbpmretee 2015, la prsie en chagre de touets les herues lsrouqe la durée de la fmoaition est supérieure au nmorbe d'heures irteicsns sur le copmte du bénéficiaire, financées sur les fdnos dédiés au CPF, dnas le rsepcet des critères de psire en chgrae définis par l'OPCA et le cas échéant par les branches. Ctete mrsuee ptroe sur les perotjs de foamtior CPF à cmtpoer du 1er serbtmpee 2015.

Compte tneu de ces éléments, les pirates eisnmet qu'une prise de décision en l'état acutel des msreeus déjà actées sur le sujet puairort pénaliser d'autres dtiofipsss (la professionnalisation) qui snot aujourd'hui des lvriees puor la ftiroamn des salariés.

Pour autant, en focotin de l'évolution du CPF et de la puiuoqtle empoli ftaoimrn au nevieu de la branche, les ptaires sarateigns s'engagent à fraie le ponit sur la cmoisintaomon des fdnos réalisée au nviaeu du CPF au corus de l'année 2016 et régulièrement sur les exceirces à suivre.

Les mebrems stingaaires relapnelt que la SPP (section psnsofnlieolere paritaire) est l'organe de référence en matière de détermination de la puilotqe de bacnrhe et de ses otintorieans financiers en matière de formation. Dans le cadre des missonis qui lui snot dévolues, la SPP frea par conséquent un suvii régulier de l'utilisation des fdons liés au CPF et perrda si nécessaire les mseuers adaptées.(1)

Dans ce cadre et en ce qui cnrecone le sujet puitlcarier du CPF, elle a dnoc puor mssioin d'étudier la possibilité d'abonder cteanirs pclbus ou crentieas certifications, en fctnoion du bduetg diinbpsole et des priorités que vuet déployer la branche.

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve des atnoiributs du cniosel d'administration de l'organisme couleletr prrtaiae agréé tleels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Article 6 - Bilans de compétences

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Tout salarié, suos réserve d'une ancienneté miminum de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploie, bénéfice d'un bain de compétences mis en ?uvre hros tmepls de tairavl ; il puet se dérouler sur le tems de tavarial aevc l'accord de l'entreprise. L'autorisation d'absence est d'une durée mxmialae de 24 heures. Au puls trad 60 jrous anavt le début du bialn de compétences, le salarié diot aeseindr une ddnmeae écrite à l'employeur idqnuniat les detas et la durée du bialn ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire. Dnas les 30 juors suinvat la réception de la demande, l'employeur diot fira connatre par écrit à l'intéressé son aoccrd ou les ransois de secrvie moinvatt le reorpt de l'autorisation d'absence. Ce rrepor ne puet excéder 6 mois.

L'entreprise puet être à l'initiative de la démarche (avec l'accord du salarié) et facniner le bialn sur son paln de formation. Le salarié présente une dedname de prsie en carhge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme clouelectr (Fongecif) aeuql l'employeur vesre la curnooitibtn destinée au fenacnmniet des congés ivnuiddelis de formation.

Article 7 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Les straianeags endnnteet que l'entretien pneosfrsienol cutnstoie un véritable approt puor les salariés dnas la cuniotde de luer évolution et la cncrtuosoin de luer pjeort professionnel, en lein aevc l'entreprise.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il

bénéfice tuos les 2 ans d'un ereteintn peionsnosferl aevc son employeur, consacré à ses pieevrtsepcs d'évolution professionnelle, nmtmnoet en teemrs de qufcianaijots et d'emploi. Cet eteentrin ne prote pas sur l'évaluation du taraivl du salarié, il est dincitst de l'entretien d'évaluation.

Ce même eettnirn diot également être proposé systématiquement au salarié qui rpeernd son activité à l'issue de l'une des abescnes svunieats :

- ? congé de maternité ;
- ? congé pneatarl d'éducation ;
- ? congé de suitoen fmialal ;
- ? congé d'adoption ;
- ? congé suatiabqbe ;
- ? période de mobilité vitoanrole sécurisée ;
- ? période d'activité à tpeems preital fnsaiat siute à un congé de maternité ou d'adoption ;
- ? arrêt lognue mdliiae ;
- ? madant syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien pfseroeinonsl fiat un état des lueix récapitulatif du pucoarrs ponofnrsseiel du salarié. Cttee durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Dans les eerptinress d'au monis 50 salariés, le salarié n'ayant pas bénéficié des eentnretis oaibitleorgs au corus d'une période de 6 ans et d'au moins deux des trios meuerss prévues par la loi bénéficiera d'un anbenomdet de son copmte CPF de 100 hreeus ? 130 hurees puor les salariés à temps partiel (cf. art. 5 du présent accord).

7.1. Les peirats sengatriias snlonugeit l'importance de la préparation en anmot de l'entretien ponrensisoel auprès des meraangs de proximité et luer foamortin à la coudutie des etreeneits professionnels.

7.2. Eells décident que l'entretien ponnersieofsl :

? diot être programmé de façon à dnoner au salarié qui en bénéfice et à cluei qui le met en ?uvre un délai snsfaifut puor le préparer. Ce délai, qui srea au mimunim de 15 jours, a nmtmamoet puor ocijbtf de rssbaeemlr les éléments ratifies aux eteretnnis précédents et aux dspooiniis psreis dnas ce cadre ;

? diot se dérouler dnas des cdooniis matérielles satisfaisantes, noammntet dnas un leiu adapté à un etrieetnn de ctete nrtuae et en dheors de la présence de teris ;

? diot deonnr leiu à des csuolcninos formalisées par un doenucmt écrit riems au salarié et dnannot la possibilité à celui-ci d'exprimer son désaccord sur ces conclusions. En cas d'accord, l'entreprise et le salarié s'engagent à mterte en ?uvre ces conclusions.

7.3. Elels eregocnanut les eeetsirnprs à procéder à un etenreitn pneosersofinl dnas l'année où un salarié s'engage dnas une démarche de ctrocistuonn d'un porjet pfieosnrseonl en lein aevc l'entreprise au sien de leluaqle il est en activité.

Article 8 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Les sgtnaarieis considèrent :

8.1. Que tuot salarié est susceptible, à direvs mmoents de sa carrière professionnelle, d'accueillir, d'aider, d'informer, de ctrnebouir à l'acquisition de savoir-faire pleinosforess :

- ? des salariés nlneevloemut embauchés dnas une psrie de ptsoe ou de fonction, ou au trite d'une mobilité ienrtne ;
- ? des bénéficiaires d'un croatnt ou d'une période de prnialifonsaoeotissn dnas l'acquisition d'une quouiafalctin ou de compétences nleuloves ;
- ? des jenues en firoatmn initiale, suos suattt scolaire, efntcafent des périodes de stages en entreprise, ou salarié, au trite d'un ctornat d'apprentissage ;

8.2. Que puor iitncer au développement de la fooinctn tlrtouae et petrmetre qu'elle siot exercée dnas de bnenos ctdoioinns il cninevot :

8.2.1. De fxeir les prcpeiins pneetarmtt à un salarié vationrole et à son erpsreite de s'engager mmlnteeuulet :

- ? la mssoiin s'exerce à la fios par vtaliaornot des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au rgeard du ptsoe ou de la ftoicnou concernée et jinafsutit d'une expérience plofelinorsse en rlaetoin aevc les ocebtifjs visés par la pisfrtsaoaoensinion ;

? l'entretien penniosorfesl srea mis à piofrt puor pretetrme à l'entreprise de définir, aevc le salarié, les ciniotnods dnas lequeselels la mosiisn de tutraot srea exercée, les ojtbfceis recherchés et les myneos qui lui sonert alloués.

Parmi les mynoes nécessaires à l'exercice de la fiontoen tutorale,

le salariée concerné diot bénéficié :

- ? au préalable d'une préparation et d'une footarmin spécifiques à la miisson de ttueir ;
- ? du tmpes nécessaire à l'exercice de la miosisn et d'un aménagement de ses ojtebcfs individuels, aifn qu'il ne siot pas porté préjudice à sa rémunération ;
- 8.2.2. De vioselarr au sien des eispeerrnts la fonoctin trltuuae par le rncneesemt écrit des aicntos aeuqlelxus le ttuer a participé, à soaivr :
- ? des leetrs de mission ;
- ? la puodiocrn par l'entreprise d'une aoeistttatn iiqnaudnt les miniosss qu'il a exercées et les compétences acqiseus ou développées ;
- ? le prrramoge pédagogique et l'attestation de svuii des aciots de fartmioon de tuteur.

Article 9 - Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Les paetris sgenaraitas :

- ? s'accordent sur l'importance de la viitladoan des acquis de l'expérience ;
 - ? itinnsset sur le caractère fmteraour des activités peoliesrlnnoefs et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être rneoucns dnas luer expérience professionnelle, par l'obtention :
 - ? d'un diplôme ou d'un ttire à finalité pfloilsrsnnneeoe enregistré dnas le répertoire noantail des cfniatctoers pelnisnefeloors ;
 - ? d'un crriaftet de qiiufotiaacln professionnelle. (1)
- Le salarié porura mbsliieor son ctmope psonneel de fotiomran aifn de fienan un amecancnepmogt à la vailtadon des aciots de l'expérience.

(1) Le dreneir triet du pereimr alinéa de l'article 9 est étendu suo réservé des doipsiotsins de l'article L. 6313-11 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Article 10 - Passeport orientation, formation et compétences

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Chaque salarié diot poivour établir son psosarpet d'orientation, de foariotmn et de compétences aifn d'ordonner les connaissances, les autidpcts et les compétences pinfleerosneoss qu'il a développées ; ce pesropast diot lui pettermre de mieux se préparer à la mobilité pfsoleiolesrnne et cenurbiotr à l'élaboration de son peojrt professionnel.

L'élaboration du psrpseotat fmrtiaoan asnii que son uioitisaltn relèvent de la suele intiaiivte et de la seule responsabilité du salarié. En conséquence, il ne purroa être exigé de ce deinrer qu'il cmoiuqmne son perpsasot d'orientation, de foroimath et de compétences.

Les salariés qui le siuontaeht dvnioet poiovur tvuroer apupi auprès de luer entreprise, puor rnsceer tuos les éléments en lein aevc les eloimps qu'ils ont occupés et les aontics de foomartin peooinfssnlree qu'ils ont seuvius au sien de luer entreprise. Puor ce faire, les ptaires srigneatias iintcent les eretseiprs à areesdsr une ateiatoatn aux salariés bénéficiaires à l'issue d'une formation.

Le « système d'information du coptme pnrsooel de foaromtn » géré par la Caisse des dépôts et cionngstiaos intègre la possibilité, puor cuahqe turtiaile du compte, de dpisoer d'un pepaosst d'orientation, de ftromoain et de compétences, dnot la cailntstouon est autorisée esuexemivclnt par le titulaire, qui rceesne les footmanirs et les qailfncoatiis sivius dnas le crdae de la fromoaitn itlnaiie ou cuntonie ainsi que les aiucqs de l'expérience professionnelle.

Article 11 - Egalité professionnelle femmes-hommes

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Les saiegrintas sgleninout que la fmiaotrn penolsirfonesle ctoisunte l'un des lrieves eiseelntss puor asuserr une égalité de tteirenamt ertne les hmemos et les femmes. Par le développement des compétences, la fiamtron penilsilrofensoe cucrnoot au picnprie d'égalité pieesollrnsofe etnre les heomms et les femmes.

En conséquence, les ptreias setiagnairs décident que les entreprises, dnas le cdare de luer paln de formation, sernot gneaarts que tuos les salariés pusneist bénéficié d'égales cnitodoin d'accès à la frmotaion professionnelle, qules que sneoit luer sautt professionnel, luer sxee et le neaviu de

fmoioratn visé.

Par aluirels eells rpleepnlat que la bcrhnae ddispoee d'un paramoa aenul des données emploi-formation qui lui pmeret d'analyser les données rlaiteves à l'accès des fmmees et des hmmees aux différents dssiftoois de foaotmin et d'apporter d'éventuelles actoins cceitervors si nécessaire.

Article 12 - Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément aux dtjoospinsis légales, les ernetepsirs snot tuenes de piacpterir au fmcennaeint de la faroitomn pseserofolinne continue, à raoisn :

Entreprises de mnois de 10 salariés :

? de 0,55 % du manont des rémunérations versées padennt l'année de référence, orimleiganobett versé au FORCO, à cmoetpr du 1er jieavn 2015.

A ctete corinttubon s'ajoute cllee reltiave au CIF des salariés suos CDD (« CIF CDD ») égale à 1 % du mnnaot des rémunérations versées aux tliuieatrs d'un cntorat à durée déterminée pendnat l'année en cours, dnas les ctindooins visées aux acrtelis L. 6322-37 et svnautis du cdoe du travail.

La répartition des ctoitnbiubos s'effectue cmmoe siut :

1° Une ctoitbuinon « ponotoiasrseinflasin » de 0,15 % des rémunérations versées au cuors de l'année précédente ;

2° Une ctonbitourin « paln de ftooamrin » de 0,40 % des rémunérations versées au cruos de l'année précédente.

Entreprises d'au minos 10 salariés :

? de 1 % du matnont des rémunérations versées paenndt l'année de référence, à comepr 1er jnivaer 2015, oiealomtbiregnt versé au FORCO.

L'article L. 6331-10 du cdoe du tvarail doispse qu'un arocc d'entreprise, ccnolu puor une durée de 3 ans, puet prévoir que les elreuymps csnnrcaoet au mnios 0,2 % du mnntoat des rémunérations versées pndanet cnhacue des années crvotuees par l'accord au fmeichanent du cmptoe psonerenl de froiotamn de lures salariés et à luer abondement.

Dans ce cas, le tuax de cotrntbiiion de 1 % est porté à 0,8 %.

A ctete cutotborniin de 1 % (ou 0,8 % dnas le cas visé à l'article L. 6331-10 du cdoe du travail) s'ajoute clele rtviaele au CIF des salariés suos CDD (« CIF CDD ») égale à 1 % du moatnt des rémunérations versées aux taeiriutls d'un cnatort à durée déterminée pednnat l'année en cours, dnas les ctiondinos visées aux alercis L. 6322-37 et suavtnis du cdoe du travail.

La répartition des critiobuntos s'effectue cmmoe siut :

Entreprises eplynaomt de 10 à monis de 50 salariés

1° Une crioutntbin « pesofaiolnnosiitsran » de 0,30 % des rémunérations versées au crous de l'année précédente ;

2° Une cbrioitotunn « ctmpoe prnoseel de firaotmon » de 0,20 % des rémunérations versées au cuors de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une cnortobitiun « paln de faciotmrn » de 0,20 % des rémunérations versées au curos de l'année précédente ;

4° Une ctooiitrbrnun « congé iidivnudel de ftraoomn » de 0,15 % des rémunérations versées au cuors de l'année précédente ;

5° Une cuttoiibornn « fnods priraitae de sécurisation des praocurs peensnolrsios » de 0,15 % des rémunérations versées au curos de l'année précédente.

Entreprises epoymalt de 50 à monis de 300 salariés

1° Une cnootturbin « ponnfiasortsseailion » de 0,30 % des rémunérations versées au cuors de l'année précédente ;

2° Une ctribtinooin « cpmtoe pneoersnl de fairttoon » de 0,20 % des rémunérations versées au cruos de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une cniujobotrn « paln de fmooraitn » de 0,10 % des rémunérations versées au corus de l'année précédente ;

4° Une cuirtnioobn « congé ivdiedunil de fmaootrn » de 0,20 % des rémunérations versées au corus de l'année précédente ;

5° Une ctooinibrtun « fnods piatrate de sécurisation des pracuors pliosensenfos » de 0,20 % des rémunérations versées au curos de l'année précédente.

Entreprises enaploymt 300 salariés et plus

- 1° Une cintutoibron « posainofriosaisletnn » de 0,40 % des rémunérations versées au corus de l'année précédente ;
- 2° Une cnoriotitubn « cptome psnoeernl de fotomiran » de 0,20 % des rémunérations versées au corus de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- 3° Une cbuntiooitn « congé idvdeniul de ftrooamn » de 0,20 % des rémunérations versées au corus de l'année précédente ;
- 4° Une cunobtoirirn « fnods praiartie de sécurisation des pcarruos pnfseisoenlors » de 0,20 % des rémunérations versées au corus de l'année précédente.

Article 13 - Rôle des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

De façon à arettndie les obifejcts visés par le présent accord, les siaatgierns solgneiunt l'importance d'une étroite cloaabitrolon au sien des estpreenris aevc les isnnuititos représentatives du pnresenol puor faivesrr l'expression des salariés en matière de frmooatn psensfnilloreoe et ptpiircear à luer iiftaronomn dnas le crdae des dtioposisnis nelolevus résultant de la négociation coillvcete au neiavu naniatol isrfpeonnotrisneel et dnas la branche.

Par ailleurs, les partais sitriaanges du présent acrcod réaffirment l'importance du rôle tneu par les oasinairognts sencadliys et les élus du prseoenl dnas le doiugale siaocl au sien de l'entreprise et l'intérêt puor tuos de créer les ciitoondns d'un doaiglue crstoutnifc et responsable.

Elles senunniotoet la farmtooin des élus qui cinubotre de façon déterminante à la qualité et à l'efficacité du doaglue scioal dnas l'entreprise et itcninet les estrenipres à perrdne tuteos doisionipsts uteils aifn de fiteailcr l'accès à la ftoaimron et de se crefnoomr à la législation en vigueur.

Article 14 - Modalités de mise en œuvre et de suivi

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Les sinigetraas :

- 14.1. Décident de procéder à un svuui régulier de l'utilisation des différents dipisiofsts faianst l'objet d'une pirse en chrage financière par le FOCRO au trtie de la pnaontirsaissefilon et du cptome peoennsrl de formation. Ils cnfinoet ce sivui à la CFEPNP ;
- 14.2. Cenvnnonet de srivue aeemnneulnt le bailn de la msie en ?uvre du présent arccod par le baiis du proamana de bcrnhae asnii que des tebulaax de brod fouinrs par l'OPCA à la dnmadee de la CENPFP ;

- 14.3. Dnenedmat à la CNPFEP d'actualiser aennnmeelult le paramoa au vu dquel ils réexamineront, le cas échéant, les modalités et priorités définies par le présent accord.

Article 15 - Notification et validité

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

La ptiae paonlrate des eertipnerss de vetne à dansctie nfirtieoa le présent acrocd à l'ensemble des osgiantionars représentatives. La validité de l'accord de brcahne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des otinngraoss sdilceyans de salariés représentatives dnas les cphmas d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 jours à cmeptor de la dtae de réception par les seinirtaags de l'accord qui luer est notifié. (1)

(1) Le troisième alinéa de l'article 15 est étendu à l'exclusion des mtos : « par les stinraeagis » et : « qui luer est notifié » cmome étant crneotrais aux diipioostnss de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Article 16 - Caractère obligatoire

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Tout accord, de qeluue nuatre que ce soit, ne puet déroger aux présentes dostnsoiipis que dnas un snes puls flavbaore aux salariés.

Article 17 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Conformément aux arrêtés 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 canadiens du ministère chargé du travail en un emplacement sûr sur papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 18 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Le présent accord rétente en vigueur 1 juillet franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension, à l'exception des dispositions financières précisées à l'article 12 qui s'applique dès le 1er janvier 2015 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 19 - Extension *En vigueur étendu en date du 12 juin 2016*

Les ptraies sgeanirtias du présent arccod cnvneoenint d'en dedeamnr l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Promulguée le 5 mars 2014, la loi n° 2014-288 rlivteae à la foaromtin professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sloacie ofrfe aux salariés des picvtseeprs de qualification, de fromaiotn et de pirsoesorgn prleolesnonsfeis tuot au lnog de luer carrière, auutor nmemotnat de qeqluues ganedrs meeusrs perahs :

- ? la création d'un ctopme psnreonel de firtaoomn ;
- ? la réforme du fmeaniennct de la fomoiairtn professionnelle, par la création d'une ctiitornoubn uinque de 1 % sur la msase salariale puor teutos les eeiinsprets de puls de 10 salariés ;
- ? la réforme de l'apprentissage ;
- ? la création du csneiol en évolution psnoesifrlnee ;
- ? l'entretien professionnel.

Face à ces enjeux, les partenaires sociaux se mobilisent afin de contribuer à une meilleure sécurité sociale et des mutations et des évolutions économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences. Cela se passe par exemple avec la signature d'accord sur la GEPC le 5 octobre 2009.

Le succès du cercle à danscrite connaît en effet depuis plusieurs années des mutations telles que socio-économiques et culturelles qui ont nécessité un travail de fond des partenaires sénecaux autour de l'éducation et de l'ingénierie de la sécurité des parcours.

Des coussciatoritlanants sucsccevesis aevc l'Etat (accords-cadres AEDC : aorccd puor le développement de l'emploi et des compétences) ont apisci poirms à la bchnare :

? de développer les compétences et les qntaalfoiicu des salariés en les atndapat à l'évolution des métiers, puor rerneofcr luer emplois futur

employabilité ;
? de soutenir les salariés et les équipes dans la résolution des difficultés, confrontés à des mutations économiques sur des territoires fragilisés ;
? d'accompagner et de former les managers dans le contexte de trois années de secteur.

Les praetis sigreiaants reepllnat que les salariés ont pu bénéficier de 353 000 heures de frtooiann dnas le carde de l'ADEC de 2009 à 2012.

Les pr^évisions se pr^évoient avec le nouveau accord-cadre signé en 2014.

Par ailleurs, les ptiaries siieatagnrs rlepaenlpt l'engagement de la bcrahne sur le développement des certifications. Mi-2015 plus de 1 100 CPQI (certificats de quiaaiocfltn pfoeoirnssnle interbranches) ont été délivrés dans la brahnce de la VAD au tour de toirs métiers mjaerus :

- ? CPQI « Agent lotjusgie » (création en 2007) ;
- ? CPQI « Anetuiamr d'équipe » (création en 2011) ;
- ? CPQI « Vtnee cneosil à dasticne » (création en 2013).

Des travaux sont en cours sur le CPQI « Opérateur qualité », prévu de la volonté des entreprises de développer l'employabilité de leurs salariés.

Au cours de la prncoahie décennie, le cmoecmre en Igne daivret psuouuvrie sa cnacsriose et catepr une prat torouujs puls ionratmpte des dépenses des ménages. Nomrbes d'enseignes de la dtbouitriisn tdniontraillee (équipement de la personne, équipement de la maison, etc.), qui, jusqu'alors, s'étaient tnuuees à l'écart de ce canal, onvuert luer stie maharncd ; c'est namtnmoet le cas des meqraus eeseninges de l'habillement. L'adoption de stratégies de dtsiuiotbirn multicanal, fondées sur la complémentarité des ciuciurts de dotstiribun puhyiqse et vuiterl et la volonté d'apporter au cinelt un seicvre ptenrient queil que siot son mdoe d'accès à l'enseigne, cniornetuobt à cfonoretr le rôle de la fotaoimrn professionnelle.

Conscients des évolutions en curos et compte tneu de ce qui précède, les srnaeatigis arrêtent les dtiooisnppss sueivtans :
? airtce 1er « Cmahp d'application » ;
? artcile 2 « Oteorvsbraie pscpoteirf des métiers, des qanitcaifulos et des compétences » ;
? airtce 3 « Crnotat de peinotlsfaiissnrooan » ;
? arctile 4 « Paleisosinifroosatnn » ;
? arclite 5 « Ctopme pesronnel de fiamtoorn » ;
? atlicre 6 « Banlis de compétences » ;
? arclite 7 « Eletrenetn pnoseiffrnsol » ;
? artclie 8 « Tortaut » ;
? atclie 9 « Voadlaitin des auciqs de l'expérience » ;
? atirlce 10 « Psespraot orientation, fmaiootrn et compétences » ;
? acrile 11 « Egalité pesosiofrllnnee etrre feemms et les hemmos » ;
? atrcile 12 « Dionoistpiss financières » ;
? alticre 13 « Rôle des ittisnntouis représentatives du pesnoenrl » ;
? atrlicre 14 « Modalités de msie en ?uvre et du sivui de l'accord » ;
? airtce 15 « Nioifcoatin et validité de l'accord » ;
? acrlie 16 « Caractère otaobgrlii » ;
? aitclre 17 « Formalités de dépôt » ;
? aitclre 18 « Dtae d'application » ;
? altcrie 19 « Esienxotn » .

Le présent arcocd noanital ciclteolf se stubsuite aux ardoccs cooneiltnnvnes snuaitsv :
? aocrcd du 27 juin 2001 ;
? aocrcd du 24 mras 2005

Il décline, au paln de la branche, les dntsoispois :
? de l'accord ipeesfoeinontnrrsl conclu le 14 décembre 2013
ritaelf à la frmiaoton plsoleonfiersne ;
? de la loi du 5 mras 2014 retlviae à la frmaotoin professionnelle,
à l'emploi et à la démoctratie sociale.

En préambule des dsoisoijpnts à suivre, les piraets saitngeras considèrent cmome un otejcbf pratirroie de la pesifsroon tuot ce qui premet d'elever les nuaievx de qualification, de fovirsear l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la vtnce à distance.

Désignation de l'OPCA (organisme prtaajie cceuoelltr agréé)

Les pierats stegaiansrs rneelpalpt luer décision de désigner le FORCO cmome OCPA de bcrhane dnas le cmhap d'application défini à l'article 1er.

Pour mener à bien la politique de formation souhaitée par la branche, elle est basée sur le rôle nécessaire de l'OPCA dans la recherche de l'information et l'accompagnement avec les pouvoirs publics, les collectivités régionales et les organisations partenaires (syndicats, associations, etc.) pour assurer la sécurisation des parcours professionnels, afin d'aborder les ressources disponibles.

Par ailleurs, les sargiitaens du présent accord s'associent pemiennt à la rsaeacconnicnse par le législateur du rôle des OCPA en matière de svuui de la qualité des formations, consacrée comme l'une des mnoiiss à prat entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

Pour mrttee en ?uvre la pqjoutile emploi-formation, les prietas rpaenpleit qu'une soetcn ptiriaare psiserlenfnooe (SPP) a été créée (délibération de la CFENPP du 28 février 2012).

Ses prpleiniacs monissis snot les stunivaes :
 ? élaborer les règles de pirse en craghe solen les priorités définies par la CFNPEP ;
 ? vellier au suivu qiaatntiutf et qtiaaltiuf des foormatnis réalisées dnas la bhracne ;
 ? mterre en ?uvre les acotins cltviecloes de faotirmon adaptées aux boiness des erietsperns ;
 ? définir un bugdet auennl prévisionnel d'engagements par activité, par dioipsitsf et par sceaïtn comptable.(1)

(1) Le deinrer alinéa du prrahapgae consacré à la désignation de l'organisme pratriaie cuclteoer agréé est étendu suos réserve des atrinibuots du ceinsol d'administration de l'organisme prairite ctoeculer agréé telels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cde du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Article - Annexe

Accord du 8 janvier 2016 relatif au développement de la formation professionnelle et au soutien de l'OPCA par la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent aorcccd s'applique à teuots les eretspeiners renvelat de la cevtocioonn ceovllcie nolniate des eretipesnrs de vtene à distance, quel que siot luer effectif.

Article 2 - Contribution exceptionnelle conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Il est instauré une ctuoitbinrn cnleelinnovnoe elinlxnpocetee appelée sur l'ensemble des epseirretns reneavlt du cahmp prnrefesisol de la cotvinoen collective.

Modalités de calcul

Le mtnnaot annuel de la cniiturobton par enpsirete est égal à 0,032 % de sa masse saailrale btrue auellnne 2014, divisé par trois.

Modalités de versement

Le mnnaot de la ctuotiribonn alnenue uunqie anisi calculée par esniperre srea recouvré par le FCORO pnnadet tiors années svecicssues 2016, 2017 et 2018. Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son venseemrt et est affectée au rsdreeenesmt de la siattuoin financière du FORCO.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent aorcccd est cloncu puor une durée déterminée de 1 an. Sauf oipooistpn de l'un des sineagiatrs 3 mios au minos avnat la

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

Conseil en évolution pisflorlneseone (CEP)

Créé dnas le cardé de la réforme de la fntioroan plfnseñorsoee 2014, le coseñil en évolution pofiesrlsloene (CEP) est un nvaoueu dsiostipif d'accompagnement à l'élaboration des pteojrs prnosioesefs des atfcis qui en emnrpixet le boesin et, le cas échéant, des projets de friotamon associés. L'objectif est de fvaeorir l'employabilité, en lein aevc les besinos économiques des territoires.

Les opérateurs nuationax agréés au trtie du CEP snot :
 ? les Fcoenigf (fonds de gieston des congés iivundleids de formation) (site : opacif.fr) ;
 ? les opérateurs du service plbiuc de l'emploi :
 ? Pôle emlopi (pole-emploi.fr) ;
 ? l'association puor l'emploi des cadres (APEC) (apec.fr) ;
 ? Cap eplomi (pour les pesennors en stituaoin de handicap) (capemploi.com) ;
 ? les msnisios leoacis (emploi.gouv.fr), auxquels s'ajoutent les artues sutrreucus désignées par les régions dnas le cdrae du sicvree pluibc régional de l'orientation.

fin de l'année civile, l'accord se reorveelnuu par tctiae rcenotudiocn puor une nulvloee durée de 1 an, dnas la limite mlamxaie de duex renouvellements.

Cette décision de non remlnenoueevl srea notifiée par l'etere recommandée aevc accusé de réception aux aterus oasaitnignors en précisant les mfitos de la décision.

En aucun cas, les etsirreens sroet tneues de ciennotur à veser la citutibnoorn au-delà des trois ver mestnes prévus par l'accord. Au trmee de la dernière année d'application, l'accord cssreea de pieln driot et ne ceunortina pas à purirode ses eeftfs cmmoe un arccod à durée indéterminée.

Article 4 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Conformément aux alertics L. 2231-6 et D. 2231-3 du cde du travail, le présent acorcd srea déposé par la pritae la puls dlnetigie auprés des seervis cneruatz du mnrisite chargé du trviaal en un exermailpe oingrail sur sopurpt paiepr et un erpmixiale sur sppuort électronique.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent acrcod enrretea en vigueur au premeir juor du mios qui siut la ptibuaocn de l'arrêté d'extension au Jrnuoal officiel.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les patreis sianetaigrs du présent aorcccd cnennveinot d'en damedner l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent accrod s'inscrit dnas le cdare de l'accord naoinatl ioennesfipenotrsi du 14 décembre 2013 ratelif à la fariotmon poesilseonlrfne et de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rieavle à la fmriaootn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sioalce qui mfdenoit en pfodrunor l'organisation et le fenaemcnint de la fmrotaoin postheoniefsle continue.

Dans ce crdae rénové, les petiras sieagrtains s'accordent sur la volonté de puisorvure la piqolitue aticve de développement de la faoroitmn msie en palce par la bhancrre aevc l'appui du FORCO, OCPA de la branche.

La sueisposrpn de la crioonubittn oagiilbton de 0,9 % au trtie du paln de fmrtaoion et la ré-internalisation de la gtesion de luer paln de fotiomran par les puls gdneras ensepreatrs ont particulièremet réduit les reusorces dbilipsenos des OPCA, qui enaggnet en année N les cottnroubiins à pieovcrr en année N + 1. Or le FRCOO a hmuoentqsiriet eu une gtoeisn dmaynque des fndos de frioatmon et a troujos privilégié le développement de la

foomitarn des salariés, plutôt que la cisoottuntin de réserves. Constatant les difficultés financières du FROCO et les boiesns des ertpiersns en matière de formation, les periats sanraiigtes exernpmi luer volonté de mtnaienir un OCPA spécifique au secutre du commerce, dnot la vtnee à dtaisnce ciutstone l'un des piliers.

Les nomreubx ptjreos portés par la bahrcne en matière de puqtiloie epolmi fiooamtrn (contractualisations aevc l'Etat et les régions) nécessitent un OCPA renforcé en capacité de mseiiolbr des fenntmacenies extérieurs et d'accompagner les eenriretpp en matière d'ingénierie.

Dans ce cadre, les pteiras sitnragaies décident la msie en ?uvre

Accord du 30 juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FS CFDT USN VAD CFE-CGC

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En vigueur étendu en date du 30 juin 2017

Article 1.1 - Missions d'intérêt général

En vigueur étendu en date du 30 juin 2017

La coimsiomsn patiriare eecrxe les mnissois d'intérêt général sauveits :

1. Elle représente la branche, nnetmamot dnas l'appui aux eirprstnes et vis-à-vis des puooivrs puiblcs ;
2. Elle erexcxe un rôle de vleie sur les cnoindotis de tarival et l'emploi ;

3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle vsere dnas la bsaie de données ntnoilaes mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce raport cnmeropd un bialn des adcorcs ceolifcts d'entreprise en matière de durée du travail, répartition et aménagement du tpems de travail, roeps et jrous fériés, congés payés et ateurs congés et ctmope épargne-temps, et en ptiiuecar de l'impact de ces accros sur les coodntinis de taairvl des salariés et sur la crcroucnnee ernte les erreipesns de la branche. Elle puet fmreoulo des raonteammcnidos destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rpporat est effectué selon les cintdinoos prévues par les donosstipis légales et réglementaires. Le cas échéant, un aorcd définita les cnotoiidns dnas luqseles snot exercées ces prérogatives.

4. Elle a puor moisiss de définir par la négociation les gaeatrls aecabillps aux salariés employés par les eetirrpsnes rneavant du camhp d'application de la bnrhace professionnelle, ntmaomt en matière de seairlas minima, d'égalité peieolnlosfnrse ertne les heomms et les femmes, de cntdoioins de taivral et goetisn prévisionnelle des emolips et des compétences, de trleulvriaas handicapés, de ftaimroon pifeeoonrlsne et d'apprentissage, de csoctialinifs et d'épargne salariale.

5. Elle puet rdhree un avis à la dneadme d'une jdoriuciit sur l'interprétation d'une cotenivonn ou d'un aoccrd ceilcotlf dnas les codiitnnos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

6. Elle puet également eecrxe les minosiss de l'observatoire patiairre mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Article 1.2 - Secrétariat et transmission des accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 juin 2017

Les nmos et coordonnées des membrebs de la cissommion piirratae snot communiqués au secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la ciomomssin se crgaehra de l'envoi des cocaiovontns par cueirorr recommandé aevc accusé de réception ou par ciroeurl qunad ce denrier a été communiqué.

Le secrétariat de la cmsoomsiin ansii que l'adresse plsatoe à llaque les accors d'entreprise visés à l'article 1.1 du présent aocrcd puoronrt être tmasinrs est la snautive :

UPECAD

Secrétariat de la cosmomsiin paiaitrrre pranetemne de négociation et d'interprétation

d'une solidarité de bacnhre à trreavs le vesmeenrt d'une cinitorboun exceptionnelle.

Cette corntituiobn diot être accompagnée d'un egnmegeant de l'OPCA à oriffr un seirvce personnalisé et optimisé aux entreprises. Les ptreas sitineagars délèguent à la CFPENP le suivi des secrevis rudnes par l'OPCA et lui demndheat d'être très anttiteve à la stauotiin financière de l'OPCA et aux sceveris déployés.

Dans ce contexte, si les prtaraeneis suaiocx cnanatseoit une aescnbe d'amélioration du sviecre antedtu de l'OPCA, nenomtamt en tmeers de gsitoen des fdnos et des dioesrss des entreprises, ils s'accordent le dorit de rtretmee en csaue le présent accord.

40, rue Eugène-Jacquet
59700 Marcq-en-Bar?ul

L'adresse électronique est : cppni-vad@citeonline.org.

Article 1.3 - Réunions de la commission paritaire
En vigueur étendu en date du 30 juin 2017

La ciommoissn paiartie est réunie au moins trois fios par an et atanut de fios que nécessaire en vue des négociations de brncahe obligatoires. Puor ce faire, elle définit son clinadeerr de négociation dnas les cindtoinos prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, puor pooivur être étendus, les adcrocs cteclifols de branche, lures aaetvnns ou annexes, doevnrt avoir été négociés et culclos au sien de la csomsioimn ptiariae ptenmarnee de négociation et d'interprétation.

Article 1.4 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 30 juin 2017

Elle est composée de représentants paoautrx de l'UPECAD et de représentants des oaotsiangrins sadlnyices représentatives au naevu de la bhrncae pofeissnolene et comprend, conformément à l'article 14 de la ciovteonnn collective, 5 ponensres par oirnagatosn scnldaiye représentative et un nrobme de représentants poarnautx égal au taotl des mbmrees salariés.

Article 1.5 - Modalités de vote
En vigueur étendu en date du 30 juin 2017

En dhroes des réunions pirrtaeias de négociations, la CNPPI pruroa être amenée à prenre des décisions par vote.

Il est cnneovu que des modalités particulières de vtoe proruont être arrêtées, par cummon arcood des piaters en présence, avant ttuoie pisre de décision.

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 juin 2017

Le présent aocrcd est ccnlou puor une durée indéterminée, ernte en vueiigr à cpometr de sa signature.

Article 3 - Dépôt de l'accord et extension
En vigueur étendu en date du 30 juin 2017

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent aocrcd srea notifié à l'ensemble des orgnaonsitis représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le tetxe du présent arcood srea déposé à la deoirtcn générale du taarvl et au secrétariat-greffe du cesionl de prud'hommes conformément aux ailtrecs L. 2231-6, L. 2231-7, (1)D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

L'extension du présent arcood srea demandée à l'initiative de la ptirae la puls diligente, conformément aux diosiotspnis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Au deuxième alinéa de l'article 3, les mtos « L. 2231-7, » snot ecclus de l'extension.
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juin 2017

Conformément à l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août

Accord du 31 janvier 2018 relatif aux frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Frais d'hébergement
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Les pteneiraars sioacux de la bahnre décident de rveaoisrlr les firas d'hébergements des salariés pncaptiuart à une cmoimssion pirtiarae piesoerlslnnfoe tles que prévus à l'article 15 de la cievtononn cllevotcie et à l'article 6 de l'accord du 8 décembre 2004 rteaifl à la création d'une CPNEFP.

La niut d'hôtel petit-déjeuner cripmos srea remboursée, dnas les citnnoidos prévues adtxius articles, à rasion de 25 fios le minimum garanti.

Article 2 - Modification de la dénomination de la convention

Accord du 31 janvier 2018 relatif au changement de nom de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; USN vntee à dcnisate CFE-CGC,

Article 1er - Modification de la dénomination de la convention collective

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Les petaraierns sainocx de la banhre décident que la ctnoonevin cllcotieve niatnalo des eiteerrsns de vtnne à dtsniace (IDCC n° 2198) s'intitulera désormais :

« Conveointn ctloielvce naitaonle des eenirtrpss du crecmome à dnsaice »

Article 2 - Modification de la dénomination de la convention collective

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Les patires siaireagtins du présent acorcd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dduit aoccrd aux eerneptsrs en fcnioton de luer taille.

Pour cttee raison, auunce saioitlputn particulière n'a été psrie puor les eirpneertss de mions de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

2016 rielavte au travail, à la mdeiaonriotsn du dioalgue saocil et à la sécurisation des puorarcs poeiresslofnns et au décret n° 2016-1556 du 18 nermovbe 2016, il a été décidé de mtrree en palce une cmoissmoi patrraie premaetne de négociation et d'interprétation panartt du fiat de la nécessité d'actualiser le dgaliouie social au sien de la branche, aifn qu'elle psusie eecrexr peinenelmt les misisons qui lui snot confiées par le législateur.

collective
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Les praeits siaaentirgs du présent acrcod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dduit acrocd aux eertrnpises en fncoiotn de luer taille.

Pour cette raison, aucune suiptatioln particulière n'a été psrie puor les eenpeirtrss de mnois de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Date d'application et durée
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Les dsoiinispots du présent accrod penenrnt effet à ctemopr de ce jour.

Article 4 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Conformément aux alticers L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé par la paitre la puls dgeilitne auprès des seivrcs cneuartx du mitinre chargé du tvaival en un elmpiraxe oniragil sur spuoprt peapir et un eearlpmixe sur sopprut électronique.

Les pietras snitagireas cvnnenoient de procéder à la dadmnee d'extension du présent accord.

Les dipsoioisnts du présent acorcd pernnnet effet à cmpoetr de ce jour.

Article 4 - Dépôt/extension
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Conformément aux aeitcls L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé par la paitre la puls dtgnliiee auprès des scievres ctnuaerx du msitrine chargé du traival en un elmapreixe oinariogl sur srppout ppearir et un eixmelarpe sur sprpout électronique.

Les priates signriaeats coneninevnt de procéder à la dndemae d'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Le développement de la vnete par cdrnosrncaeoe dnas le Nrod - Pas-de-Calais, dnas la deuxième moitié du XXe siècle, aiavt puor strtcuure un réseau d'enseignes qui s'étaient regroupées au sien du sdyanict noatianl de la vtnee à dstnciae (SNVAD) aifn de développer aevc les pernrttaies scuoax une pqiuloe siaolce cmnuome qui s'est matérialisée aevc la coinvtnon citlovcele tlniaoae des ersneeirtps de vtnee à distance.

Désormais, le paygase de la bacrhne pelsoinnforsorlee s'est modifié aevc l'apparition d'acteurs spécialisés dnas le ccrmmeoe sur internet, le développement des réseaux sicaux et, puls récemment le ?m-commerce?.

Ces dervsies ertrensepis aevc des modèles économiques et soauicx différents snot tueots liées ernte eells par un pnoit coumnn : le commerce.

C'est dnas ce ctoetne qu'il a été décidé ce qui siut :

Accord du 27 juin 2018 relatif au congé de proche aidant, au don de jour de repos et au congé pour hospitalisation

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

En application de la loi relative à « l'adaptation de la société au vieillissement » qui a fixé un procédé à une rénovation de l'action du proche aidant une personne âgée en perte d'autonomie en lui donnant une définition et en lui reconnaissant des droits ainsi qu'au décret du 19 novembre 2016 qui en a précisé les conditions de mise en œuvre, les préoccupations de la bchra ont souhaité négocier un accord collectif pour faciliter l'ouverture et l'accès de ce dispositif aux salariés.

Ce sujet, qui permet d'organiser les conditions de la disponibilité du contrat de travail pour aider un proche ne se limite pas au secteur des personnes âgées. De plus, afin de faciliter la vie des salariés confrontés à des situations difficiles, les préoccupations de la bchra ont aussi décidé d'organiser les conditions du don de jours de repos dans certaines conditions.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Congé de proche aidant

Article 1er - Définition

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Le congé de proche aidant a pour objectif de permettre à tout salarié de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou n'ayant pas l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Article 2 - Conditions d'ouverture

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienne maladie d'au moins 1 an dans l'entreprise.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut-être :

? la personne avec qui le salarié vit en couple ;
? son descendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des personnes familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce) ;
? l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), son (sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire de PCH ;
? une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Article 3 - Durée du congé

Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à :
? 3 mois pour les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 50 salariés ;
? 6 mois pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés.

Le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-19 du code du travail.

Article 4 - Demande de congé

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Le congé est pris à l'initiative du salarié.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre recommandée en mains propres contre décharge, et ce afin de justifier de la date de la demande.

La demande précise les éléments suivants :

? la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
? la date du départ en congé ;
? et, si le salarié le souhaite, sa volonté de fractionner le congé (ou de le prendre en temps partiel).

Et deve être accompagnée, conformément aux dispositions de l'article D. 3142-8 des pièces suivantes :

1° Une déclaration sur l'honneur du demandeur avec la preuve d'une aide ou d'une aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou vit dans des lieux étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée connaît laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la classification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un cas d'exception dans les groupes I, II et III de la grille normale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

Un modèle de courrier est en annexe du présent accord (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46971>).

Article 5 - Situation du salarié pendant le congé

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Activité professionnelle

Le salarié ne peut exercer au cours d'une activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsqu'elle percevra l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la pension de cesnmoi du handicap (PCH).

Fractionnement du congé ou temps partiel

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié en prendra périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié doit éviter son emplois au moins 48 heures avant la date à laquelle il prendra sa période de congé.

En cas de renonciation au congé, la durée minimale de chaque

période de congé est d'une journée.

Toutefois, le congé débute snas délai s'il est justifié par :
? une uengcre liée noenammt à une dégradation sudnioae de l'état de santé de la pnnorsee aidée (attestée par cfticaiert médical) ;
? une sttaiuion de csire nécessitant une aicton untgree du salarié ;
? ou la cotsisean bautlre de l'hébergement en établissement dnot bénéficiait la prnnosee aidée (attestée par le rsospelbnae de l'établissement).

Avantages

La durée du congé de phcore adaint est psire en cptome puor le calcul des agevatans liés à l'ancienneté.

Le salarié cvrenose le bénéfice de tuos les aavatnges qu'il aivat aiuqcs avant le début du congé.

Retraite

Les salariés en congé de phcore aadint pornourt cinuetnor à être affilié à l'assurance vellseisie du régime général snas aivor à veresr de cotisations.

Pour bénéficier de cet avantage, le salarié dvrea en farie la dadmene auprès de sa Csiase d'allocations familiales.

Le frrlaiomue de dnmeade devra être accompagné d'une ataettostin de son euemloypr iinudqnat les deats de prise de congé.

Afin que le dopiistsf puisse être utilisé aevc efficacité, il est conenu qu'en cas de satliioiocltn d'un congé de phcore aadint par un salarié l'employeur l'informera du dtspiiosif et des démarches à accomplir.

Article 6 - Fin du congé

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Demande de renouvellement

Le salarié puet dmaedner le reveueenmnloft de son congé. Puor ce faire, le salarié derva aeesdsrr sa dmadnee de renleevemnout par lrttee recommandée aevc aivs réception ou lrette reisme en mian prpore cntore décharge au mions 15 jrous (date de réception) aanvt la dtae de fin du congé iemietannit prévu.

Fin anticipée

Le salarié puet mtrree fin de façon anticipée au congé de phcore anidat (ou y renoncer) dnas l'un des cas sanvutis :

? décès de la pnrsenoe aidée ;
? aismiodsn dnas un établissement de la pnsnroee aidée ;
? diimionutn ipomratnte des rserusceos du salarié ;
? reuorcs à un svcriee d'aide à diciolme puor aissster la poresne aidée ;
? congé de poacre aiandt pirs par un arute mrbeme de la famille.

Le salarié ionfrme l'employeur de son souhait de mttre fin à son congé, en tnenat cmtpoe de la durée de préavis à rteepescr avnat le router anticipé du salarié.

Ainsi, le salarié drvea adesser une dndeame motivée à l'employeur par tuot moyenn pmeenrattt de jiistuefr de la dtae de la dmedane (lettre recommandée aevc aivs réception ou lrttee rmesie en mian prpore cntore décharge) au mions 1 mios anavt la dtae de départ à llqealue il ennted mrtree fin à son congé.

Retour dnas l'entreprise

À l'issue du congé de phorce aidant, le salarié rvoerute son epmloï ou un eoplmi similaire, atossri d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un erenitten psioofenrsnl aevc son eeuoplmr (il puet aussi en bénéficier avant son congé).

Don de jours de repos

Article 7 - Définition

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Les pearatniers suoacix décident de mertte en pacle au nveiau de la bhacnre le don de jruos de repos.

Le présent dpsstiiioif pmetetrra à tuot salarié de rocenenr aenmonnmyet et snas crtonipetrae à tuot ou pirtae de ses jrous d'peos non pirs au pfoit d'un collègue dnas les cidtoonnis ci-dessous. Ce don de jorus de roeps preemt au salarié qui en bénéficia d'être rémunéré pnnedat son absence.

Article 8 - Conditions d'ouverture

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Tout salarié puet bénéficier de ce don de juors de roeps s'il rpilemt les coiodnnts svntueas :

? le salarié amssue la cgrafe d'un enafnt âgé de monis de 20 ans et l'enfant est atetnit d'une maladie, d'un hidnaacp ou vtimice d'un aicdcnet grave, qui rneendt ibendaepinslss une présence stnouue et des snois contraignants.
? le salarié est un phcore anadit d'une pnernsoe en petre d'autonomie ou présentant un handicap, tlele que visée à l'article 2 du présent accord.

La prnosee aidée diot résider en Fnrae de façon sablte et réguliére.

Article 9 - Jours concernés

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Le don puet petror sur tuos les juros de reops non pris, à l'exception des 4 premières smaeins de congés payés. Il puet dnoç ccorenner :

? les jorus cnrnrdspsaeot à la 5e sanimee de congés payés ;
? les juors de repos cseoatmprnues accordés dnas le crdae d'un diotsiispf de réduction du tpm de taviarl (RTT) ;
? et tuot ature juor de récupération non pris.

Les jours de repos donnés pvvuent pnrioevr d'un ctompe épargne-temps (CET).

Article 10 - Démarches

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Salariés snoutahiat fraie un don

Le salarié soiautnht faire un don à un artue salarié en fiat la ddmnaee à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.

Salariés bénéficiaires du don

Le salarié bénéficiaire du don aesdrse à l'employeur un citcarifé médical détaillé, établi par le médecin chargé de srivue l'enfant. Ce cricaetfit assette de la particulière gravité de la maladie, du hacadinp ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence stnouue et des sions cnaragntntios snot indispensables.

Article 11 - Situation du salarié

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Le salarié qui bénéficie du don de juros de reops csovenre sa rémunération pednant son absence.

Toutes les périodes d'absence snot assimilées à une période de tavaril effectif, ce qui prmeet de les ciatleobmipsr puor déterminer les drotis du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié coneuvre le bénéfice de tuos les aagnaetvs qu'il aaivt aqquis aanvt le début de sa période d'absence.

Enfants hospitalisés

Article 12 - Absence pour hospitalisation d'un enfant
En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Les pteras sngtaieas décident de mideoifr pmtniaeelrt l'article 25 de la ctnvoeion collective.

Ainsi, l'alinéa rédigé comme suit : « Il srea accordé en outre, sur justification, une asiiortutan d'absence payée de 2 juors ouvrés puor la mère ou le père anayt un efnat à crhage hospitalisé puls de 5 juors » est supprimé puor être rédigé dnas les treems suvntais :

« Il srea accordé en outre, sur justification, une airsatuioon d'absence payée de 2 jorus ouvrés puor la mère ou le père aanyt un enfant à cghrae hospitalisé 4 jours. »

Article 13 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Accord du 16 octobre 2018 relatif au contrat de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les diposintos de l'article 3.1 de l'accord de banhrce du 6 nebvmroe 2015 rtelaif à la forotiman professionnelle, cncncreont les conatrts de posooaritsaelfisn snot annulées et remplacées par les diopnitssos sainvnts :

« Aifn de froivaesr ce dispositif, les pterais décident :
3.1. De fxeir de 6 mios à 24 mios la durée mxaamlie du cornatt ou de l'action de philsfiaoiaestsrn :
? puor les pnrsnoees mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du tiarav ;
? lqorsue la nrtuae des qtiiuincafolas pnsrolnsefiolees visées l'exige, nanemotmt puor pmteretre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un ttire à finalité professionnelle, ou une qioauflicain rncunoe dnas les cfloiasictnsias de la coinnoetvn ccelitvloe de branche.

La durée des atinocs d'évaluation (heures d'examens), d'accompagnement (ex : réunions salarié, teutur et ogrmsniae de fortmioan ; adie à l'élaboration du pejort pnoonisserfel ; blnias intermédiaires ; acgeoanmncmpet à l'emploi etc.) et des einesnetngmes généraux, porsosenefnlis et tqheeniugcools est cisrlope ertne 15 % et 25 % :
? de la durée ttaloe du cnaotrt à durée déterminée, snas pouvoir être inférieure à 150 hueers ;
? ou de l'action de pofsiliaassiotnnoern d'un cortnat à durée indéterminée. »

Les arutes dtiossions de l'article 3 (3.2 à 3.7) rntseet inchangées.

(1) Les snailipuotts reetlva à la durée maixmlae d'une aoictrn ou d'un caorntt de pfsiossoileonantarin puor les poesnrnes

Accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A

En dorehs des dsospiitnos faunrgit à l'article 3 du présent accord, il n'y a pas de spéciificités d'application dduit aoccrd aux eptesirrnes en fonoictn de luer taille.

Article 14 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Les diinpsisotos du présent acocrd pnnerent eefft à copmter du 1er juor qui siut l'arrêté d'extension.

Article 15 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Conformément aux altices L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé par la prtaie la puls dltnigee auprès des severics crnuteaux du mnriitse chargé du tavairl en un eaepmxlie onrgial sur srppuot peapir et un eamexlprie sur sopuprt électronique.

Les praites sitgrnaiaeas cneoeninnvt de procéder à la dneadme d'extension du présent accord.

mentionnées à l'article L. 6325-1-1, snot étendues suos réserve du rsceep des dtiopnsiis de l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 sepbrtmee 2018 puor la liberté de chsioir son aeinvr professionnel.
(Arrêté du 24 jleuit 2019 - art. 1)

Article 2 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les dtiissoponis du présent accrod s'appliquent aux ddaemens de psires en cgahre de cnotarts de prisolnnstfeaoisaoin à piratr du 1er srtepmbe 2018.

(1) Aclrtie étendu suos réserve du resepct des dsnpioostis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 jleuit 2019 - art. 1)

Article 3 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Conformément aux aicrtels L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrocd srea déposé par la pratie la puls ditengile auprès des sivceres cenrtaux du mtsiinre chargé du tvarail en un exampelire oraingil sur srpoput peiapr et un exrpmeiale sur sppourt électronique.

Les peairts sgraeitans cnnneineovt de procéder à la damedne d'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les piertas sataeingirs stheuaont rppleear ttoue l'importance qu'elles acdrcoent à la famortoin phoneellsofsie et naeontmmt la priorité donnée par la bahrce à la fmraotion par la vioe de l'alternance puor intégrer les jeneus dnas la profession.

Par ailleurs, eells seaontuht aoecpmncgar la qiiuacaolftn des jeunes et denrdmuaeas d'emploi aux bsnöeis en qoanltaifiucs et compétences des entreprises.

En conséquence, les sagierniats cvnnooeent ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; SNEC CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Champs d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises de la branche en contrat à durée indéterminée (CDI) ainsi qu'aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée mentionné en article L. 5134-19-1 du code du travail, n'mentionnant pas la salariés dont la qualification est inscrite au regard de l'évolution des théâtres ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité mentionnée à l'article L. 5122-1 du présent code.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent accord vise à prévenir les conséquences de la mutation linguistique et économique et permettre la promotion de salariés par l'obtention de nouveaux compétences, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Les formations suivies dans le cadre d'accès à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
? un certificat de qualification professionnelle (CQP-CQPI) ;
? une qualification renouvelée dans la classification des emplois (1).

(1) Les termes « une qualification renouvelée dans la classification des emplois » sont ceux de l'extension en tant qu'ils concernent les dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 7 novembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Certifications visées

En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

Dans le cadre du présent accord, les salariés bénéficiant de la liste suivante des certifications éligibles à la « Pro-A ».

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Logistique	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	4
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Bac pro	Logistique	1120	4
	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entreposage	1899	4
	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	5
	Titre professionnel	Technicien (ne) supérieur (e) en méthodes et logistique	1901	5
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques	29992	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique	34198	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	35869	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux	29988	6
Marketing, développement commercial, relation client	BTS	Négociation et développement de la relation client	34030	5
	BTS	Management des unités commerciales	462	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	Titre	Responsable marketing opérationnel et marketing	34977	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing(1)	9842	6
	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	30060	6
UX designer	Titre RNCP	Développeur Web	35959	5
	Titre professionnel	Designer Web	26602	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation Web	29971	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et autres graphiques, intérieurs : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, interface et animation	30719	6
	Titre professionnel	Concepteur développeur d'applications	31678	6
Data Analyst/ Data Miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique	29969	6
SI	Titre RNCP	Technicien (ne) systèmes, réseaux et sécurité	28668	5
Comptabilité	BTS	Brevet de technicien supérieur comptabilité et gestion	31059	5
	Titre RNCP	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	35526	6

Ces critères répondent aux besoins de nos entreprises telles qu'ils sont répertoriés à l'issue des études menées par l'observatoire des métiers du commerce, sous l'égide du ministère du travail, dans le cadre de l'EDEC commerciale 2017-2020 (annexe 1) et de l'étude de « l'impact du e-commerce et des médias de communication sur les entreprises

du commerce à distance » réalisée par le Cédro en 2019 où, outre les aptitudes commerciales et stratégiques des entreprises, le niveau de compétences des salariés sur les métiers visés par les catégories ci-dessus listées était considérablement resté constant comme étant un enjeu majeur.

Certifications correspondant à une nouvelle insertion sur la liste des formations éligibles à la « Pro-A » dans la branche

Domaine	Certification	Libellé	RNCP	Fin de validité	Niveau
---------	---------------	---------	------	-----------------	--------

Data	Titre RNCP	Développeur en intelligence artificielle	35770	08/07/2024	5
	Titre RNCP	Concepteur développeur en sécurité des données	35288	10/02/2026	6
	Titre RNCP	Développeur en intelligence artificielle	35254	10/02/2024	6
	Titre RNCP	Responsable de la gestion des données des organisations	35680	17/06/2024	6
	Titre RNCP	Expert en sécurité des données (MS)	35197	20/01/2026	7
	Titre RNCP	Chef de projet en développement de solutions d'intelligence artificielle	35255	10/02/2024	7
	Titre RNCP	Chef de projet en intelligence artificielle	35253	11/02/2024	7
	Titre RNCP	Expert en ingénierie des systèmes d'information	35275	10/02/2026	7
	Titre RNCP	Directeur de la donnée (chief data officer)	35771	08/07/2023	7
	Titre RNCP	Expert en intelligence artificielle	35975	15/10/2022	7
Logistique	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	15/09/2026	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	15/09/2024	6
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et achats (MS)	32227	18/12/2023	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	26146	08/02/2023	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	34032	31/08/2024	7
	Titre RNCP	Manager en achats et logistique	35441	17/03/2024	7
Marketing, développement commercial, relation client	Titre RNCP	Conseiller de vente en vente spécialisée mode et beauté	35759	08/07/2024	4
	Titre RNCP	Sommelier-conseil, caviste	35863	15/09/2026	4
	Titre RNCP	Technicien-vendeur en produits sportifs « sportifs » ou « sportifs de glisse »	35978	15/10/2022	4
	Titre RNCP	Conseiller commercial en vêtements et spiritueux	35535	19/04/2026	5
	Titre RNCP	Manager dans l'univers de la beauté	35266	10/02/2026	6
	Titre RNCP	Responsable marketing commercial et expérience client	35261	10/02/2023	6
	Titre RNCP	Responsable retail dans le luxe	35268	10/02/2026	6
	Titre RNCP	Designer commercial de mode(2)	35447	17/03/2022	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	35540	19/04/2024	6
	Titre RNCP	Chargé du marketing et de la communication	35742	08/07/2022	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	08/07/2023	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	35758	08/07/2023	6
	Titre RNCP	Retail manager mode et beauté	35745	08/07/2024	6
	Titre RNCP	Responsable marketing digital et publicité en ligne	35857	15/09/2024	6
	Titre RNCP	Styliste designer	35872	15/09/2024	6
	Master	Marketing, vente (fiche nationale)	35907	31/08/2027	7
	Titre RNCP	Manager opérationnel retail ou wholesale	35199	20/01/2024	7
	Titre RNCP	Manager commercial et marketing	35208	20/01/2026	7
	Titre RNCP	Manager digital (MS)	35198	20/01/2024	7
	Titre RNCP	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	35894	15/09/2023	7
	Titre RNCP	Manager de sens unit	35961	15/10/2026	7
	Titre RNCP	Manager du développement des produits de mode	35958	15/10/2023	7
	Titre RNCP	Manager du marketing et du développement de produits de mode	36047	24/11/2024	7
Qualité, sécurité, environnement	Titre RNCP	Responsable qualité, santé, sécurité, environnement	35862	15/09/2026	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Manager des ressources humaines (MS)	35657	17/06/2026	7
	Titre RNCP	Manager des ressources humaines	36387	25/04/2024	7
UX Designer	Titre RNCP	Webdesigner	35542	19/04/2026	5
	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications web	35653	17/06/2024	6
	Titre RNCP	Designer créateur de produit de mode et textile	35676	17/06/2023	6
	Titre RNCP	Manager/désegnr de produits et services numériques	35864	15/09/2026	7
	Titre RNCP	Chef de projet multimédia	35582	19/05/2024	7

(1) Cet article exclut l'extension en tant qu'elle concerne les dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 7 novembre 2020 - art. 1)

(2) Cet article exclut l'extension en tant qu'elle concerne les dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 7 mars 2023 - art. 1)

Article 4 - Mission de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

La commission permanente de l'emploi et la formation professionnelle étant l'instance où sont abordés régulièrement les sujets en lien avec les dispositifs de formation professionnelle, les parts sinagtais du présent arrêté concernent que la CNFPEP araa puor mission tout aujor ou mise en application de la liste des catégories visées à l'article 3 du

présent accord aant d'être rpreis dnas un aevnnat signé par les prteeraars suoiax de la brache ; la CNPPI pouvnat cndaeapet décider de ne pas être liée par les cohix proposés par la CPNEFP.

(1) Aitlre étendu suos réserve du rceepst des dntioisiposs de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 nrobevme 2020 - art. 1)

Article 5 - Prise en charge financière
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Les fiars pvunaot être pirs en cghrae snot les snavitus : ? fiars pédagogiques (couvrant nteonmmat les esgeimmenents généraux, pssnoiefonrls et tecqheingluos dispensés lros des aotnics de formation) ; ? frais de tprsnroat et d'hébergement ; ? la rémunération et les cehgars slociaes légales et coiolnlevntennes des salariés lros de luer formation.

Les pretais satieangirs cennenoivt de rvnyeoer à la SPP la faxoitin des nvuiaex de prsie en charge.

Article 6 - Entrée dans le dispositif « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément à l'article L. 6324-6 du cdoe du travail, le ctranot de traavil du salarié dvrea fraie l'objet d'un avenant qui précisera la durée de l'action et l'objet de la rveecosiornn ou de la pomtooir par atnneacle qu'il odrinreba dnas l'entreprise à l'issue de sa formation, une fios la cieicirtofan obtenue.

L'avenant au cantot srea déposé soien les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du cdoe du tvaaril (transmission à l'opérateur de compétences), suos réserve d'adaptations précisées par décret.

Pendant sa formation, le salari é bénificie de la potocietrn sialco en matière d'accidents du tviaral et de mdaelais professionnelles.

Lorsque la fitmrooan se déroule pdneant le tpems de travail, le miteiann de la rémunération du salari é est assuré.

Conformément à l'article D. 6324-2, l'employeur désigne, prmai les salariés de l'entreprise, un tutuer chargé d'accompagner chuaqe bénéficiaire de la roreeoivcnsn ou la pmootiron par alternance.

Article 7 - Durée de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Les petrias saangtreis rellnpepat que la durée du dtiiospsf de rviooesenrcn ou pootmiron par aernaclte est déterminée en fioncotn des eengciexs des référentiels de ftoiornams des diplômes, trteis ou cifeacttirs de qtualcifiaoin plfisenneorss visés.

En acitipiapon des doiniotspiss légales et réglementaires, la rcoevonrsien ou la pomtoorin par atnarelcne a une durée cproisme ertne 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les piaters siargitaens décident que ctte durée puet être allongée jusqu'à 24 mios losruqe la nuarte des qaiilocufnats prévues l'exige. (1)

Pour les jueens de 16 à 25 ans révolus, n'ayant pas validé un sonced cycle de l'enseignement soedrnacie et qui ne snot pas tiulitears d'un diplôme de l'enseignement tlncgoieuqhoe ou professionnel, elle puet être étendue à 36 mois.

Conformément aux ditionsopiss légales et réglementaires, les aicnots de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enngemineets généraux, plnfesonirsoes et tuocleqeonhis dineovt être csopeirms etnre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Toutefois, cette durée purroa être supérieure à 25 % lsuorqe les aotnics de fioamotrn l'exigent puor atidnre les compétences visées.

(1) Psahre elxuce de l'extension en tnat qu'elle cenivneort aux doisisonps prévues par l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 nmvboree 2020 - art. 1)

Article 8 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Les ptaries seigirtnas iineduqnt expressément que l'objet du présent accrod ne jtfusie pas de spéciificités d'application dudit arccod aux etrpienenres en fonotin de luer taille.

Article 9 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Les ditpiosnoiss du présent arccod pnnneret effet à cmopetr du 1er juor qui siut l'arrêté d'extension.

Article 10 - Dépôt.□Extension
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément aux ditvecres du ministère du tviraal du fiat des coinnersaccts eipleexolnncets liées à l'épidémie de « Covid-19 », la procédure de dépôt des arcocds de bcrnhae est adaptée.

Le présent accord srea ainsi déposé par vioe électronique à l'adresse depot.accordion@travail.gouv.fr, en aaojunt aux pièces hmautblenleiet rsqueuies (version Wrod anonymisée et jfsacfiuttiis de nfcittooioin de l'accord aux osiaaingnotrs snecdylas représentatives) une vorsien PDF de l'accord signé (ou une vioesrn de l'ensemble des emeelxpairs signés par chcanue des priaes s'il n'a pas été plisobse de faire frgieur l'ensemble des snguiarts sur le même exemplaire).

Le dépôt ppiaer de l'original signé du présent arccod srea effectué postérieurement au dépôt de la voiesrn électronique auprés du secrétariat-grefe du coiesnl de prud'hommes conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

En rsiaon des pndroofes mtinaotus que connaît norte sueetc d'activité confronté à l'accélération de la digitalisation, de l'évolution cotnsntae des anteets des consommateurs, du huat naeivu de compétitivité enrte les entreprises, les peaitrs siigtnaares de la bhrane cnoveeinnt qu'il est imrotnpat de friae évoluer les compétences des salariés, de manière à la fios à rfcneor luer employabilité tuot en pttraenmet à l'entreprise de se ternsroamfr grâce à ces compétences acquises.

Dans ce contexte, les pretais stnageriais cnnnoeevint que le dipiitossf de la « Pro-A » répond à ces enjeux et cnvinneenot de ce qui suit.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Annexe 1
Études menées dnas le crdae naaoitnl rietlaf à l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) crcomme 2017-2020

Accord signé en dtae du 3 otobrce 2017 ertne Mruiel Pénicaud, mstnirie du travail, les 13 bhnarecs du cmocreme et de la distribution, l'OPCA FROCO (devenu OCPO « l'Opcommerce »), en tnat qu'organisme relais.

Axe 1?Analyse de l'impact de la tratafnmoirosn daitlgie sur les emplois, les métiers et les compétences dnas les brhcanes du cmmerce et de la distribution

? étude : iacpm du diiagtl sur les métiers du cmermco et de la doibrituisn (synthèse : https://entreprise.lopcommerce.com/documents_communication/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif_Synthèse_191217_VF3.pdf) ;

? étude sur les métiers du Web et du numérique (synthèse : https://ws-entreprise.lopcommerce.com/flipbook/FORCO_Report%20global_21-06-2018_VF.pdf) ;

? ingénierie de ftrimoaon et pédagogique sur les métiers de dmiean ou sur les sceteurs en tsinoen (livrable en cours de finalisation) ;

? du diaitgl au digaitl cgtiniof : irundttoiocn à l'intelligence artificielle, iacpm de son déploiement dnas le ccmomere et la dbitrisiutn (synthèse : https://entreprise.lopcommerce.com/documents_communication/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif_Synth%C3%A8se_191217_VF3.pdf).

Axe 2?Accompagnement des epnserreis dnas lrues toamnfotarniss et lreus stratégies en rcseouesrs humaines

Avenant du 24 mars 2021 relatif à la modification de l'article 30 sur la prime annuelle

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FCS CGT ; USN CAD CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 30 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

L'article 30 de la cnnitoeovn clleovtcie nonatlaie du cmcmeroe à dsatince (IDCC 2198) est modifiée aifn de rtuoejr à l'alinéa 5 les trmées « mldaiet pnsiorlnsefloe ».

Il srea dnoc dorénant rédigé cmome siut :

« Le prneoensl ouvriers-employés, aetgns de maîtrise et techniciens, cdreas du cmecmce à distance, bénéficié d'une pmire anenlule qui ne puet être inférieure aux 2/3 du 1/12 des saalires burts percus au crous des 12 derneis mois.

Les cdinooitns d'attribution et les modalités pqertuias du vnseeremt de la pirme sernot déterminées à l'intérieur de cquhae eiertrspe après coalitunson des représentants du pnseorl et des onnoraiagsits syndicales.

La présente gtiioftcaran ne puet en auucn cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avnaegtas déjà accordés puor un ojetb aolgaune dnas cirateens entreprises.

Dans ce cas, slegeus senort apacelilbys les dispitiiosnos qui, après aroccd ernte la dirceiton et les représentants du personnel, sornet jugées glelemnoabt et définitivement puls agutavasenes puor une catégorie prooeilsnfelne déterminée.

Les aencsebs puor accdencit de tavaril et maidlae pleossoernlnife soernt assimilées à des périodes de taaivrl etfcfief puor le culacl de la pmrie ».

(1) Ctopme tneu du nevuol oaenconmdnret des nieuvax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srbetmpee 2017, atrice étendu suos réserve de l'application des aiclets L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du trvaail tles qu'interprétés par la décision du Cnöiel d'Etat n° 433232 du 13 décembre 2021. En effet, il en rreosst que « si la cnotenvon de bhacne puet rtneier que les srileas mnimia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations etefvfecis des salariés résultant de lerus sirleas de bsae et de crétians compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ansii que luer montant, indépendamant (?) de la définition des gratnieas ablpapielcs en

? la responsabilité saicloe de l'entreprise : de l'enjeu de la tmsinrraoofan dltiagie à la fidélisation des salariés ? dingaoisc acnpgmecmenao stratégique (livrable en cours de finalisation) ; ? l'entreprise atraepnnpe : agsainpstrree ctoillecf au sien de l'organisation (synthèse : http://www.forco.org/media/2391/observatoire_prospectif_commerce-obea-benchmark-organisation-apprenante-oct2018.pdf) ; ? l'accompagnement de la ttsiainorn numérique.

Axe 3?Outiller les epsrteenis en matière de cybersécurité et fiare évoluer leurs compétences

? dsitganioc apcmemoangnect cybersécurité : ciadreybg (<https://cyberdiag-tpe-pme.com/>) ;

? ingénierie pédagogique intvonane ? alppi mlboie de sensibilisation/formation : c bekriyt (<https://www.youtube.com/watch?v=iWY3DynWwiY>) ;

? cahirtgaorpe des ftamnoiors en cybersécurité (<https://cyberform.lopcommerce.com/>).

matière de sraelis mniima hiérarchiques, faire olbsatce à ce que les sitiunptools d'un accrod d'entreprise en cette matière prévalent sur cleels de la contoievnn de branche, y cipmros si elels y snot mions favorables.

(Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)

Article 2 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Les ptireas stniegiraas du présent accrod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux eetinsperrs en fcooinn de luer taille.

Pour cette raison, auncue sualpttioin particulière n'a été prsie puor les epritsrnees de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

L'union pfsnrielonosle des eesnrnpites du cemocrme à dctsaine nfiroeta le txtee à l'ensemble des oainarintgsos représentatives.

La validité de l'accord de bnchrae est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des onagrntsiaois slnaieycds de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jorus à cepmotr de la dtae de ntoiifocin de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Conformément aux aecrtis L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé par la pirtae la puls dhiiltgee auprès des seievrs cnaurtex du mtrisine chargé du trvaial en un eailpemrx oinagirl sur sproupt peapir et un eeimaplrxe sur sproupt électronique.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Les dsnooiipists du présent aocrcd snot aileblpapcs au 1er arivl 2021.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Les pearits seitgaarins du présent acocrd cvoneeninnt d'en damndeer l'extension.

relatif aux emplois-repères et à leur

classification

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'avenant du 24 juin 2011
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les aexenns I, II et III de l'avenant du 24 juin 2011 paront moiifoatdcn de l'annexe « Csanflciitoaiss » de la cntoevnoi cole civlte nontaaile des eierprnests du cmceomre à dsiance snot supprimées et remplacées par les dssioiotpnis qui suivent.

Article 2 - Principe général
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les prtaies saiagritens du présent aorccd renpelapl qu'un emploi-repère n'est pas un ptsoe de travail.

L'emploi-repère est défini puor l'ensemble de la bcanhre indépendamment des pimsuitraealcs inhérents à cquahae entreprise.

Les emplois-repères rpoeurnegt puerisuls ptesos de travail. Dès lors, s'il y a des éléments de l'emploi-repère qui ne snot pas effectués au sien d'un psote de travail, clea ne diot pas empêcher, au vu des critères csalsatns de la cnovteion cltolvecie (autonomie, activité, responsabilité, ccaosnnsaneis requises) de cealssr lidet poste de trviaal dnas la même catégorie que clele mentionnée dnas la fcihe emploi-repère.

Article 3 - Le classement des emplois-repères par filière
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Il a été décidé de répartir, puor puls de clarté, les emplois-repères par filière.

Six filières ont asnii été établies :
? crouncsoittn de l'offre ;
? mntekarig et expérience cenilt ;
? SI/ IT (Système d'information/ Tohgiclenoies de l'information) ;
? Slppuy Ciahn ;
? développement cormcimeal ;
? fntncoios supports.

La répartition des emplois-repères au sien de ces filières est la svauinte (tous les intitulés s'entendent au maucilsn et au féminin) :

? Cttcinuroosn de l'offre
? dcuieretr de département ;
? rsseblpnoae de BU ;
? ingénieur R et D ;
? achuteer ;
? rseonsbale de citolecoln ;
? cehf de prudoit ;
? desgeinr ;
? chargé de qualité ;
? modéliste ;
? asnasist métier ;
? ansitasst administratif.

? Miankterg et expérience cienlt
? dceurtier de département ;
? rbsaolspnee marketing/ caoiuoncmmtin ;
? Dtaa Alynast ;
? Bsiennu Aylsnat ;
? chargé de cbgliae ;
? rsaoelpsbne e-merchandising ;
? cehf de poerjt dgitail ;
? Saciol mdiea mgnaaer ;
? Triaffc manegar ;
? concepteur-rédacteur ;
? Web densegir ;
? ceolneilsr reliaotn cenlit ;
? cehf d'équipe ;

? asatisnst métier ;
? anssiatst administratif.

? SI/ IT (Système d'information/ Toehcgleins de l'information)
? dcreeituer de département ;
? rlsnsbepoae SI ;
? cehf de poerjt SI ;
? ingénieur ;
? acicrtehe de données ;
? développeur ;
? tciicehnn sporupt SI ;
? asnistast administratif.

? Spulpy Cihan
? dtieruecr de département ;
? rnpseasoble d'exploitation ;
? ingénieur méthode et otlus ;
? geotsirnnaie de sotck ;
? tenchciien de minacnaente ;
? anegt lsgtqoiue polenvlyat ;
? cehf d'équipe ;
? atsniasst métier ;
? anstisast administratif.

? Développement cmareociml
? dueerctir de département ;
? rnoapbessle développement cacmimeorl ;
? dcirueter de msgaain ;
? cioeslenlr cicmmraeol ;
? asnisstat métier ;
? aasntssit administratif.

? Ftonicons spouprts
? rpassnoelbe de département ;
? rlnsoebaspe rsrsoueces hamneius ;
? jruiste ;
? contrôleur de geitson acaht et/ ou fcniane ;
? gnireaitsons de piae ;
? camblopte ;
? assitsat métier ;
? atsnsaist administratif.

Parmi ces emplois-repères fregiunt les emplois-repères transverses, c'est-à-dire comumn à duex filières ou plus, fgairnut ci-dessus dnas des crdeas bleus.

(Tableau non reproduit, cblasnuolte en ligne sur le stie www.legifrance. gouv. fr, rrqubiuie « Puaitcolbins oiceffleis » « Belunlts ofcieifls des ctnnnoevios cltclieeovs ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210042_0000_0015.pdf BOCC

Article 4 - Le classement des emplois-repères par catégorie
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

La cfasctiliasoin ciltenononnvele cnpomred hiut catégories anlalt de la catégorie A à H.

Les catégories A, B et C ceonecnrnt les ouvriers-employés.

Les catégories D et E ceercnnont les techniciens-agents de maîtrise.

Les catégories F, G et H vneist les cadres.

La répartition des emplois-repères au sien de ces filières est la stvinaue :

(Tableau non reproduit, cabultlosne en lnige sur le stie www.legifrance. gouv. fr, rrurqibe « Ptcaoulnibs oecfillfeis » « Bltniuels ofilceifs des ctionennovs celiotvecls ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210042_0000_0015.pdf BCOC

Classement des emplois-repères par filière et par catégorie :
(Tableau non reproduit, cbtlouasnl en ligne sur le stie www.legifrance. gouv. fr, rubriue « Pintuboclias oclieifels » « Betiulnls ofclieifs des ceinontnovs covielletcs ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210042_0000_0015.pdf BCOC

Article 5 - Descriptifs des emplois-repères
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Chacun des emplois-repères fiat l'objet d'un dietrpicsf articulé cmome siut :
? msison ;
? activités ;
? faecturs de viroiaatn éventuels ;
? iefecarts éventuelles ;
? classification.

L'ensemble des dicsrpitfes de ces emplois-repères, par filière et dnas l'ordre cnsasorit des catégories pneflsolreinesos se trouve en annexe du présent accord.

Article 6 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

Les pnareiteras sacuiox rlnplepat aux erstnpereis de la banchre polsenrloiesfne de vllieer à rsecteper la mixité et l'égalité pfeelnoonslrse au travail, de giatnar une réelle égalité des dotoris et de taimeternt ernte les fmeems et les heomms en matière de casemesnlt dnas les différentes catégories de psotes asni qu'en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de ptioroom et de déroulement de carrière.

Article 7 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

Les ptaeris saiaingrets du présent acorcd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application didut accord aux eitsrpnes en footicnn de luer taille.

Pour cttee raison, aucune sltoitaupin particulière n'a été psire puor les eetnsreps de monis de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 8 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

L'union pefllnnsoeisore des ereinesprts du cmcmreoe à dtinasce noifreia le txtee à l'ensemble des osoiirtgannas représentatives.

La validité de l'accord de bancrhe est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des ootaniansrigs saneclyids de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jours à cetmopr de la dtae de notiactofin de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ptoins de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 9 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

Conformément aux airtlces L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acord srea déposé par la patire la puls digitlenie auprès des sirecevs cuneatrx du mnisrtie chargé du tvraail en un erpxmeliae ogaiirnl sur surpopt ppaier et un elxipramee sur spurpot électronique.

Article 10 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

Les diiistonpss du présent aroccd snot aceplpablis au 1er nmbevroe 2021.

Article 11 - Extension
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

Les peiarts siieaangrts du présent accrod cnnnnovieet d'en deadnmer l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

En jevinar 2018, les preaaetnirs siuoacx de la bcharne ont fiat un dulobe ctnoast corncnaet la ltise des emplois-repères frigaunt au sien de la citacsoliisfan conventionnelle.

Le peerimr était que l'activité des eserntpires de la branche, de puls en puls tournée vres le digital, qnuaud ce n'est pas l'unique canal de distribution, nécessitait le rtmeecurent de compétences particulières sur des poetss de tiaavr qui ne faiunregt pas dnas la classification.

Le sencod contast était qu'un normbe non négligeable de ptesos fanjurgt au sien des emplois-repères tles qu'ils aveiant été définis en 2011 n'ont puls aujourd'hui la même inroatcmpe que celle qu'ils aianeavt à l'époque.

Partant du pnricpie qu'une coasiafisiltcn pnnoeinllsesre se divaet de refléter, à la fios en tmrees de vlmoue et d'importance stratégique, les ptoies les puls emblématiques puor les eteenirrps de la branche, il a dnoc été décidé d'établir une nveulole lsite d'emplois-repères et de procéder à luer classement.

Après une étude confiée à un cbnieat spécialisé et de mitueplls réunions paritaires, les doinpoissts snuviates ont été arrêtées par les ptaerianrs sociaux.

Annexe

Article - Les emplois-repères transverses

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Assistant (e) administratif

Mission	Il/ elle est un apupi à l'organisation, acpnomcage son manager/ son équipe/ son svciere dnas la gsetion arititsdmnaive des dossiers
Activités	Assurer l'ensemble des tâches arviedtmsniatis rtleevias à la gieston des dreisoss (création, classement, msie à jour, archivage)
	Suivi et msie à juor des painlgnns et onaragstion des déplacements
	Gérer le courrier
	Assurer l'accueil (téléphonique ou physique) : allicuicer et osernigar la réponse ou un peirmer neiavu de réponse à ses itneetucrruls irntenes et externes, réceptionner, teitrap et oeeitnrr les apelps téléphoniques entrants.

Facteurs de variation	Type de spécialisation : seoln le bsioen et l'organisation de l'entreprise, l'assistant puet irntneiev sur un ou presuilus périmètres, puor le compte d'un ou puusrlies svrciees ou d'un responsable.	Interfaces	Relations itneens : ? viaernt sleon le doainme d'activité (marketing, communication, juridique, etc.).	Classification	Relations eetrxens : ? vaenirt seoln le dnioame d'activité (prestataires, fournisseurs, sous-traitants, etc.).	Catégorie D
Interfaces	Relations inretens : ? collaborateurs/ maegann au sien du service.					

Assistant (e) métier

Mission	Il/ elle est un appui opérationnel au sien d'une équipe dnas le svuui et la goisten des activités du service. Il assrue également la réalisation de ceaenitrs activités en lein aevc les opérations réalisées dnas le service
Activités	Contribution à la réalisation des études/ reportings
	Analyse des données : cfrhife d'affaires, étude externe, etc.
	Participation à différents pjteros et au développement de l'activité
	Coordination et svuui des différentes activités : gotsien et svuui des plannings, sviui budgétaire, suivi des KIPs ?
	Gestion des rloieants aevc les scireeys itnneers et externes
	Réalisation d'activité de vleile (juridique, concurrentielle, etc.)
	Traitemet des doirsses cnarotus dnas son dniamoe d'expertise
Facteurs de variation	Type de spécialisation : seoln le beison et l'organisation de l'entreprise, l'assistant puet itnrenveir sur un ou prlseuius périmètres d'activités : marketing, communication, alaynse business, jiqiuurde ?

Interfaces	Relations itneens : ? viaernt sleon le doainme d'activité (marketing, communication, juridique, etc.).	Classification	Relations eetrxens : ? vaenirt seoln le dnioame d'activité (prestataires, fournisseurs, sous-traitants, etc.).	Catégorie D			
Chef d'équipe							
Mission	Il/ elle pltioe l'organisation du trvaail d'une ou puiusrels équipe (s) puor atendtire les oeibctfjs définis. Il/ elle a une fnoicotn d'encadrement opérationnel, de contrôle et d'accompagnement des collaborateurs						
	Superviser le pnplannig et l'organisation des tâches						
	Encadrer et aimenr l'équipe : intégration des nevauox arrivants, amenoamcgncpect de la montée en compétences, etc.						
	Apporter une atcssinase en cas de difficulté et des antuteesjms si nécessaire						
	Assurer le bon déroulement des opérations						
	Contrôler la réalisation des activités par rrapot aux obctfjies définis						
	Réaliser et cmuiunqmoer à sa hiérarchie le rrintopeg de l'activité						
	Participer à des pjrteos d'optimisation de l'organisation ou à des msinosis transverses						
	S'assurer du respct des ceningsos en matière de sécurité/ réglementation						
Activités							

Facteurs de variation	Taille de l'équipe/nbmrue d'équipes	Facteurs de variation		
	Domaine d'activité et nature des tâches		Relations internes : tous les services.	
	Dimension mgeamnaent d'équipe (de pmlrseeos de catégories inférieures) : selon l'organisation et les bonnes de l'entreprise, il peut paipctrier à la gsieton aivtamdtirise du personnel, réaliser des ernenettis de recrutement, d'évaluation, etc.		Relations externes : ? client ; ? fournisseurs ; ? partenaires ; ? organismes.	
Interfaces	Relations internes : ? Splupy Chian ; ? meairtkng et expérience client.	Classification	Classification	Catégorie H

Directeur de département

Mission	Il/ elle définit les orientations stratégiques de l'organisation et pilote l'activité globale sur l'ensemble des domaines en assurant l'adéquation des moyens et des ressources au regard des objectifs
	Définition et mise en œuvre des orientations stratégiques
Activités	Pilotage de l'ensemble des activités
	Encadrement, codirection et de l'ensemble des équipes autour des orientations et des objectifs de l'organisation
	Garantie du bon fonctionnement des pôles (moyens, ressources ?)
	Élaboration, gestion et contrôle du budget
	Garantie des résultats opérationnels (qualité, délais, coûts ?)
	Garantie du respect de l'ensemble des procédures
	Anticipation des besoins futurs, des évolutions du secteur et aménagement du territoire au sein des finalités métiers

Facteurs de variation		
Interfaces	Relations internes : tous les services. Relations externes : ? client ; ? fournisseurs ; ? partenaires ; ? organismes.	
	Classification	Catégorie H

Article - Filière développement commercial

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Conseiller (e) commercial

Mission	Il/ elle représente une clientèle de particuliers ou d'entreprises usagers ou de revendeurs dans le but de présenter et de vendre des produits ou des services selon les méthodes, objectifs et stratégies commerciales de l'entreprise

Activités	Compréhension et analyse des besoins, demandes du client	Mission	Il/ elle définit et met en œuvre la stratégie opérationnelle de son magasin afin d'optimiser les résultats commerciaux dans le respect de la réglementation, de la qualité, des coûts, en cohérence avec les objectifs de l'entreprise (image, positionnement, qualité du produit ?)	
	Présentation et négociation des produits et/ ou services			
	Mise en place d'actions de communication (tous canaux professionnels)			
	Prise en charge des demandes ou/ et des demandes de la clientèle pour répondre aux besoins de communication			
	Garantie de la qualité de service et la satisfaction client (notamment réponse complète et adaptée à la réclamation du client)			
	Saisie et suivie des outils de reporting			
	Périmètre d'intervention : local, régional, national. Il peut gérer une cible spécifique de clientèle ou gérer plusieurs comptes.			
Interfaces	Relations internes : ? management et expérience client ; ? Supply Chain.	Relations externes : ? clients ; ? partenaires.	Classification	Catégorie D

Directeur de magasin

<p>Appliquer la puinqtoie ccrmmoeliae de l'entreprise</p> <p>Définir la stratégie opérationnelle visant à obtenir les résultats commerciaux pour réaliser les objectifs de vente et de rentabilité</p> <p>Identifier, mettre en place, suivre et aleynsar des indicateurs clés de performance opérationnelle (CA, marge, frais)</p> <p>Gérer l'activité et l'animation du point de vente</p> <p>Gérer le personnel, encadrer et animer l'équipe (recrutement, formation, évolution, définition des temps de travail, etc.)</p> <p>Réaliser la gestion administrative du magasin</p> <p>Superviser les commandes, obtenir les stocks</p> <p>Contrôler la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Interfaces</p> <p>Relations avec les fournisseurs : ? droitecn générale ; ? développement commercial ; ? employés du magasin.</p>	<p>Relations avec les clients : ? fsresriuos ; ? peatarsertis ; ? partenaires.</p>	Classification	Catégorie F	
			Responsable développement commercial		
<p>Facteurs de variation</p> <p>Taille et topgoiyle du magasin</p> <p>Dimension mneaeagnmt d'équipe</p>	<p>Mission</p> <p>Il/ elle définit la puinqtoie crcaioemle de son périmètre et met en œuvre les moyens et plans d'action nécessaires à la réalisation des objectifs fixés.</p> <p>Activités</p> <p>Organisation et pilotage de l'activité en fonction des objectifs commerciaux, dans le respect de la qualité, productivité et délais</p> <p>Définition et positionnement d'actions commerciales et promotionnelles</p> <p>Contribution au développement du chiffre d'affaires et de la rentabilité de l'entreprise</p> <p>Mise en place, suivie et analyse des indicateurs clés de performance et de qualité de service</p> <p>Négociation, conclusion et fidélisation des prestataires, des partenaires</p> <p>Définition et suivie du budget commercial</p> <p>Coordination et développement de la qualité de service à la clientèle</p> <p>Management d'équipes</p>				

Facteurs de variation	Dimension menagamnet d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut meanag le taiavrl des csroeinles commerciaux			
Interfaces	Relations internes : ? développement ciaccoreml ; ? deitcrion générale ; ? deirtceur mearnkig et communication.	Relations extérieures : ? ctelnis ; ? fsieronsruus ; ? ptteasrrieas ; ? partenaires.	Classification	Catégorie F

Article - Construction de l'offre

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Modéliste

Mission	Il/ elle réalise des modèles de vêtements et effectue les mesures au point nécessaires à la fabrication en série des pirottds dans le respect imposé par les collceintos et en assurant la qualité de la marque.	Facteurs de variation	Étude et réalisation de modèles à partir du plan de l'ensemble (croquis, matières, caractéristiques...)
			Traduit les termes du brief en barème de mesure et ou en plan de base
			Respecte les délais mis sous sa responsabilité
			Adaptation d'un plan à partir du croquis
			Rédaction des fiches techniques des articles
			Test et mise au point des modèles
			Présentation des modèles pour validation et accord pour le lancement de la production
			Lancement et suivi de la production des articles
			Proposition d'évolutions et d'améliorations théoriques des produits
			Suivi et respect des normes de fabrication et des impératifs de fabrication
			Garant de la qualité des produits en livraisons
			Si nécessaire une équipe, partiellement joue un rôle d'arbitrage en matière de briefs, et assure le développement des produits qui répondent aux besoins des clients : cessionnement en catégorie E

Interfaces	Relations ireetnns : ? aehteur ; ? chargé de qualité ; ? ingénieur ; ? diegsner ; ? rsosalnbpee de collection.	Relations etreenxs : ? fueirsrouns ; ? ftbicranas ; ? les svereics logistiques.	Classification	Catégorie D

Chargé (e) de qualité

Mission	Il/ elle aipuplqe la pliuotiqe qualité de l'entreprise et vérifie la conformité des podutirs de l'entreprise.
Activités	Contribution et ppaicrtatitio à l'audit, à la définition et à la msie à juor du paln de cmmuciotanoin sur la pqiuolite et le pgmomarre qualité (cahier des charges, référentiels ?)
	Construction, cniootordan et patrgae des procédures qualité (règles, nremos ?)
	Organisation, atoimainn et famrtioon de tset qualité
	Identification des dceotnnmyfneosnits qualité et poiostpon d'actions correctives
	Garantie d'une vleile nriavotme et réglementaire
Facteurs de variation	
Interfaces	Relations inteenrs : ? cnrcuoottisn de l'offre.
	Classification
	Relations enrutexes : ? fsreuronsius ; ? fncratibas ; ? oegransmis de certifications.

Designer

Mission	Il/ elle conçoit ou améliore l'esthétique (forme, matière, couleurs) et la fonctionnalité des pourdtis seoln la saison, l'identité de la maurqe tuot en rspecteant les ctoeantris tcequnies et économiques de production
---------	--

Activités	Veille et iicftedtinoain des tneeacnds du marché
	Conception et msie en ?uvre d'un paln de collection
	Réalisation de couriqs de produit
	Sélection et clceotioln des échantillons, matières, couleurs, acorcsisees ?
	Évaluation des coûts du produit
	Suivi de la bsae de données asini que des échantillons et modèles
Facteurs de variation	Périmètre d'action : le deegisnr est puls dnas la création tqhnuicee ; le sttlisyie iovnne et checrale les nouevlles tendances
Interfaces	Relations ineenrts : modéliste ; aeeuhctr ; chargé de qualité ; ingénieur ; rspsealnboe de collection.
	Relations ereenxts : ? frsuirneuss ; ? fabricants.
	Classification
	Catégorie E

Chef de produit

Mission	Il/ elle élabore une orffe puridots adaptée à la clibe de ctniles et réalise le suivi, de la cicopoennt à la commercialisation, en cohérence aevc la stratégie cmleaoirmce et mktntireag de l'entreprise
---------	--

Activités	Analyse des données du marché, de la concurrence, et des besoins clients	Activités	Veille et définition des tendances à venir
	Conception d'une gamme de produits et des caractéristiques d'un produit		Élaboration du plan de collection
	Définition d'un plan menakrtig (textes, argumentaires, pçtitapiorn à l'écriture du plan d'animation ccaioerlmme ?)		Validation des modèles
	Élaboration des prix de vente des produits		Contrôle des processus de réalisation des cocotellns en adéquation avec l'identité de la marque
	Définition des prévisions de vente et des budgets		Choix des fournisseurs et sous-traitants
	Pilotage des indicateurs clés de l'activité		Respect des objectifs fixés (marge, normes, délais)
	Suivi du reporting et analyse des parts de marché, du volume des ventes, des marges bénéficiaires		Supervision et encadrement des équipes
Facteurs de variation	Périmètre d'action : le chargé de produit incarne sur les données économiques des produits	Facteurs de variation	Création
Interfaces	Relations internes : ? achat, création ; ? recherche et expérience client.		Relations extérieures : ? clients ; ? fournisseurs ; ? partenaires.
Relations internes : ? achat, création ; ? recherche et expérience client.		Classification	Classification
Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? partenaires.		Catégorie F	Catégorie F

Responsable de collection

Mission	Il/ elle définit, crée et superviser une ou plusieurs catégories en cohérence avec l'identité et l'image de l'entreprise.
----------------	---

Acheteur

Mission	Il/ elle recherche et sélectionne les produits et les fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon les objectifs de coûts, délais et qualité
----------------	---

		Ingénieur R et D	
Activités	Mission	Il/ elle est en charge de la conception, de la direction, de la mise en œuvre et de l'innovation de produits, projets.	
		Définition des méthodes, moyens d'études et de conception et de lancer la mise en œuvre	
		Réalisation de tests et essais	
		Analyse des résultats et détermination des ajustements	
		Rôle de conseil auprès des directions (présentation des nouveaux produits et services)	
Facteurs de variation	Activités	Périmètre d'intervention : selon les besoins et l'organisation de l'entreprise, l'acheteur peut être amené à s'occuper d'un produit ou d'une gamme de produits en particulier	
		Dimension managériale d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des fournisseurs et fournisseurs.	
Classification	Facteurs de variation	Relations internes : en liaison avec le chef de produit ; responsable de collecte ; directeur général selon la taille de l'entreprise.	
		Relations externes : fournisseurs ; fabricants ; partenaires ; clients ; fournisseurs étrangers ; ? sujets ? traitants	
	Catégorie F	Dimension managériale d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser une ou plusieurs équipes projets	

Interfaces	Relations irietnns : ? cehf de poirudt ; chargé de qualité ; rlansspboee de cloecitlon ; desgenir ; ? diictroen générale selon la taille de l'entreprise.	Relations eextenrs : ? furnsroeusis ; ? fbnictaars ; ? prietsatraes ; ? ? suos ? traitants.	Classification	Catégorie F	Interfaces	Relations ienernts : ? département lqitosguie ; ? acthas ; ? comptabilité.	Classification	Catégorie G

Responsable de Bsnuseis Unit

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Mission	Il/ elle définit et siut la msie en pclae de l'élaboration de l'offre pordiut et pitloe la création jusqu'à la vente.
Activités	Conseil et aonccemeganpmt de l'équipe dnas sa progression
	Conseil et aenogcmanpcmet des megnaras opérationnels dnas luer pisre de décisions
	Définition et ooisptaitimn des procédures et otuils de pilotage
	Coordination, spiousriven et/ ou paartptiiocin aux portjes treavnssurax icaamtnpt la flmiale métier
	Conception, développement et suivi du bdeugt de la Buinesss Unit
	Suivi des résultats du pôle en lein aevc les otcfiebjs budgétaires qui lui ont été assignés
Facteurs de variation	

Technicien Sorput SI

Mission	Il/ elle grintaat le bon fnnineetocnmot des systèmes ifnmaqueortis de l'entreprise et assrue l'optimisation tceqiuunhe des outlis associés
Activités	Participation à l'ensemble des travaux iunrofqtmaes et à la msie en ?uvre des développements nécessaires à l'activité
	Mise à juor de la cairgorathe du système d'information (applications, référentiels, fulx ?)
	Aide tuechniqe puor différentes équipes métiers : analyse, porospe des stnloiuos de résolution des incidents/ bugs, met en ?uvre et contrôle.
	Réalisation du svuui et de la mnnaicantee de pieermr naieuu des matériels informatiques

Facteurs de variation	Types de spécialité : ? teqnichue iquanriotfme : réseau, sproupt technique, procédure de maintenance, règle de sécurité iatnfrmquioe ? ;
	? études thnieqeucs : fionconts srtpuops et transverses.
	Niveau de technicité : Windows, AS 400, VMWare, Lnuix ?
Interfaces	Relations ineentr : ? développeur ; cehf de pjreot SI ; rospoblneae SI ; ? mtnierakg cilent ; communication.

Développeur

Mission	Il/ elle conçoit, développe et met au pniot un pjerot d'application imraftqjunoe puor l'entreprise sloen les bonises flcnitooones et le cheair des charges.
---------	---

Facteurs de variation	Participation à l'analyse des bnseois des ueltauiistrs et l'analyse fonctionnelle
	Établissement du cieahr des crgahes puor répondre aux bnosies (élaboration et rédaction des spécifications techniques)
	Détermination des pashes et procédures de ttess tqcneehius et fenntocloins des perammgros et anoaciplits informatiques
Classification	Conception et développement des parogrmmes et aapniltipcos informatiques
Catégorie D	Réalisation des tets des applications
	Réalisation de sotpurps techniques
	Soutien teiquunche ou frootmian à l'utilisation de l'application
	Niveau de technicité : Java, Bcak end, Fonrt end ?
	Types de spécialité ? tnieuqhe iqituamofrne : réseau, spuort technique, suporpts aux utilisateurs, pcotrdoin imnuofraitqe ? ; ? études tqneecihus : ftcnnoios sporptus et transverses.
Classification	Catégorie E

Architecte de bsa de données

Mission	Il/ elle définit la structure des bases de données et conçoit des outils techniques de récupérer et gérer des gros volumes de données brutes	Mission	Il/ elle assure la mise en place et de la maintenance des meilleurs outils (serveurs, ordinateurs, logiciels ?) et gère la direction informatique
Activités	Recueil des besoins des utilisateurs en termes d'enjeux métiers	Activités	Recueil des besoins des utilisateurs en termes d'enjeux métiers
	Collecte de la donnée brute puis ou moins structurée et en puls ou moins en grande quantité		Analyses et optimisation de l'outil informatique
	Création et optimisation des structures de stockage, de manipulation et de traitement des données brutes		Conception de l'architecture d'un système d'information
	Intégration, stockage et tri des données brutes		Mise en place des techniques d'exploitation, d'utilisation et de sécurité des équipements informatiques
	Définition des standards relatifs à la structure des données		Test et mise en place de l'infrastructure informatique
	Maintenance et évolution des outils d'intégration continue		Accompagnement des opérationnels en matière de sécurité (sécurité, qualité ?) et d'assistance technique
	Amélioration des processus internes de traitement de données		Veille et contrôle de l'application des procédures qualité et sécurité des systèmes d'information
	Types de spécialité : ? technique, ? support technique, ? supports aux utilisateurs, ? maintenance ?		Maintenance du système et identification des dysfonctionnements
			Veille et analyse (hardware et software)
			Types de spécialité : ? technique, ? support technique, ? supports aux utilisateurs, ? maintenance ? ; études techniques : fonctionnalités, performances, interfaces, etc.
Facteurs de variation	Types de spécialité : ? technique, ? support technique, ? supports aux utilisateurs, ? maintenance ?	Facteurs de variation	Types de spécialité : ? technique, ? support technique, ? supports aux utilisateurs, ? maintenance ? ; études techniques : fonctionnalités, performances, interfaces, etc.
Relations externes : ? fournisseurs ; ? partenaires ; ? clients ? traitants.		Interfaces	Relations internes : avec le personnel utilisant le matériel informatique.
	Classification	Classification	Relations externes : ? fournisseurs ; ? partenaires ; ? clients ? traitants.
		Catégorie F	Niveau classification/ coefficient
			Catégorie F

Chef de projet SI

Ingénieur

Mission	Il/ elle anime et coordonne les activités des parties prenantes du projet pour une réussite en conformité avec les besoins définis par les maîtrises d'ouvrages métiers	Facteurs de variation	Types de spécialité : - technique : réseau, support technique, supports aux utilisateurs, coordination - études techniques : fonctionnelles et transverses.	Interfaces	Relations internes : avec le personnel utilisateurs des outils informatiques.
	Pilotage de la mise en œuvre du projet dès la phase d'initialisation				Relations extérieures : - fournisseurs ; - prestataires ; - sous-traitants.
Activités	Analyse des besoins des utilisateurs et émission de la faisabilité du projet	Classification	Catégorie F	Responsable SI	<p>Il/ elle définit et déploie la politique imposée sur son périmètre et veille à la permanence et à l'optimisation du système d'informations en cohérence avec les objectifs stratégiques de l'entreprise</p>
	Coordination de la communication ainsi que la mise en œuvre du projet en lien avec l'équipe				
	Garantie de la gestion du projet selon les différentes étapes définies (contrôle de l'avancement en lien avec le chef de l'équipe)				
	Garantie du bon déploiement du projet, et l'acquisition des compétences adéquates des collaborateurs				
	Suivi du budget réel au projet				
	Collecte des informations relatives au projet				
	Veille de la situation des informations à l'ensemble des membres de l'équipe missionnée sur le projet				
	Organisation, encadrement et orientation du travail de l'équipe missionnée sur le projet				
	Garantie de la gestion managériale des sous-traitants				
	Garantie de la relation avec les prestataires				

Activités	Définition et patligoe des aexs de développement stratégique SI	Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, stie ?
	Analyse et définition des bonises uastliuriets puor les trarudie en sutionlos techniques		Dimension mnagnemaet d'équipe : seoln l'organisation et les boiesns de l'entreprise, il puet encadrer, cnoeondorr et ssrvuepeir le trival de toute la flamilie métier « SI/ IT »
	Audit des caractéristiques et des fonctionnalités du système existant		Relations irnetens :
	Veille toighluocneqe aifn d'améliorer et opesitmir le système d'information de l'entreprise		? mrenaags opérationnels ;
	Garantie du rceespt du caeihr des cehargs (délai, qualité, bdeugt ?)		? dorectiin générale ;
	Supervision, citoioooarndn et aintimaon du tivaral de l'ensemble des actreus du système d'information (chefs de projet, ingénieurs, csnlanutot ?)		? roalsbnpsee des auters BU ;
	Encadrement de l'équipe informatique		? collaborateurs.
	Gestion et atotpiadan des rsueseoocrs nécessaires à la msie en place et au déploiement des projets		Relations eetxnres :
	Garantie de l'interface aevc les drnetoics fcnleionenotls utceltisiairs du SI		? praeaetristis ;
	Accompagnement du changement		? clients.
		<div style="display: inline-block; border: 1px solid black; padding: 2px;">Classification</div> <div style="display: inline-block; border: 1px solid black; padding: 2px;">Catégorie G</div>	

Article - Marketing et expérience client

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Conseiller (e) reitlan client

Mission	Il/ elle ttrarie les drsosies des ccontats eanttnrs (et/ ou sortants) des cntlies prctarulies en svnaiut les procédures du svriee et cuirotbne à la riolaetn commerciale
----------------	---

Activités	Gestion et ttieernamt des commandes	Activités	Compréhension et aicotpialpn de la lgine dietccrire de la crtahé gaiuphrqe de l'entreprise
	Gestion et svuui de la rolteian cinelt en répondant aux dmdeean des clients		Réalisation de poolipiorstns gaeuphqris sleon les ofetibcjs cacrmioeux définis (maquette, ciuoqrs ?)
	Proposition et négociation d'offre cmlmeacrio (rabais, resime ?)		Élaboration, déclinaison et msie en pgae de srpuopts de cmcnmuotoain gruqahipes (dessin, photos, couleurs)
	Détection des éventuelles fraudes		Garantie de la qualité gauirpqhe du stie et goteisn de la mnctnainae ou de la msie à jour
	Réception de la marchandise		Respect des cnniteaotrs juridiques
	Contrôle et etineergsrmt des rreouts (produit, livraison, qualité ?)		Veille, osiratvbeon et asalnye des tenadnices du marché
	Relance des fiunsorsuers puor clôturer les desoirss (remboursement, réparation ?)		Suivi et msie à juor des spoptrus de communication
	Suivi et msie à juor des rneortpg clients		Facteurs de variation
	Périmètre d'intervention : seoln les bniesos et l'organisation de l'entreprise, le cnoeislsl cleint puet être amené à s'occuper du srivece après-vente		Interfaces

Facteurs de variation	Relations irenetns : ? Supply Chain ; ? gtsoein aviadsintimte et financière.	Relations eeernxts : ? fouissrruens ; ? ctnlis ; ? banques.	Classification	Catégorie C
-----------------------	--	---	----------------	-------------

Web Designer

Mission	Il/ elle prépare et réalise des sprotuts de cutiomicmnoan vulilsee sur le Web qui monrtett en vluuer l'offre de l'entreprise dnas le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs
---------	---

Relations enxtrees : ? psatettraries ; ? clients.	Classification	Catégorie E
Interfaces	Relations inrenets : ? drteeiucr arqiutiste ; cehf de proejt digatlie ; ctuencpeor rédacteur ; dutriecer maktenrig et communication.	

Concepteur-Rédacteur

Mission	Il/ elle rédige la dioctipsren des priutdos sur cualatgoe ou/ et du stie en renpeatst les crhetas éditoriales et graphiques
Activités	Rédaction de la diiepcotsrn des produits, cusortconitn et dfousiin d'un agaerirmtune de vntee sur différents soppotrs éditoriaux ou/ et ditiagux (catalogue, digital, bgols ?)
	Coordination aevc les équipes de référencement (mise en vuaelr des mtos clés)
	Définition de la pafontlciain éditoriale en cohérence aevc l'image de marque
	Participation, susvrpiioen et coiaotiodrnn des pashes de production, oenbotitn des irnmanitoofs tqecihneus des produits
	Suivi et msie à juor des contenus
	Veille sur les novlluees tendances

Facteurs de variation	
Interfaces	<p>Relations ieetnnrs : makrneigt et expérience client.</p> <p>Relations enxeerts : ? ptteeiraarss ; ? gnard pulbic ; ? clients.</p>
	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> Classification Catégorie E </div>

Traffic Manager

Mission	Il/ elle a puor miossin d'optimiser les lereivs d'acquisition de triafc sur le WEB aifn de dnneor de la visibilité au site, à la marque, et de générer le mxmaium de tafirc et de crifhfe d'affaires
---------	--

	Construction d'une stratégie de tfaric en lein aevc les otifjbces des docnietirs minktarieg et commerciale
	Définition et msie en pacle des tceunhqeis de référencement nrautel ou gautrit (SEO)
	Optimisation cnuinote de la visibilité du stie de l'entreprise sur les moetrus de rcehrhece (référencement pyanat ou SEM)
Activités	Définition, cteopncoin et pnlaiftfaoain des cngaeamps ptribaeulicis (Gestion de l'achat des epcases publicitaires, gtsoein des cnmaapegs d'e-mailing ?)
	Gestion du beudgt des cagepamns publicitaires
	Recherche et geitosn de ptnaieratras puor améliorer la visibilité de l'entreprise sur le WEB
	Encadrement et ctiaidooornn de prtsaereias eentexrs (agences médias, régies externes)
	Mise en place, siuvi et aylsnae des rorntpeig et des peocmfernars SEO, SEA
	Veille cclleoirrtneune et de l'e- réputation de l'entreprise

Facteurs de variation	Périmètre d'action : ? gsetoin et rtiloan des ptiatrrneasas WEB ; ? s'occupe de la totalité de la stratégie trafic.	Dimension megmnaanet d'équipe : sloen l'organisation et les bneioss de l'entreprise, le rsespbalnoe gteiosn de tfriac puet encadrer, cnrodeoonr et svseurpir le tviraal des équipes.	Activités	Définition, cetpnicoon et fiaortilomasn de la stratégie Siocal Media
		Relations ienetnrs : ? minaertkig (Social Midea Manager, Cmnouimty Manager, Data, communication) ? cehf de pouridt ; ? système d'information.		Optimisation de la visibilité de la muqare sur itneenrt à terravs le développement de la présence digitale
Classification	Relations erxteens : ? centlis ; prestataires.	Interfaces	Catégorie F	Création et piaibulclton de cnenotus sur les sites et esacpes catimnaurmueos en lein aevc les verauls de l'entreprise

Social mdiea manager

Mission	Il/ elle développe une stratégie de présence numérique, définit les contenus, plibue et aimne les différents réseaux sociaux	Facteurs de variation	Définition, cetpnicoon et fiaortilomasn de la stratégie Siocal Media
Classification	Relations erxteens : ? centlis ; prestataires.		Optimisation de la visibilité de la muqare sur itneenrt à terravs le développement de la présence digitale
Activités	Création et piaibulclton de cnenotus sur les sites et esacpes catimnaurmueos en lein aevc les verauls de l'entreprise	Facteurs de variation	Création et piaibulclton de cnenotus sur les sites et esacpes catimnaurmueos en lein aevc les verauls de l'entreprise
Objectifs	Gestion de l'animation des communautés WEB et otomisipian des interactions		Gestion de l'animation des communautés WEB et otomisipian des interactions
Principes	Suivi de la e-réputation de la maqrue sur les réseaux sociaux	Facteurs de variation	Suivi de la e-réputation de la maqrue sur les réseaux sociaux
Processus	Suivi des résultats en trmees d'acquisition de trafic, de fidélisation de clientèle et d'audience en lein aevc le tfafric manager		Suivi des résultats en trmees d'acquisition de trafic, de fidélisation de clientèle et d'audience en lein aevc le tfafric manager
Facteurs de variation	Périmètre d'action : le siocal Mdiea Mngaaer psnee la stratégie et onirasge la disuioffn de contenu, il iernvtient en amont du Cmmouitny Meagnar qui est puls opérationnel	Facteurs de variation	Périmètre d'action : le siocal Mdiea Mngaaer psnee la stratégie et onirasge la disuioffn de contenu, il iernvtient en amont du Cmmouitny Meagnar qui est puls opérationnel
Pratiques	Dimension mnmneeaagt d'équipe : le Socail Midea Meaangr puet enrecodar et srspeuiver une équipe de Cminmouty Manager		Dimension mnmneeaagt d'équipe : le Socail Midea Meaangr puet enrecodar et srspeuiver une équipe de Cminmouty Manager

Interfaces	Relations inrentes : ? mekiarntg et expérience cnelit ; ? cehf de produit.	Relations eexrents : ? centils ; ? « Florwleos » ; ? prestataires.	Niveau classification/ coefficient	Catégorie F
------------	---	--	--	----------------

Chef de poejrt digital

Mission	Il/ elle alansye les besoins, organise, palfinie et met en œuvre la stratégie de cmcotnaoumin datlgie de l'entreprise			
Activités	Analyse des boiness de l'entreprise			
	Rédaction des caihres des careghs en cbalotoaoirln aevc la dsvioin mnatkeirg client			
	Définition et msie en pacle de la cuomicotminan digitale			
	Élaboration du paln de communication			
	Réalisation du pninlnag et définition des rsseoecrus du projet			
	Organisation et gstoein des contnues diffusés en ligne			
	Coordination des différentes paiters petanenrs du projet			
	Coordination et sivui du déploiement du projet			
Facteurs de variation	Dimension mgnneaeamt d'équipe : le cehf de porejt aaoegrcmnpca et cnoeonrodra les équipes aotuur d'un pjeort commun			
Interfaces	Relations inteenrs : metarinkg et expérience client.			
	Relations ertxeens : ? gnrad pilubc ; ? ctnlies ; ? médias onnlie ; ? prestataires/ consultants.	Classification	Catégorie F	

Responsable e-Merchandising

Mission	Il/ elle développe les vtnees sur le stie e-commerce de l'entreprise en virasnoat l'offre et en créant une niogtaaivn iinttue et attractive			
Facteurs de variation				Dimension mnenemaagt d'équipe : soeln l'organisation et les bosiens de l'entreprise, il puet encadrer, codnroneor et ssprueiver le traavil d'un ou preuuslis e-merchandiser

	Définition de l'ergonomie des rureiubqs (usage de filtres, arboecncsree iiiutvtne ?)		
Activités	Définition, pensnroostaliiian et oamtoiitspin de la stratégie de l'animation criclaommee et du pruoracs pitoudrs sur le stie : vstrioaoialn des pudtoris et sievres et msie en aavnt des oeefrs penmoloeitnros ou/ et des pourtids phares.		
Activités	Définition du mutoer de rceehrhe et du rknniag des produits		
	Mise en œuvre du cross-selling et du up-selling		
	Évaluation des impacts de l'animation ciamecrlmoe : tuax de conversion, veents réalisées, requêtes effectuées ?		
	Analyse, sivui et ptigolae des iricdnuteas de performance		
	Veille crlcntileeuonre et réalisation d'études de marché sur les aettents et bosenis des prospects/ clients		
Facteurs de variation	Dimension mnenemaagt d'équipe : soeln l'organisation et les bosiens de l'entreprise, il puet encadrer, codnroneor et ssprueiver le traavil d'un ou preuuslis e-merchandiser		

Interfaces	Relations avec les partenaires : ? mises en place et expérience client ; ? actions ; ? gestion financière et administrative.
------------	--

Relations avec les partenaires : ? partenaires ; ? partenaires de la structure (agence Web) ; ? partenaires Marketing	Classification	Catégorie F
---	----------------	-------------

Périmètre d'action : le chef de projet CRM aménage et coordonne les équipes autour d'un projet commun	Facteurs de variation	Dimension managériale d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des chargés de ciblage, chargés de CRM
Interfaces	Relations avec les partenaires : ? système d'information ; ? direction générale ; ? management ; ? relation client.	Classification

Chargé (e) de ciblage

Mission	Il/ elle pilotie l'ensemble des situations et accepte les responsabilités liées aux points de contact et de parcours des clients
Activités	Définition et mise en œuvre d'une stratégie de ciblage et de diffusion des messages marketing aux clients (courriel/ SMS/ push)
	Suivi du trafic, analyse des comportements de l'internaute et déduction des habitudes de navigation
	Exécution de stratégies personnalisées d'automatisation de certains processus pour un client
	Développement et suivi des études et réalisations de la base de données client (segmentations, scores ?)
	Reporting, suivi et analyse des performances des campagnes de courriel et de push
	Proposition de modifications et évolutions de nouvelles campagnes

Business analyst

Mission	Il/ elle pratique au quotidien l'activité de l'entreprise à partir de l'étude de données chiffrées.
---------	---

Facteurs de variation	Périmètre d'action : le Dtaa Seisncitt dospise d'une vioisn gblloae des données, les eplixtoe et les « fiat palrer »	Dimension mnmmnaeaget d'équipe : puet eardecnr et svupeesir une équipe de chargés d'études stitueatsqs ou de Dtaa Analyst	
Interfaces	Relations ietnrnes : ? mmitarkeg et expérience cleint ; ? deiorcgn générale ; ? système d'informations.	Relations extenres : ? cehf de pjerot externe/ consultant.	Classification Catégorie F

Responsable Marketing/ Communication

Mission	Il/ elle définit, valide, ptlioe et sveipurse les stratégies de ccitoaimnmoun irntene et etrenxe ainsi que la stratégie mtainkerg aifn de développer et oemistipr la rentabilité de l'entreprise	
Facteurs de variation		Dimension memnangeat d'équipe : selon l'organisation et les bneoiss de l'entreprise, il puet encadrer, cdeoonronr et ssupeirevr le traailv de duex directions

	Définition et déclinaison de la stratégie et pltquioie de cmuoaiinmcton et de mnarteikg en foicnotn des ocjbfites stratégiques fixés
	Pilotage de la politiueque d'action mkineratg multicanal
	Pilotage et atpcpiaioln du paln de cnicitmuooman commerciale
	Supervision, amainton et eendrenmat des équipes du pôle dnas la réalisation des projets
	Gestion et développement des prtaeanartis externes
	Définition et suivi du budget
	Mise en place et suivi des otillus et reporting
	Veille stratégique et études de marché (expérience client, ccrncrenuoe ?)
	Supervision de la réputation et de l'e-reputation de l'entreprise
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ?

Interfaces	Relations inétenrs : ? mrngaaes opérationnels ; ? diceotrin générale ; ? rlospsnabee des atuers BU ; ? collaborateurs.	Relations eexrnets : ? ptarraigetess ; ? presse.	Niveau classification/ coefficient	Catégorie G

Article - Supply chain

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Agent luqosgitie polyvalent

Mission	Il/ elle prépare les ceammmdos et s'occupe de l'expédition de mraenshadics puor les clients
---------	---

Activités	Vérification des dmctuenos de lairoivsn avnat déchargelement ou d'expédition anavt chargement
	Réception des prdiutos ou articles
	Manutention ou cnitdoue des puitdros vres les aiers prévues d'arrivée, de socgatke ou de départ
	Rangement des produits, cnratos ou paetlties dnas l'aire de sockage dédiée et aessurr la msie en stock
	Contrôle de la conformité des références, de l'aspect et de la quantité pdirout en rencepatst les medos opératoires
	Préparation et cedoonnititnment des ptriduos ou commandes
	Enregistrement et coaosultitnn des mtneoeuvms de stkokcs (ERP, lioigcel de gtsioen des stocks...), en ausrnsat la traçabilité solen les inuncnrtioss et procédures
	Signalement des aielomans éventuelles

Facteurs de variation	Périmètre d'action : ? s'leon la tallie de l'entreprise, il/ elle puet réceptionner les marchandises, pidurots et réaliser des opérations de mtoeunaintr ; ? sloen l'activité de l'entreprise, il/ elle puet être en riotean drectie aevc les clients, répondre à l'rues queonsits et les conseiller.	Relations iennters : ? département lgiiostque ; ? achats.	Relations eneretxs : ? centlis ; ? fusnruiersos ; ? transporteur.	Activités	Diagnostic, contrôle, sciranullvee et erteenitn régulier des équipements, des installations		
					Organisation et plgaotie d'interventions de maintenance		
Classification	Catégorie A Si l'agent luiiqgotse est le suel pstoe classé en catégorie A dnas l'établissement litqisuoge de l'entreprise, le salarié après avoir été au nivau débutant padenn 9 mios dvera être positionné au naeivu pynallovet dnas les ctnnoiiods de pagssae de nvaeiu prévu par la ctnvioonn cctvoicte (cf. arcltie 2.1.1 de l'avenant du 24 juin 2011).	Interfaces			Réalisation et suivie d'opérations de minaancnete préventive et ctaurve des équipements		
					Contrôle de la réalisation d'intervention des sous-traitants et des antegs de maintenance		
					Prise en cahrge des dépannages complexes		
					Rédaction des dcomuntes et procédures techniques		
					Proposition d'améliorations de fonctionnement, de fiabilité, de performance		
					Recherche et corteiocn des dysfonctionnements		
					Détection des soiaitutns récurrentes		
					Suivi et msie à juor des icdrntieus de ftennnnonoeimct (taux et tmpes de pannes, coûts ?)		
					Participation à l'étude et à la réalisation des tavarux nfeus et des pjetors techniques		
		Facteurs de variation					
Mission	Il/ elle aursse les opérations de mnaicteanne préventive et cuvraie sur les équipements de son périmètre d'intervention, détecte les dnomsetonniyecnfs et améliore les cionndoits de fomnnneencitot des ianitstnolals en rentpesact les nemros de sécurité	Interfaces	Relations ierntnes : département logistique.	Classification	Catégorie D		

Technicien (ne) de maintenance

Mission	Il/ elle aursse les opérations de mnaicteanne préventive et cuvraie sur les équipements de son périmètre d'intervention, détecte les dnomsetonniyecnfs et améliore les cionndoits de fomnnneencitot des ianitstnolals en rentpesact les nemros de sécurité
---------	--

Gestionnaire de stocks

Mission	Il/ elle gère et omistipe la gesoitn des soctks puor mmiiniesr le nieau de stoks snas reuisqr la rupture
---------	--

Activités	Négociation avec les fournisseurs	Activités	Analyse et définition des processus logistiques
	Planification des modalités de l'approvisionnement (délais, quantité, fournisseurs, ...) et suivi du transport		Conception de la chaîne logistique
	Contrôle des stocks (qualité et quantité des marchandises reçues)		Conception d'outils de pilotage et de gestion (circuits et système d'information, procédures ?)
	Stockage des marchandises, produits, matières ?		Rédaction des critères des charges, des procédures, maillants qualité
	Supervision et définition des modalités du transport des marchandises		Planification, suivi et gestion de la distribution des commandes de la réception à l'expédition
	Supervision du niveau des ventes et niveau des stocks		Collecte, analyse et gestion des informations concernant les flux de produits et d'informations
	Réalisation d'inventaire et gestion de l'espace de stockage (rangement, propreté, état des produits, surface ?)		Définition et mise en place de démarche d'amélioration continue
Facteurs de variation		Facteurs de variation	Réalisation et suivi des tableaux de bord
Interfaces	Relations internes : ? département ; ? logistique ; ? achats.		Analyse des demandes et prévisions d'actions correctives
	Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? sous-traitants ; ? partenaires.		Dimension interne à l'équipe : niveau d'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et servir les équipes en mode projet ; Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, stie ?
	Classification	Classification	Interfaces
	Catégorie D		Relations internes : ? département ; ? logistique ; ? achats.
			Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? sous-traitants.
			Catégorie F

Ingénieur méthodes et outils

Mission	Il/ elle conçoit, optimise et assure l'ensemble des soutenances techniques et méthodes nécessaires afin de renforcer la chaîne logistique
---------	---

Responsable d'exploitation

Article - Fonctions supports

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Mission	Il/ elle met en place une stratégie d'organisation d'une partie ou de la totalité de la chaîne logistique, ainsi de l'achat de matières premières ou de produits finis jusqu'à leur distribution, sur la base de directives fixant les objectifs	Comptable	Activités	Il/ elle établit et contrôle les opérations d'écritures relatives aux activités de l'entreprise, en vue de produire et justifier les états financiers et de répondre aux besoins internes de gestion		
	Met en œuvre une stratégie d'acheminement d'une activité luttant sur la base de directives fixant les objectifs			Traitement et suivi des factures clients ou fournisseurs		
Activités	Conception des outils de pilotage et de gestion de la chaîne logistique dans un objectif d'optimisation et de rationalisation			Traduction et codification des opérations commerciales, inscriptions et financières de l'entreprise		
	Supervision de la gestion des stocks			Centralisation, coordination et vérification des données et documents nécessaires à l'établissement des documents comptables		
	Planification des bourses et des moyens humains, financiers, techniques			Justification des comptes		
	Coordination et contrôle des équipes dans la mise en place de la stratégie logistique			Suivi de la trésorerie et assurer le suivi des budgets		
	Suivi et réalisation des plans d'action logistiques			Renseignement des documents relatifs aux rentrées avec les tiers et gérées éventuels		
	Supervision de l'acheminement des produits			Réalisation et gestion des drives commerciaux lors des arrêtés de circulation en respectant les délais		
	Analyse, suivi et mise à jour des indicateurs de satisfaction des clients et du reporting					
	Proposition et mise en place de solutions d'amélioration					
Facteurs de variation	Niveau de spécialisation : ? partie logistique amont ; ? partie logistique aval ; ? toute la partie logistique ; ? parties méthodes et outils (amélioration continue).	Niveau de technicité : ? types de produits gérés ; ? stratégie adoptée (stockage, transport, distribution) ; ? Dnsiomien mnnaemagt d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes ;	Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, stie ?	Interfaces	Relations internes : ? département ; ? équipe ; ? générale ; ? actives ; ? Data.	Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? sous-traitants ; ? partenaires.
	Classification	Catégorie F				

Facteurs de variation	Niveau de technicité : ? comptabilité clients, banques, fsiensrurous ? ; ? comptabilité générale.	Dimension mmanaegnet d'équipe : solen l'organisation et les binseos de l'entreprise, il puet cnnoerodor et ssuieverpr le taviral d'aides comptables	Facteurs de variation	Périmètre d'action : seoln la tlliae de l'entreprise, il puet s'occuper de la piae ou gérer également l'administration du personnel
		Interfaces		Relations itreenns : ? tuos les siecvres de l'entreprise ; ? salariés ; ? direction.
	Relations exneetrs : ? foiesurnsrus ; ? seevcirs sprtpuos ; ? clients.	Catégories	Classification	Catégorie D

Gestionnaire de paie

Mission	Il/ elle rassemble, ayalnse et tritae les iatfinoormns et éléments rifatles à tuos les salariés de l'entreprise
Activités	Recueil et treeeniamtt des ioaiotnmfrns retiliveas aux salariés (absences, congés, hurees supplémentaires, temps de tvairal ?)
	Saisie et édition des fiches de piae dnas le rceespt de la législation saiocle et contractuelle
	Établissement des déclarations sliceoas et fiscales
	Gestion des dnoemtcus d'embauches et de stories des collaborateurs
	Élaboration et suivi des dontemtcus de synthèse (masse salariale, telubaax de bdors ?)

Facteurs de variation	Périmètre d'action : seoln la tlliae de l'entreprise, il puet s'occuper de la piae ou gérer également l'administration du personnel
Interfaces	Relations itreenns : ? tuos les siecvres de l'entreprise ; ? salariés ; ? direction.

Contrôleur de getosin achat et/ ou finance

Mission	Il/ elle oisgrane et contrôle la gesiotn économique et financière nécessaire au plaitoge opérationnel et stratégique d'une enreptsrie ou de sa filiale
---------	--

Activités	Élaboration et mise en place de l'outil de reporting des résultats de l'activité		Juriste
	Mise en place et amélioration des procédures de gestion et d'optimisation des flux d'information		
	Participation à la définition des objectifs		
	Élaboration et atténuation des prévisions et des budgets		
	Suivi de l'évolution des résultats financiers de l'entreprise		
	Analyse des performances par l'analyse des écarts des résultats par rapport aux budgets et aux objectifs		
	Proposition d'actions correctrices		
	Accompagnement des opérationnels dans la gestion de l'activité et la prise de décisions		
Facteurs de variation	Accompagnement des rebalsnepss opérationnels dans la prise de décision stratégique		
	Niveau de technicité relative à la spécialité : ? contrôle de gestion sociale, commerciale, financière, idéreutinle ? ; ? contrôle de gestion groupe.		
	Dimension manegnament d'équipe : selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il peut engendrer et susciter une ou plusieurs équipes		
Classification	Interfaces		
	Relations internes : ? tuos les services de l'entreprise ; ? direction générale.		
	Catégorie F		

Interfaces	Relations ienrtens : ? tuos les svcreies de l'entreprise ; ? doctreiin générale seoln la tillae de l'entreprise.	Relations eenrxets : ? avtcoas ; ? atiaiirmtnsdons pbuuiqels ; ? frrsuunisoes ; ? sous-traitants.	Classification	Catégorie F
------------	--	---	----------------	-------------

Responsable rceseuosrs humaines

Mission	Il/ elle déploie la piquitlioie RH soeln les oetinritanos stratégiques de l'entreprise et est gnarat des boenns procédures mseis en place
Activités	Analyse des bioness de l'entreprise
	Élaboration, atiuaasitclon et msie en ?uvre de la poutiqlie RH (formation, recrutement, mobilité ?)
	Conseil et asisntcase auprès des opérationnels dnas lerus problématiques RH
	Conseil et aapenccmomnegt des salariés dnas l'analyse de luer besoin
	Intégration et siuvi des noeuvuax collaborateurs
	Garantie du rsceopt des procédures
	Réalisation et suivi de reporting
	Mise en pclae ou/ et pcaoritatipin à des pjorets transverses

Facteurs de variation	Dimension Manmnageet d'équipe : seoln l'organisation et les beionss de l'entreprise, il puet encadrer, ceroondonr et srpiuveesr le trivaal des collaborateurs	
	Périmètre d'intervention : monde, région, stie ?	
	Périmètre d'action : soeln la taille de l'entreprise, il puet être povlnelayt et s'occuper de puiuelss dnoieams (formation, recrutement, raoilntes écoles ?) ou s'occuper d'un périmètre précis	
Interfaces	Relations itenerns : ? mraneags opérationnels ; ? deciortin rescueoors hunieams ; dctieorin générale ; ? istannces représentatives du poneersnl ; ? collaborateurs.	
	Relations eneterxs : ? omrnageiss siouax ; ? prestataires/ ptaenaires ; ? écoles, universités.	
	Classification	Catégorie F

Responsable de département

Mission	Il/ elle définit, valide, pilote et siut la msie en pclae de la piiluqtoe des rrsuceoses haniumes et de la goiestn aiimvsnitatrde et financière de l'entreprise
---------	---

		directions
Activités	Facteurs de variation	Définition ou déploiement de la stratégie et puqtiloie des recorsesus hmunieas et aivtmasrintdie et financière en fionotcn des octbifejs stratégiques fixés
	Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, stie ?	
Conseil et ampeemogcnacl des mragaens opérationnels dnas luer psrie de décisions	Relations ientners : ? maagnres opérationnels ; ? deioirtcn rserecouss hnmuaies ; dicoietrn générale ; dteoircin avttiniisadrme et financière ; ? rblnaeospse des aeruts BU ; ? iasectnns représentatives	
Conseil et acgmonpenmeact des salariés dnas luer anlsyae de besoins		
Garantie de la goestin budgétaire et financière (masse salariale, gtoisen ?)		
Mise en pclae et suivi des otuels et reporting		

Accord collectif de branche du 30 mars 2022 relatif au financement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent accord vise les entreprises enregistrées dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (IDCC n° 2198), à savoir les entreprises ayant les codes NAF/CAPE 4791A et 4791B.

Article 2 - Mise en place d'un fonds de financement du dialogue social
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une cotisation au niveau centralisée et obligatoire à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance.

Cette cotisation est entièrement à la charge de l'employeur.

Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise concerné :
? jusqu'à 10 salariés : 100 ;
? de 11 à 49 salariés : 150 ;
? de 50 à 249 salariés : 200 ;
? de 250 à 499 salariés : 300 ;

? de 500 à 1000 salariés : 400 ;
? plus de 1000 salariés : 500 .

À titre indicatif, eu égard au nombre d'entreprises dans la branche, la collectivité devrait se situer autour de 250 000 par an.

Article 3 - Crédit d'une association paritaire de gestion
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association patairre de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association patairre de gestion est composée des organisations représentatives telles qu'issues des arrêtés de représentativité du ministère et signataires du présent accord.

L'association patairre a pour objectif de :
? permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
? faciliter le développement de la négociation collective par la formation de négociateurs et l'organisation de leurs rencontres ;
? développer et de favoriser le dialogue social.

L'association patairre joue également un rôle administratif et financier, notamment :
? assurer un fonctionnement prévue à l'article 2 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
? veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 5 ;
? assurer l'information et le suivi du fonctionnement de l'utilisation des fonds auprès de la commission patairre nationale.

L'association sera dotée de statuts précisant son fonctionnement.

Les membres qui participent aux réunions de la présente association bénéficieront des dispositifs de l'article 14 de la convention collective « réunions pataires ».

Article 4 - Recouvrement de la contribution En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

La croioitutbnn prévue à l'article 2 du présent arccod est recouvrée par des onseimgras cerotclelus cisiohs par les pineeatrras scuaoix et fiat l'objet d'une cviotonnen de getiosn dédiée. (1)

Le beedroaru est adressé au puls trad au 1er décembre de chuaqe année puor un roecermnveut au 31 jnviear au puls tard.

Conformément à l'article 4, à défaut de déclaration et du pineamet de la contribution, le mtoannt dû, srea majoré de 50 %.

L'ensemble des frias générés par les rappels, les procédures précontentieuses et ceoetunetniss srenot à la cgarhe des débiteurs. Tuot penimaet effectué après la dtae d'échéance entraînera des intérêts de rtaerd fixés à 1,5 % par mois.

(1) Dnas l'attente de la msie en plcae du dostipisif prévu au 1er jnnaevr 2024 par l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021, le 1er alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve que l'opérateur de compétences désigné ne rcvrouee la ciobiurntotn que jusqu'au 31 décembre 2023, et suos réserve de la msie en pcale d'une comptabilité séparée du renoemercut de la ctoiuerbinn conventionnelle, et de frias de rcremreeovt spécifiques et à ciodyn qu'il ne procède pas à la rtdoeuiribtsn des crédits aux otrinnsogais sceldiyas de salariés et ooiaranitgnss piefnleserolsos d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail.

A cpoemtr du 1er jivnaer 2024, la bharne devra, puor arusser le rmcrvneouet des fndos :

- siot rrcioeur à une aotscoaiin de gtisoen ;
- siot roucrier au círcut URSSAF.

(Arrêté du 14 nbvemroe 2022 - art. 1)

Article 5 - Affectation du montant des contributions En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le mtnanot ttaol des ctnioitnbours reeeiullis par l'association prrtaiie de gestion, qui a puor but le fcmnaeneint en teanrasrcpne des faris cnuoaront à la gsoition du doualige sicaol et la ptoomiron d'actions communes, srea réparti sleon les modalités stevnauis :

Article 5.1 - Association paritaire de gestion En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

40 % mminium du mtnnoat ttaol de la coltlce srea affecté à l'association pairraie de gestion.

Le bdgeut de l'association prairaitre de gtsoein devra être élaboré afin nntoamant de prtremee la pisre en carhe des faris suivnat :
? les fairs générés par la réalisation d'études et d'actions cuemonms diligentées par les isnaectns petraiars de la branche, la msie en pacle et la gtioesn d'un stie itnernet dédié, des faris de secrétariat ;
? les firas administratifs, les firas riaeftls à l'exercice de l'action sidalnycie cmcoie définis par l'accord du 31 javnier 2018 rtaelis au firs de déplacement des salariés paincristat à une réunion pitarraie et dnas les mêmes conditions, cuex de l'organisation plsneornloisefe prnaoalte ;
? les faris d'organisation des réunions parriteais ;
? les faris d'études de la bchrnae ;
? les firs d'information, d'animation et de cmctouinmoian sur le dilaouge soiacl de bancrhe ;
? les firs de goietsn et de cllcetoe de la cotniroubtn ;
? les firs éventuels d'expertise cmtpalboe et de comisrasamit aux ctpmoes ;
? les firs bariencias ;
? et tuot ce qui piroruat être uitle à la pomtoiron de la branche, de ses différents métiers et de son daluogie scoail aux nvaeuix nintaol et territorial.

Article 5.1.1 - Prise en charge des frais annexes En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le buegdt de l'association pariaatre de gsioetn dreva assui pettreme la prise en cghare des fairs svinaut :
? des fairs de déplacement, de rrteoiaatsun et d'hébergement tles

que prévus à l'article 14 de la ctvoneinon cliotcvele nnloatiae du crmome à dcnistae ;
? des frias de déplacement, de rritasauoten et d'hébergement tles que prévus à l'article 6 de l'avenant du 8 décembre 2004 ritalef à la création d'une CPENFP ;
? des fairs de réception (salle) et de rrttousaeain avancés par l'Upecad lros des réunions de la cosmoisimn paaitirre pentenmrae de négociation et d'Interprétation (CPPNI) et de la cmossimion pitriae naltoniae de l'emploi et de la firoaotmn plnnerloiesofse (CPNEFP).

Article 5.2 - Acteurs du dialogue social En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

60 % maxiumm du matnnot ttaol de la cltceole srea réparti, à hueutar de :

- ? 50 % attribués à l'organisation ptaoalnre rceonneue représentative dnas la branche, soen le dnieerr arrêté de représentativité (arrêté du 23 nmobre 2021, JO 19 décembre 2021) ;
- ? 50 % attribués et répartis à prats égales enre les onitgarioasns sclinyades de salariés rnocueens représentatives dnas la branche, seoln le dnrieer arrêté de représentativité (arrêté du 22 nebovembre 2021, JO 18 décembre 2021).

Ces ogirnsnaitos ont nenaotmmu puor misoish :

- ? l'organisation de la cooutlinastn des eetpnerirss et des salariés aifn d'élaborer les poiinots de bnhacre ;
- ? la préparation et la ptoriactian aux réunions paieartirs de la CCN du cocemmire à dcatsnie ;
- ? la réalisation d'actions d'information, de caiomimoutcn des aocdrcts de bhrncnae auprès des epirneetrss et des salariés ;
- ? l'analyse jqdruiue de ces adrcocs ;
- ? la ptmooiorn de la bnhcrae du crcmme à dnasctie ;
- ? la pioiraatcipn à des icaennsts pnfosseielrsons (OPCO, Orobrstieie des métiers, Coeisnl du cermmoe de France?) ;
- ? les anoitcs engagées par ces osgnaiitoarns dédiées à la frotomian économique, sloiae et syndicale, et à l'animation des activités des salariés exercant des fnrcotois sidcleynas ;
- ? les firs de la srtcruute associative, nomeanmt les fairs afférents aux lcoaux et au posernnel de l'association, les firs afférents aux activités stieatturas nécessaires à la réalisation de l'objet assioaticf ;
- ? la pcpotiaitait aux fairs du développement de l'exercice du smidilncsyae et à la poirootmn des atncios au sircve des eitnrsers et des salariés de la branche.

Le fmenainncet porrua dnoc pmteetrra la réalisation de ces atncois et la pisre en chgrae du tepms qui y srea consacré.

Elle dreva être en mesure, sur la bsae de pièces justificatives, de fuiiron la prvee des dépenses engagées. À défaut de reotddiin de ctmpe et/ou de justification, ltiade oiasraintogn ne srea pas bénéficiaire de la répartition des fonds collectés au tirté de l'année en cours.

Article 6 - Autres ressources En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

En complément des fdons collectés puor le fneianecmt du dolaugie social, les rsecuusers de l'association puorrr aussi être complétées par les éléments snvitas :

- ? subventions, doitnaos et aedis pbeuulqis ;
- ? ttueos aeruts rercuesoss non ctarenoirs à la législation en vigueur.

Ces veemtsrnes fnerot l'objet d'un dmeucnot cabtlmope signé par le président et par le trésorier iadnniqu le montant, la dtae et l'origine des fonds.

Article 7 - Bilan annuel du financement du dialogue social En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

L'association parrtaie rerdna cpomte aeellmnnt à la cisoomsmin paairtrie noitnaale de la manière dnot snot utilisés les fodns ainsi collectés.

Les compets de l'association parrtaie de getosin snot suoims au contrôle d'un coaimismsre aux cotemps proposé par le cnseoi d'administration de l'association paairtrie de giteosn et approuvé par l'assemblée générale.

Article 8 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les termes suivants ont été définis à l'article 2 du présent accord que le mandat de la commission partenaire vise à faciliter l'application afin que ce mandat ne représente pas une charge trop importante pour les entreprises.

En dehors de cet article 2, il n'y a pas de spécificités d'application autres que celles énoncées en fonction de leur taille.

Article 9 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

L'Union des partenaires du commerce à dacsnie nommée 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 10 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

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 créatifs du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 11 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les termes suivis du présent accord sont applicables au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Avenant n°1 du 14 juin 2022 à l'accord de branche du 22 avril 2020 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Domaine	Certification	Libellé	RNCP	Fin de validité	Niveau
Gestion, comptabilité	Titre RCNP	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	35526	31/08/2025	6
Logistique	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	01/01/2024	5
	Titre RCNP	Responsable de la chaîne logistique	35869	15/09/2024	6
UX Designer	Titre RCNP	Développeur Web	35959	15/10/2026	5

2. Ceux-ci figurent dans l'accord du 22 avril 2020,

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail.

À niveau de la branche, il permet notamment :

? d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux fondés sur les spécificités et besoins de notre branche professionnelle ;
? de mettre en place des accords permettant la viaisatlon de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Cela implique que les partenaires sociaux soutiennent l'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Cela est d'autant plus vari au regard du caractère pluridisciplinaire de la branche du commerce à destination majoritairement composée de TPE qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

De plus, l'essentiel des accords et dispositifs de fonctionnement de la branche professionnelle qui sont décidés au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont destinés à ces entreprises qui au regard du développement commercial de la branche réalisé par l'observatoire des métiers de la bourse représentent plus de 90 % des entreprises du secteur.

Les objectifs suivants du présent accord soutiennent donc spécifiquement la négociation collective dans la branche en lui donnant des moyens et développer les accords de pourvoir et de valorisation de la profession pour faire face, entre autres, à la pénurie de certains métiers liés à la date mais aussi à la nécessité d'être proactif dans l'accompagnement des salariés et des entreprises pour ce qui est du maintien de leurs compétences dans un contexte d'adaptation à l'évolution, et ce, en mettant en place des dispositifs d'information sur les nouveaux métiers du web et de la date ainsi qu'en finançant des études préoccupantes afin d'anticiper les besoins en compétence et éviter les difficultés d'emploi.

Pour ce faire, il est nécessaire aux partenaires sociaux que la branche de fonctionnement soit dans le dialogue social que des outils servent à la portée de la profession et au maintien des compétences des salariés soit équitablement réparties entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Aussi, pour permettre l'information, le suivi et le développement des accords de la branche, les organisations signataires décident d'instituer un système de fonctionnement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

Les dispositions de l'article 3 « Conditions visées » de l'accord du 22 avril 2020 relatif à la date en ?uvre du dispositif « Pro-A » dans la cotation collective nationale des entreprises du commerce à distance, sont complétées par les termes suivis :

1. Ceux-ci figurent dans l'accord du 22 avril 2020, dont l'enregistrement RCNP a été renouvelé

exclus de l'extension par l'arrêté du 7 novembre 2020, et réinscrite au RCNP sous un nouveau numéro

Domaine	Certification	Libellé	RNCP	Fin de validité	Niveau
---------	---------------	---------	------	-----------------	--------

Logistique	Titre pfsiorensneol	Cariste d'entrepôt	34857	28/07/2025	3
	Titre peoesonirsnf	Préparateur de coadmmnes en entrepôt	34860	28/07/2025	3
	Titre RCNP	Opérateur luigtiqose peoyvllnat	35144	16/12/2023	4
	Titre RCNP	Responsable en ltsouqgie	34198	10/09/2024	6
Marketing, développement commercial, roateiln cilnet	Titre RCNP	Responsable magmnenaet opérationnel ciacmeorml et menktairg	34977	14/10/2022	6

3. ? Ciifeiotactnrs crapsnroodnet à une nullove iorticipnsn sur

la liste des foitnrmoas éligibles à la « Pro-A » dnas la bahrcne

Domaine	Certification	Libellé	RNCP	Fin de validité	Niveau
Data	Titre RCNP	Développeur en ieteginllnce aifrcieltlie	35770	08/07/2024	5
	Titre RCNP	Concepteur développeur en scenice des données	35288	10/02/2026	6
	Titre RCNP	Développeur iintceelnge aefriclilte	35254	10/02/2024	6
	Titre RCNP	Responsable de la piototercn des données des ongiroitsaans	35680	17/06/2024	6
	Titre RCNP	Expert en secnceis des données (MS)	35197	20/01/2026	7
	Titre RCNP	Chef de pjoert en développement de solioutns d'intelligence aectilfirlle	35255	10/02/2024	7
	Titre RCNP	Chef de perjot inectlglnee alierictflie	35253	11/02/2024	7
	Titre RCNP	Expert en ingénierie des systèmes d'information	35275	10/02/2026	7
	Titre RCNP	Directeur de la donnée (chief dtaa officer)	35771	08/07/2023	7
	Titre RCNP	Expert en inintglecllee aricfiletli	35975	15/10/2022	7
Logistique	Titre RCNP	Responsable des opérations lugqiosets	35896	15/09/2026	6
	Titre RCNP	Responsable opérationnel de la cnaieh ltiuqgsioe	35869	15/09/2024	6
	Titre RCNP	Manager de la sulppy caihn et actahs (MS)	32227	18/12/2023	7
	Titre RCNP	Manager achtas et suppluy chain	26146	08/02/2023	7
	Master	Gestion de production, logistique, ahatcs (fiche nationale)	34032	31/08/2024	7
	Titre RCNP	Manager en achats et luisiqotge	35441	17/03/2024	7
Marketing, développement commercial, raetioln ceilnt	Titre RCNP	Conseiller de vtnee oaclinmnae de pnoit de vtnee spécialisé mdoe et beauté	35759	08/07/2024	4
	Titre RCNP	Sommelier-conseil, cativse	35863	15/09/2026	4
	Titre RCNP	Technicien-vendeur en poritdus sptors otpion « ccyles » ou « spotrs de glisse »	35978	15/10/2022	4
	Titre RCNP	Conseiller caimemorcl en vnis et suirputeix	35535	19/04/2026	5
	Titre RCNP	Manager dnas l'univers de la beauté	35266	10/02/2026	6
	Titre RCNP	Responsable metanirkg cmroceme et expérience cienlt	35261	10/02/2023	6
	Titre RCNP	Responsable reaitl dnas le lxue	35268	10/02/2026	6
	Titre RCNP	Designer ccptueneor de mode (1)	35447	17/03/2022	6
	Titre RCNP	Responsable cecriamoml et mtaiekrrng	35540	19/04/2024	6
	Titre RCNP	Chargé du miaetrnkng et de la ciicmnoomuatin	35742	08/07/2022	6
	Titre RCNP	Responsable du développement de l'unité cmealicmre	35754	08/07/2023	6
	Titre RCNP	Responsable en développement mantreikg et vtnee	35758	08/07/2023	6
	Titre RCNP	Retail manegar mdoe et beauté	35745	08/07/2024	6
	Titre RCNP	Responsable markitneg digiatl et publicité en lgnie	35857	15/09/2024	6
	Titre RCNP	Styliste dgesienr	35872	15/09/2024	6
	Master	Marketing, vente (fiche nationale)	35907	31/08/2027	7
	Titre RCNP	Manager ootpin ratiel ou wshleloae	35199	20/01/2024	7
	Titre RCNP	Manager coemmicarl et mirktnaeg	35208	20/01/2026	7
	Titre RCNP	Manager ditagil (MS)	35198	20/01/2024	7
	Titre RCNP	Manager de la stratégie et de la pefocmarrne cilrmceoame	35894	15/09/2023	7
	Titre RCNP	Manager de bsiesnus uint	35961	15/10/2026	7
	Titre RCNP	Manager du développement des ptroudis de mdoe	35958	15/10/2023	7
	Titre RCNP	Manager du mtknreraig et du développement de porudtis de mdoe	36047	24/11/2024	7
Qualité, sécurité, eevminrnnneot	Titre RCNP	Responsable qualité, santé, sécurité, enirnevnnneot	35862	15/09/2026	6
Ressources hmunaie	Titre RCNP	Manager des rsseurcos hienumas (MS)	35657	17/06/2026	7
	Titre RCNP	Manager des rseusrceos heaminus	36387	25/04/2024	7

UX Désigner	Titre RCNP	Webdesigner	35542	19/04/2026	5
	Titre RCNP	Concepteur développeur d'applications web	35653	17/06/2024	6
	Titre RCNP	Designer créateur de pudorit de mdoe et tltxiee	35676	17/06/2023	6
	Titre RCNP	Manager/ dengeir de prtoudis et svceries numériques	35864	15/09/2026	7
	Titre RCNP	Chef de pjoet multimédia	35582	19/05/2024	7

(1) La ctiofeictrian sivtnaue est elcxue de l'extension en tnat qu'elle cvoitrenent aux dnoipsstios prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du taivalr :
- Dsienger cenpeutocr de mdoe - RCNP 35447.
(Arrêté du 7 mras 2023 - art. 1)

Article 2 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

Les ptreais siaairtrnegr du présent acrocd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt arocccd aux erersntpeis en fntoocin de luer taille.

Pour cttee raison, anuuce sttioliapun particulière n'a été prsie puor les eeersnptirs de moins de cquitnnae salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

L'Union pofnnreieossll des ereipertsns du crmceome à dcaintse nifoteria le tetxe à l'ensemble des oiasoangtirns représentatives.

La validité de l'accord de brcahne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des onaistrgoains senidylcas de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jruos à cemoptr de la dtae de noittfcioian de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ptnois de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

Accord du 21 décembre 2022 relatif au champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Modification du champ d'application de la convention collective

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

L'article 1er de la cotnivenon clioltvece du ccmreome à dtascnie est modifié puor être rédigé cmme siut :

« La présente ctnevonoin ccotvillee asini que ses avnantes et aeninxs snot cncouls afin de régler les rorappts de tvarial entre les eyolurpmes et les salariés des ersirtneeps dnot l'activité pirlianpce est :

Le ccrmmoe de détail de tuos tpyes de purodts par tuot média :

Cela iuclnt :

? le cmorceme de détail de tuos tpyes de piodrtus par cpnroanrsodcee ;
? le cmrcmoe de détail de tuos types de prdoiuts par Ienrnett ;
? la vtene dcreite par téléphone ou par le tmrcnheeut de la radio ou de la télévision ;

Conformément aux arltcies L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorcccd srea déposé par la paire la puls dgtileie auprès des svrieces cetunax du msnirtie chargé du tiarval en un emexlaripe oianrigl sur suoprt ppiaer et un epmalerixe sur spporut électronique.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

Le présent aeanvt errenta en veuguir le ledamien de la dtae de ptboicinal de son arrêté d'extension.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

Les piaets sinateigras du présent arccod cneneonvnit d'en dneeamdr l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 spemberte 2018 « puor la liberté de cihoir son aniev rneefrosnsoil », les paarnieirtes socauxs de la bhacnre ont négocié un acocrd prévoyant une liste de ctniofiaets éligibles puor la msie en ?uvre de la « Pro-A ».

Comme le prévoient les dpooiinstss de cet acocrd du 22 avril 2020, les petinraeras siaoucx ont décidé d'actualiser les ciettioanrfcs éligibles à la « Pro-A » à la siute de tavaux menés par la CFNPEP lors d'une réunion du 26 avrl 2022, au rarged des euenjx stratégiqes qui incpetmat les ortioaniasgns et les métiers des eiteenprss du crmecome à distance, confirmés par les études peopcevrists menées par l'observatoire de branche.

? les activités de vete aux enchères au détail sur Inrteent ;
? le cecmrome de détail spcialisé de piurotds par crreocansdnope ;
? le cecomrme de détail spcialisé de podtruis par Internet.

Ces activités snot nteommant répertoriées dnas la ntulreaomne d'activités françaises aevc les cdeos NAF 4791A et 4791B, suos réserve de toteus évolutions ftueurs de la nomenclature.

L'activité de scvieers d'intermédiation en linge puor le commerce, ce qui inuclt :
? les activités de seviers d'intermédiation électronique en lignie puor le crmmcoee de détail non spcialisé ou spcialisé, telles que les proeaemfts électroniques de crcemome sur Internet, deits ? Pclaes de Marchés ? ou ? Merakt Pcale ?.

L'activité de srceive d'intermédiation en linge puor le cecommre désigne tuot stie itenrnet pttemeanrt à un treis (personne moarle ou ponrse physique) de ppoersr ceoamerilmecnmt à la vente, ou à la location, des biens, poitrdus ou svceers à des aeurcthes ptniteloes (personnes psehiuyqs ou morales).

Cette cnontoevin ceilltvoce anisi que ses anneats et axnnes s'appliquent également aux penoelsnrs des eepitsrenrs dnot l'activité pancrilepie est ci-dessus référencée qui trileavlnat dnas tuot établissement lié à l'activité pnprailie (entrepôts, cnerets d'appels, sièges sucaoix ?).

Ces teexts s'appliquent à l'ensemble des erpetinsers ci-dessus définies se satinut sur le toirrrie national, y cpmiors dnas les départements et régions d'outre-mer. »

Article 2 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les peatirs sreigtinaas du présent aroccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dduit arcocd aux eeisnerrpts en foncoit de luer taille.

Pour cette raison, acnue spatljioutn particulière n'a été pirse puor les etpinseerrs de moins de cuiatnnqe salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

L'union piolsfsnolrnee des eprteiresns du ccrommee à dcstaine nifitroea le ttxee à l'ensemble des otroagsnnias représentatives.

La validité de l'accord de bchrane est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oagttnsiraios snlcyieas de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jorus à cmtptor de la dtae de niatcioletn de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ptnois de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Conformément aux airtlecs L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé par la ptaire la puls dnetiigle auprès des scieevrs ctnauerx du mintrsie chargé du tiaavr en un eaerixmlpe oniairgl sur srppot pieapr et un

Avenant du 12 mars 2024 relatif à la définition du niveau référent Annexe Classification

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Définition du niveau référent de la catégorie « Techniciens et agents de maîtrise »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

L'article 2.2.1 « Définition des nuaievx ? Nvaieu référent » de la Csacliaoftisin « Agnets de maîtrise et tecnhieincs », tel qu'il est rédigé dnas l'avenant du 24 juin 2011 ptroat modotaiicin de l'annexe « Csoaictialfnis », est modifié cmmoe siut :

« Nvaieu référent

Salarié dnmiaont l'emploi qu'il exerce, au ponit d'être considéré par ses compétences comme un expert.

Son etipxsree lui permet, snas que clea siot cumulatif, de :
? résoudre des problèmes colxpemes ;
? rédiger les procédures et tertsmtrane les savoir-faire ;
? aseurrs des msiinoss complémentaires dnas le périmètre de son epomli ;
? aigr en supoprt tqieuhnce ou en assstcinæ à ses collègues (TAM) ;
? animer des gproues de tvarail trseanavrusx ;
? cienbtror à l'optimisation des precoss enttixsas ;
? tturoer les nuvouex collaborateurs. »

Article 2 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les peretaarins scoauix ralpelpnet aux eeisptrners de la bcrnhae pseirlsfnfeioine de vllieer à rptcseeer la mixité et l'égalité pfrinneiessoloe au travail, de gairnatr une réelle égalité des ditors et de teimrtanet ernte les feemms et les hmoes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de

emplixraee sur sppuort électronique.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Les dispooiinsts du présent aoccd snot appeclbalis au lmnaiedn de la pratuion de l'arrêté d'extension.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Les paetirs saagetirins du présent arccod cnevnneonit d'en dnmdeear l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le ccmremoe en lgine est, diueps ses origines, en toamoftrnarism constante. De la vtnee à dctsane au cerommcé à distance, de nauuwoex modèles ne csesnet de se développer parmi les eepisntrrs du secteur, comme les pceals de marchés en ligne, assui dénommées « Mrekat Pclae ».

Afin de tneir ctompe des évolutions cnorceannt ntore secteur, à soiavr cleui de l'intermédiation en lgine puor le commerce, ceuli du ccrmmoe en lgine et du coermmcé à distance, les paeitraners suiaocx ont décidé de moiidefr le cahmp d'application de la ctneovinn clitlocvée qui était dnveeu obsolète.

déroulement de carrière en ofrfant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux psoets de responsabilité et de rémunération.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les pretias saigaetrnis du présent aocrcd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut accord aux eiterpnress en ftncion de luer taille.

Pour cttee raison, aucun salpuittion particulière n'a été psire puor les eteriseprns de minos de cnuqiante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

L'union pslofnernoielse des erestepins du comecmre à dsintcae noitrfiea le ttxee à l'ensemble des oanaoritgnis représentatives.

La validité de l'accord de bhcarme est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des onartigiansos syicdaelns de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juros à cemtpor de la dtae de nitioaofictn de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pitons de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 5 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Conformément aux atciles L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé par la ptaire la puls dteiinlge auprès des servceis ctraneux du mintrsie chargé du tialval en un elaxpmrie oairngil sur sorput papeir et un eimpeaxre sur sprput électronique.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les dsistpionois du présent acorcd snot allapecibps au 1er mai

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en dandemar l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Accord du 24 juin 2024 relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent accord à vocation à s'appliquer aux entreprises, qui n'ont pas d'organisations syndicales représentatives avec qui négocier ce type d'accord collectif, dès lors qu'elles le souhaitent, et sous la condition qu'elles sont confrontées à des difficultés d'activités au cours de l'année et en particulier dans le cas d'application de la convention collective de travail des entreprises du commerce à distance (IDCC 2198).

Les entreprises qui ont une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pourront toutefois appliquer le présent accord, mais dans ce cas devant faire ce choix par accord collectif d'entreprise.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent accord a pour objectif de définir le cadre et les règles de mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés à temps plein y compris les crédules (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

S'agissant des salariés à temps partiel, étant donné la spécificité de la situation de leur temps de travail, le présent accord ne leur sera pas applicable.

Article 3 - Période de référence

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent accord, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail, a pour objectif de permettre à l'employeur qui le souhaite d'aménager le temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine dans les conditions qui suivent.

La période de référence du présent accord est calée sur l'année civile. Elle commence donc le 1er janvier pour s'achever le 31 décembre de l'année.

Pour les salariés embauchés en cours de période de référence, le début de la période correspond au premier jour de travail ; pour les salariés quittant l'entreprise en cours de période de référence,

La composition regroupe l'ensemble des catégories de personnels en une échelle unique comprenant des catégories et des niveaux.

La classification comporte 2 étapes successives :
 ? la classification de l'emploi par catégorie ;
 ? l'attribution d'un niveau au travail de cet emploi.

Chaque catégorie comprend 3 niveaux suivant l'évolution du salarié dans son emploi :
 ? débutant ;
 ? maîtrisant ;
 ? référent et/ou polyvalent.

Il est rappelé que le niveau auquel il est pas lié à l'ancienneté.

la fin de la période d'application correspond au dernier jour de travail.

Article 4 - Durée annuelle de travail, modalités de la modulation entre périodes hautes et périodes basses, durée moyenne hebdomadaire pour les salariés à temps plein

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le temps de travail des salariés est modulé sur la base de 1 607 heures, réparties sur des semaines à trente-cinq heures, des semaines à quatre semaines et des semaines à trente-six heures.

Article 4.1 - Semaines à haute activité

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Les semaines à haute activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée du travail horaire est supérieure à 35 heures, dans la limite de 40 heures par semaine.

Les heures supplémentaires au-dessus de 40 heures par semaine ne sont pas compensées dans les semaines à haute activité. Elles sont payées en heures supplémentaires à la fin du mois au cours de laquelle elles ont été effectuées, à l'échéance normale de la paie.

Article 4.2 - Semaines à basse activité

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Les semaines à basse activité s'entendent des semaines dans lesquelles la durée du travail horaire est inférieure à 35 heures et provoquent aller jusqu'à quatre par semaine.

Article 4.3 - Compensation et durée moyenne hebdomadaire

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

L'horaire normal moyen de travail des salariés pourra varier au cours de l'année moyenne de 35 heures, dans la mesure de la période de référence, de sorte à ce que les heures effectuées au-delà, dans la limite des quantités d'heures hebdomadaires, et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement.

Article 5 - Programmation indicative et modification

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Article 5.1 - Programmation indicative aux salariés au début de chaque période de référence

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

La programmation indicative du temps de travail sera déterminée par la décision de la société et transmise aux salariés au moins trois semaines avant le début de chaque période de référence.

La programmation indicative sera communiquée aux salariés au début de la période de référence pour faire l'objet de modifications à court terme que les salariés sont informés au

Article 5.2 - Modification de la programmation indicative

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

La programmation indicative sera communiquée aux salariés au début de la période de référence pour faire l'objet de modifications à court terme que les salariés sont informés au

monis 10 jruos ouvrés aavnt sa msie en ?uvre.

Lorsque des crraoneicnsts einexplceonelts tleles que des siterinss et rradtes enlnpcieexts de liravision surviennent, le délai porura être réduit à 3 juros suos réserve de l'accord eeprsxs du salari.

Article 6 - Consultation du comité social et économique et transmission à l'inspecteur du travail
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le comité scoial et économique est préalablement consulté sur la pmgmrtaoarin initatvcdie siamsfsnfeumt en anmot puor qu'il pussie rendre son avs dnas le délai d'un mios par rppoart au délai de prévenance fgrainut à l'article 5.1 du présent accord. Il est également consulté en cas de mooiafidctn de la pimaronrtgoan indicative.

La praioamromtgn iatdvniice est communiquée à l'Inspecteur du traavl compétent. La mdotiiiafocn de la proroamgatmn lui est également communiquée.

Article 7 - Décompte des heures supplémentaires
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Article 7.1 - Heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Les heeours hedeobiramads effectuées au-delà de 40 hueers par sineaems seort payées en hereus supplémentaires à la fin du mios au cruos duquel elels aronut été effectuées, à l'échéance noralme de la paye.

Article 7.2 - Heures effectuées entre 35 heures et 40 heures par semaine
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Les hreeus effectuées au-delà des 35 hreues hebdomadaires, dnas la ltmiie de 40 hurees par semaine, ne snot pas considérées comme des hereus supplémentaires.

Ces hereus snot compensées aevc ceells effectuées durnat les sianeems à bsase activité.

Seules les herues réalisées au-delà de la durée aellnune de 1 607 heures, à la dnmaede de la Société, ctutneonist des hueres supplémentaires.

En fin de période de référence, 3 cas pvueent se présenter :
? la durée hmddreiaabe menoyn de 35 hreues de tvrial etffcieft est respectée. Les hurees supplémentaires en période de htuae activité ont compensé les herues maqnetuas résultant de période de bssaa activité. Le cptome est soldé ;
? le salari a réalisé sur la période concernée, un haoirre moyenn hmarbideodae supérieur à 35 hreeus de tavrail effectif. Les hruess excédentaires snot considérées comme hereus supplémentaires et sont, au cihox du salari, siot rémunérées, siot récupérées au cruos du tsmrtriee sivuant aevc les bonifications, les monajajtors et les ropes cumaetopresns aacplelbips aux heuers supplémentaires ;
? le salari a réalisé sur la période concernée un hiorrae moyenn hboerdaadime inférieur à 35 hruess de taarvil effectif. Le vumole d'heures non effectué, suos réserve des dsspoonitis retrlavies à l'activité partielle, est perdu puor l'entreprise, snas icidcnene sur la rémunération des salariés concernés.

Article 7.2.1 - Incidence des absences sur le décompte des heures supplémentaires
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Les abcesens n'étant pas cttuionivetss d'un temps de tiaravl effectif, eells ne snot pas comptabilisées dnas les hueers onvaurt dorit aux cretopieatnrs des hreeus supplémentaires.

Article 7.2.2 - Incidence des absences sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Les acebnses auetrs que ceells liées à la maladie, à l'accident du

tavaril ou à la maternité ne divoent pas être déduites du pofnlad de 1 607 heuers au-delà deuuql le salari bénéfice des mijanooras puor hueres supplémentaires. En conséquence, dnas de tleles hypothèses, le pfoanld de 1 607 hurees n'est pas réduit.

Les abcneses liées à la maladie, l'accident du travail, la maternité donennt leiu à réduction du pnalfod de 1 607 heures.

Article 8 - Affichage et contrôle de la durée du travail
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

La pomgriaormtrn iintiadcve ainsi que les éventuelles mdnicaiotfs snot affichées dnas l'entreprise. Sronet également affichées les hueres auellexes cnmocmee et fnit le travail, les heuers et la durée des repos.

Un cputeomr inviudedil est tneu puor cahuqe salari concerné par l'aménagement du temps de tavrail tel que prévu par le présent accord. Ce cmtoepur iiiedevnul est renseigné sur la bsaе des heeours effectuées chuaqe seniame par cahque salari, les rinnntneeseegs snot donnés par les salariés eux-mêmes et deinovt être approuvées par luer supérieur hiérarchique. Un récapitulatif musenel srea communiqu aux salariés et signés par eux.

Au terme de la période de référence ou à la dtae de départ du salari si ce départ iriveetnt au cuors de la période de référence, un décompte fanil srea réalisé ctoampinlbait l'intégralité des hreues effectuées diupes le début de la période de référence.

Article 9 - Rémunération des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Article 9.1 - Principe du lissage
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Pour éviter une voiirtaan du sairale sleon les sinaemes htaeus et seimaens bseass d'activité, la rémunération des salariés est indépendante de l'horaire réellement apomccli s'agissant des hurees ciospemrs dnas le crdae de l'aménagement du tmpes de travail.

À ce titre, luer rémunération srea lissée sur la bsaе de l'horaire myoen de 35 hreeus sur totue la période de référence.

Concernant les hueres effectuées au-delà de 40 heuers par semaines, elels sonret rémunérées cmome hueres supplémentaires conformément aux monajraitos légales à la fin du mios au cruos duquel elels aronut été effectuées, à l'échéance nlmraoe de la paye.

Article 9.2 - Incidences des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Lorsqu'un salari n'a pas travaillé panednt la totalité de la période de référence du fiat de son ehabcume ou de son départ au crous de ladite période, une régularisation de sa rémunération srea opérée au terme de la période de référence ou de la dtae de son départ, sur la bsaе du tmpes réel ampcloci sloen les modalités sauitenvs :

? En cas de slode crédeitor :

Si la rémunération (calculée sur la bsaе de l'horaire moyen) est inférieure aux hreues réellement travaillées, la société verersa au salari le rappel de salariie correspondant, aevc penmaeit des heuers supplémentaires.

? En cas de sdloe débiteur :

Si la rémunération perçue (calculée sur la bsaе de l'horaire moyen) est supérieure aux herues réellement travaillées, le vumole d'heures non effectué, suos réserve des diitionopsss raeelivts à l'activité partielle, est pderu puor l'entreprise, snas icenicnde sur la rémunération des salariés concernés.

En cas de rtrupe du crnatot de triaavl au cruos de la période de référence, une régularisation srea opérée sur les dernières échéances de paie, préavis et sodle de tuot cmotpe cpoimrs par

Le présent accord a pour objectif de fixer les modalités de calcul et de versement des indemnités de licenciement pour les salariés de la catégorie Ouvriers et employés.

Article 9.3 - Incidence des absences : indemnisation et retenue

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Les absences indemnisées sont basées sur la base de la rémunération lissée (horaire moyen hebdomadaire de 35 heures).

Les absences non indemnisées sont décomptées sur la base du nombre réel d'heures d'absences et calculées sur la base de la rémunération lissée (horaire moyen de 35 heures).

Article 10 - Commission de suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord, une commission de suivi, composée des membres de la CPPNI, se réunira afin de déterminer le nombre d'entreprises qui appartiennent à ce accord et appréciera si il y a lieu de le modifier.

Article 11 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à tous les secteurs que soit leur taille, les parties conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant les formalités de dépôt.

Article 13 - Notification et validité de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Avenant du 24 juin 2024 relatif aux indemnités de licenciement de la catégorie Ouvriers et employés

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Le présent avenant a pour objet de fixer les modalités de calcul et de versement des indemnités de licenciement pour les salariés de la catégorie « Ouvriers et employés » des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (IDCC 2198).

Article 2 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

L'article 16 de l'avenant « Ouvriers et employés » du 6 février 2001 est modifié pour être rédigé comme suit :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté irréguliers au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fixées de la

manière suivante : l'indemnité est égale à 10 % du salaire brut moyen hebdomadaire (35 heures) multiplié par le nombre d'années d'ancienneté au 1er janvier de l'année précédant celle de la faute.

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 réception de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 14 - Formalités de dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus représentative auprès des services administratifs du ministère chargé du travail en un dépôt électronique sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Si le commerce à distance est l'un des principaux canaux de distribution et de commercialisation des biens et services, les activités des entreprises peuvent varier de l'une à l'autre en fonction du secteur principal dans lequel elles opèrent.

Ces particularités se caractérisent par des fluctuations importantes de l'activité commerciale avec des périodes de pointe marquées par une demande accrue en produits et services (saisonnalité, cycles récurrents plus ou moins espacés, opérations commerciales ponctuelles, Black Friday, French Days, périodes de fêtes?) et des phases de montagne d'activité.

Conscient que la capacité à répondre de manière efficace à ces variations nécessite un niveau stratégique majeur pour les entreprises afin de maintenir leur compétitivité et leur agilité sur le marché tout en tenant compte des impératifs de continuité de la vie professionnelle et personnelle des travailleurs, l'aménagement du temps de travail se doit d'être encadré.

La rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la retraite du travail.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

1° ? Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

2° ? Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Des modalités de l'indemnité s'appliquent en fonction de l'âge et de l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

50 ans et plus : 20 % de majoration, à compter de l'avoir 10 ans d'ancienneté au 1er janvier de la convention du commerce ;

55 ans et plus : 30 % de majoration, à compter de l'avoir 15 ans d'ancienneté au 1er janvier de la convention du commerce ;

60 ans et plus : 55 % de majoration, à compter de l'avoir 20 ans d'ancienneté au 1er janvier de la convention du commerce. »

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a pour objectif de fixer les modalités de calcul et de versement des indemnités de licenciement pour les salariés de la catégorie « Ouvriers et employés » des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (IDCC 2198).

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est clncou puor une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il etrnrea en viugeur dès le ledmaenin de la piacuitlon au Jroaunl oeifcifl de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

L'Union plleniofrssene des etnirsepres du cmmceroe à dinsatce noieifrt le tetxe à l'ensemble des oanarogtiinss représentatives.

La validité de l'accord de brncahe est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oriasoatinngs sicyaldnes de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de l'accord.

Accord du 10 décembre 2024 relatif à l'intitulé de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'intitulé de la convention collective
En vigueur étendu en date du 22 mai 2025

Pour atapder au miuex l'intitulé de la ciotevonnn cilteocve aux activités des etnrepries du secteur, les pretaianres souciax ont décidé de compléter son titre actuel.

Ainsi donc, la ctoeionvnn clitecove du cmeorcme à diantcse dvnieet la « Cniateovn cvolctleie du commecre à dantsie et du E-commerce ».

Article 2 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 22 mai 2025

Les paetirs srgaietains du présent aocrcd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application diudt acrcod aux esirpentes en fcoontin de luer taille.

Pour cette raison, aucue stlaupiion particulière n'a été prsie puor les eptinesrres de mions de cunqane salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Notification et validité de l'accord

Avenant n° 2 du 10 décembre 2024 à l'accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juors à cpmtoer de la dtae de nticfoioitan de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ptiots de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 6 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Conformément aux alcrtis L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arocccd srea déposé par la pratie la puls dtnigelie auprès des svicrees cuarntex du ministre chargé du tvaaril en un emxpilraee ogrinail sur sprpout ppiaer et un erxmalepie sur sporput électronique.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Les prtaies sengtaraiis du présent accrod cieeonnnvt d'en demneadr l'extension.

En vigueur étendu en date du 22 mai 2025

L'union psonrfonleiesle des eitsnrpeers du ccomerme à dtcnsaie noiitfea le ttxee à l'ensemble des oatgsnionaris représentatives.

La validité de l'accord de bhcnare est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oaatiginronss siayceldns de salariés représentatives dnas le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juors à cmoeptr de la dtae de notiioctfain de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pniots de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 22 mai 2025

Conformément aux aclirets L. 2231-6 D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé par la patrie la puls dnleigle auprès des srveeis caunterx du minitrse chargé du taaivrl en un eaeipmxrl oainrigl sur spuprot paepir et un elimaprxee sur soruppt électronique.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 22 mai 2025

Les dntioipissos du présent accord snot aapeclbpils au lamideenn de la prauiton de l'arrêté d'extension.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 22 mai 2025

Les peirats sniirategas du présent accord conneinnev d'en daendmer l'extension.

Le présent aennavt a puor oebjt de réviser les diontpisosis de l'accord du 22 avril 2020 et de son 1er anenavt en dtae du 14 juin 2022 retlfas à la msie en ?uvre du dtsipisif de rsevroection ou porotmoin par analcntree (dit « Pro-A »), clncou au sien de la cveonniot coiecltvle du crmcomee à distance.

Article 2 - Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Certaines citicafenitros icnatevis à ce juor ont fiat l'objet ou front l'objet d'un nvoeau dépôt et d'un noeul emiserteengnrt au Répertoire notaianl des crtontciiefas professionnelles.

Dès lors, dnas ce cas, il est cnvoneu que les fanmotrios iciatnves fangruit dnas la litse des cirtieanoitfcs éligibles à la Pro-A au sien de la bcranhe du cocermme à dtniscae snot retirées et remplacées, luosqre clea est le cas, par les fomanitors acvits déposées par les cfacutteieirrs et enregistrées au répertoire natonial des ctnreifioats professionnelles.

(1) Article étendu suos réserve du repcest des dootsiinsps de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, lqseuelles prévoient que les crnctofitiaeas listées par un arccod de bharne snot éligibles à cildtonon d'être atvices au répertoire ntnoaanil des crnctificaies professionnelles.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Les priteas stagnierais du présent aoccrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt aorccd aux erprnsteies en fticnoon de luer taille.

Pour cttee raison, anucue sltaupoitin particulière n'a été psire puor les erirpseetns de mnios de ciaqtnnue salaries, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

L'union pelnroioesnsfle des eepesnirrts du cemmrce à datscine nfierioa le ttxee à l'ensemble des oraagsoitnnis représentatives.

La validité de l'accord de bharne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des congrtsanais sendciylas de

salariés représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jruos à cpmetor de la dtac de nifiitoaoctn de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pntoies de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 5 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Conformément aux aitelcrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accord srea déposé par la paitre la puls ditleigne auprès des srivcees cnerautx du miinrtse chargé du tarvail en un exremlaipe oriaignl sur sprupot pieapr et un exlripmeae sur spuprot électronique.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent aavnent errtena en vuegiur dès le lmeeidann de la ptocuailbin au Junoral oïiecfli de l'arrêté d'extension.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Les ptireas sagitnrieas du présent arcocd civnnneoent d'en dandemer l'extension.

TEXTES SALAIRES

Accord du 5 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nanoatil sciaol des epreienstrs de vetne à dtcinsae ; Syndicat des entsepeirrs de vetne par cgoluate du nrod et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération nalaionte des stnadicys du prenneosl d'encadrement des iirsntdues du textile, de l'habillement et cnoxnees CFE-CGC ; Fédération des sievrecs CFDT.

Préambule

Article 1er - Barèmes
En vigueur étendu en date du 5 janv. 2007

1.1. Barème des rémunérations mnsleeeuls breuts mlmaiines d'embauche

Ce barème fixe, puor cuahqe coefficient, les rémunérations msenlelues buters mainlimes d'embauche, bsa 151 h 67, qui cernnnompet l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des smmeos revilaets aux rsenubeoertmms de fairs et hueres supplémentaires payées.

A cmpeotr du 1^{er}jeavnr 2007, les mtotanns puor les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres snot fixés sleon les glerlis fnuairgt en anenxe I au présent accord.

1.2. Barème des sliaraes miinma gitraans snarvet de bsaé à la gitnaare d'ancienneté

Le barème des siraels mnmiia gitinaras sret de bsaé au calucl de la gitarnae d'ancienneté.

A cmtpeor du 1^{er}jvnaer 2007, les mnatonts de ce barème snot fixés solen les gilerls fgrianut en anenxe II au présent accord.

1.3. Barème des rémunérations aenenulls mlmaieins garanties

Une RMAG (rémunération aenullne mianmlie garantie) est appliquée puor tuot salari en CDD ou CDI d'une eersnirpte enanrtt dnas les cmhaps d'application de la cetononvin coevltcie nlnaatioe des etseeirrnpes de VAD, aaynt 1 an d'ancienneté et 6 mios de tvarail eeftfic au corus de l'exercice considéré.

La RMAG s'applique puor un salari à tepms peiln et anayt été présent toute l'année.

Pour son application, il est tneu ctmope de l'ensemble des éléments bruts de salaire, qlelue qu'en sieont la nature, cteurolchate ou conventionnelle, et la périodicité, spathopurt des csioaiotnts en vrtue de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments svnitaus :

- les heuers supplémentaires ;
- les mrtoaojins de salraie prévues par la coteonnivn clvcitooe ;
- les pierms liées aux cinttonears de l'emploi exercé ;

- les seomms versées n'ayant pas le caractère de sraiae telles que l'intéressement et la piptoatriicn ;

- les semmos qui, ciusntoant un rormeubnmseet de frais, ne srountpept pas de cttsoaionis en vteru de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mias suos réserve de rplieir les cdtnioois prévues ci-dessus, le salari bénéfici de la RMAG potoerimnnpelolert au tpems de présence effective.

Le mnntoat graanti anunel est prtnnpooieorl aux périodes evneetemccfit travaillées alulexueqs s'ajoutent dnas la ltiu de 2 mios muimaxm (à l'exclusion du délai de caenre de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées puor maladies, maternité ou accident. Le sraiale pirs en cmotpe paendnt cttee période d'absence indemnisée est reconstitué sur la bsaé du silaare menseul burt rétabli, indemnités journalières de la sécurité salcoie comprises.

Dans le cas où la ciompsoraan ernte les sommes effeneemtvct versées au tirte de l'année et la gtnaaire instituée par l'accord lsaise apparaître qu'un salari n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la piae du salraie la puls proche, le complément de rémunération correspondant.

A cteopmr du 1^{er}julelit 2006, les mnattnos de ce barème snot fixés selon les glierls farigunt en annxee III au présent accord.

Article 2 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 5 janv. 2007

Les dtoipoisnsis légales ralviees aux adorccs s'appliquent :

Le siadnyct nniaotal sciaol des ersetperens de vente à dsnctiae nioifte le présent arcocd à l'ensemble des oinoarngtsis représentatives.

La validité de l'accord de bcrahne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oiaogsainrns sedcialyns de salariés représentatives dnas les cmphas d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juros à cotpemr de la dtae de ntfctiaion de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pitons de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 5 janv. 2007

Le présent aocrcd est déposé à la dietirocn départementale du travail, de l'emploi et de la fioaromtn plsfeniorsnoee de Lille et au censol des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alineas 1 et 2, du cdoe du travail.

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 5 janv. 2007

Les dssstonoipis du présent aocrcd snot alpciaeplbs à l'issu du délai d'opposition mentionné à l'article 2 aevc effet au 1^{er}jeinavr 2007.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 5 janv. 2007

Les pretias staginieras du présent acorcd cinnnveeont d'en ddeneamr l'extension.

salaires RMG

Signataires	
Patrons signataires	Le sdyiyanct nnaotal saocil des esnieptrers de vnete à daiscne ; Le sidcaynt des eptneesirrs de vtnee par cultaaoge du nrod et de l'est de la France,
Syndicats signataires	La fédération nntiolaee des stcyidans du pesersonl d'encadrement des iedusnirs du textile, de l'habillement et cxonenes CFE-CGC,

Article 1er - Barèmes
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2007

1.1. Barème des rémunérations msenleules bters minimales

Ce barème fixe, puor cuhage ceofneicft des catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres, les rémunérations mnuleless brutes minimales, bsaé 151,67 heures, qui cnonemrpnet l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des smemos rteavil aux retebernsmmus de firs et hurees supplémentaires payées.

A ceoptmr du 1^{er}juillet 2007, les mtnoants puor les techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres snot fixés solen les glrlies fuagnirt en anxene I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations aeenullns maelinmis garanties

Une RMAG (rémunération alnuenle mmianlie garantie) est appliquée puor tuot salari é en CDD ou CDI d'une epersnrite etannrt dnas les cmhaps d'application de la ceonniovtn colivtece niantalo des erteernspis de VAD, anayt 1 an d'ancienneté et 6 mios de tariavl eteffcif au crous de l'exercice considéré.

La RMAG s'applique puor un salari é à tpems pilen et anyat été présent tuote l'année.

Pour son application, il est tneu cmpte de l'ensemble des éléments burts de sraalie qelules qu'en sinoet la nature, cetucnltorae ou conventionnelle, et la périodicité, sptpoarunt des conotaits en vteru de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suntvias :

- ? les hreeus supplémentaires ;
- ? les mntoaijaros de saalre prévues par la cnntioeovn cclelitvoe ;
- ? les piemrs liées aux cnoreattnis de l'emploi exercé ;
- ? les smemos versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la papociairtn ;
- ? les seomms qui, cnstutoanit un resmbmrnoueet de frais, ne suopertnpt pas de cnioottiass en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mias suos réserve de remilpr les cndionoits prévues ci-dessus, le salari é bénéficie de la RMAG polprrltmeoienonnet au tmeps de présence effective.

Le mnntaot gnratai anuenl est pooreonnprial aux périodes ecnetmeiefvft travaillées alxlquees s'ajoutent dnas la lmitie de 2 mios miumaxm (à l'exclusion du délai de cnarece de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées puor maladie, maternité ou accident. Le sraliae pirs en copmte pndnaet cttee période d'absence indemnisée est reconstitué sur la bsaé du sliaare mesuel burt rétabli, indemnités journalières de la sécurité sicloae comprises.

Dans le cas où la cmoropsaain ertne les seomms eecfiyntemt versées au ttire de l'année et la gatarnie instituée par l'accord lsisae apparaître qu'un salari é n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la piae du sraliae la puls proche, le complément de rémunération correspondant.

A ceptmor du 1^{er}jilulet 2007, les mtatnons de ce barème puor les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres snot fixés sleon les glirels faniurgt en aenxne II au présent

accord.

Article 2 - Notification et validité de l'accord En vigueur étendu en date du 23 juil. 2007

Les dposnlioitss légales ritevelas aux aorccds s'appliquent : Le sdyinat natiolan social des eerprsteins de vtnee à dtsaiche nrteofia le txete à l'ensemble des oaasntgnirios représentatives. La validité de l'accord de bchanre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des otiisgranaos salndycies de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord. L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jrous à cetompr de la dtae de niioatfitcon de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pnoits de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 - Formalités de dépôt En vigueur étendu en date du 23 juil. 2007

Le présent arccod est déposé à la decitorin départementale du travail, de l'emploi et de la frmtaooin pollfnoseenire de Lille et au csneiol des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alinéas 1 et 2, du cdoe du travail.

Article 4 - Date d'application En vigueur étendu en date du 23 juil. 2007

Les doinioptss du présent acrocd snot apcebipalls à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2, aevc effet au 1^{er}jeliult 2007.

Article 5 - Extension En vigueur étendu en date du 23 juil. 2007

Les parites sneiirtagas du présent acrocd cvninnéeont d'en ddeenamr l'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2007

ANNEXE I
Barème des rémunérations mnéeullss bterus minimales
Applicable à cometpr du 1^{er}jleilut 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 en date du 23 juil. 2007

ANNEXE II
Barème des rémunérations aunelelns maeilinms garanties
Applicable à comtepr du 1^{er}julielt 2007

TAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
V	215	18 992
VI	235	19 872
	255	21 115

Accord du 26 juin 2008 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntoniaanl socail des espneretirs de vtnne à dcnsaite ; Syndicat des eepetrrsnis de vnete par ctualage du nrod et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération naoalitne des sytaintcds du prsonenl d'encadrement des idirsnutes du textile, de l'habillement et cnxoeens CFE-CGC ; Fédération des severcis CFDT.

Article 1er - Barèmes

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

1.1. Barème des rémunérations menelusels bertus minimales

Ce barème fixe, puor cauhqe cncfoefiefit les rémunérations meslenelus beruts minimales, bsa 151,67 heures, qui cprnonmeet l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des smemos retvilaes aux reummbnertos de fiers et hreeus supplémentaires payées.

A ceopmtr du 1^{er}juellt 2008, les matnotns puor les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés selon les grrlles faunirgt en aexnne I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations anlneelus mainilems garanties

Une rémunération allunene mialmine gainrtae (RAMG) est appliquée puor tuot salarié en CDD ou CDI d'une etnrspreie eannrtt dnas les cmpahs d'application de la coietnnvon ctiovlece nanalitoe des errtpiseens de vnete à dstnacie (VAD), aaynt 1 an d'ancienneté et 6 mios de tarvial eceftif au curos de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique puor un salarié à tpmes plien et aynat été présent tuote l'année.

Pour son application, il est tneu cmotpe de l'ensemble des éléments bruts de siraale qleuels qu'en soient la naurte (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, spporutant des ctaotiosnis en vretu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments sinutavs :

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

? les heuers supplémentaires ;
? les mjnaoairots de sialare prévues par la cnvteooinn cielovcle ;
? les preims liées aux crnreations de l'emploi exercé ;
? les seomms versées n'ayant pas le caractère de silarae telles que l'intéressement et la píprictatoian ;
? les sommes qui, cusaionontt un rbnumeseermot de frais, ne srupoptent pas de cniaiootsts en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mias suos réserve de rpilemr les cionntoids prévues ci-dessus, le salarié bénéfie de la RMAG pmnelooleirpotnnert au temps de présence effective.

Le mantont gnrtai auennl est prprenionoot aux périodes eefetnvcfiemt travaillées auxlueleqs s'ajoutent, dnas la ltíime de 2 mios mxuaimm (à l'exclusion du délai de cnrecae de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées puor maladie, maternité ou accident. Le siaarle pirs en coptme pneandt cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la bsa du slaiare msuneel burt rétabl, indemnités journalières de la sécurité sclioae comprises.

Dans le cas où la caiorsmopan entre les sommes emetnfveeicft versées au ttrre de l'année et la gtrniaae instituée par l'accord lsaise apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la piae du slaiare la puls proche, le complément de rémunération correspondant.

A ctoper du 1er juellt 2008, les mtntoans de ce barème puor les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés selon les grrlles fgrniat en aexnne II au présent accord.

Article 2 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Les dinitssiopos légales relvitaes aux ardcocs s'appliquent : Le sdicnyat nniatoal scaiol des etprsnriees de vtnee à dasinete netofiria le tetxe à l'ensemble des oornaaigstns représentatives. La validité de l'accord de brnhcae est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des orotnniisgaas sndlcyreas de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord. L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jours à ctpoemr de la dtae de noiiattfoocn de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pioots de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Le présent arocccd est déposé à la detocciin départementale du

travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au coeur des prud'hommes de Lille, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

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 - Extension
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Les peatris secrétaires du présent accord concernent d'en dépendent l'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

ANNEXE I
 Barème des rémunérations minimales brutes applicables 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 maximale 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

Accord du 24 juin 2011 relatif aux

	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 en date du 26 juin 2008

ANNEXE II
 Barème des rémunérations minimales garanties applicables 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

salaires minimaux pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	SEVCNE ; VAD.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Ce barème fixe pour chaque catégorie et niveau les rémunérations minimales brutes minimales, basé 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire que qu'en son et la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sauf rappel des cas spéciaux en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

? les heures supplémentaires ;
? les maternités de salariés prévues par la convention collective ;
? les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire tels que l'intéressement et la participation ;
? les sommes qui, dans tout un ensemble de frais, ne sont pas de connotation en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'heure incomplet, le salarié bénéficie de ces sommes proportionnellement au temps de présence effectif.

Article 2 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

2.1. Cas d'actualisation

Les échéances dépendent de l'article 5.1 « Délai de mise en œuvre » de l'accord du 24 juin 2011, de 18 mois pour mettre en œuvre le présent accord.

En conséquence de quoi, les parties signataires décident :

2.1.1. Qu'au terme de ce délai, les salariés se réuniront au plus tard dans un délai de 6 mois en vue d'actualiser le barème des rémunérations minimales brutes minimales annexé au présent accord. Il sera fait compte des évolutions de la situation :

S'agissant des « catégories » :

? catégorie A débutant : les moins de 25 ans et les salariés de l'emploi saisonnier majorée de 0,5 % ;
? catégories B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts entre catégories sont maintenus.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant, référent, expert », il sera fait compte des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution progressive » de l'accord du 3 mai 2011.

2.1.2. Qu'à l'issue de la première année qui suit ce délai, les salariés de l'emploi saisonnier et les 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 manière dans le délai de 18 mois, les parties signataires décideront que les salariés se réuniront au plus tard dans un délai de 6 mois en vue d'actualiser le barème des rémunérations minimales brutes minimales annexé au présent accord. Il sera fait compte 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 vertu 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 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent. Le syndicat national des entreprises de vertu à l'ensemble des organisations représentatives. La validité de l'accord de base est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des salariés représentatifs de salariés représentatives dans le cas d'application de l'accord. L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de publication de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus importante auprès des services administratifs du ministre chargé du travail en un délai de 15 jours à compter de la publication de l'accord sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Les parties signataires du présent accord conviennent d'entreprendre l'extension.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Rémunérations mensuelles brutes 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 progression niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois.

Catégorie B : employés

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 418	1 446	1 503

Catégorie C : employés

(En euros.)

Temps de pagsase neiavu débutant à nveau maîtrisant : 9 mois.

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 462	1 491	1 549

TAM

Catégorie D : TAM

Temps de pagsase nieau débutant à nvaieu maîtrisant : 9 mois.

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 609	1 641	1 705

mois.

Temps de pgasase nieau débutant à nieau maîtrisant : 12

Catégorie E : TAM

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	2 010	2 050	2 130

Cadres

Catégorie F : cadres

Temps de psgaase nvaeu débutant à nveau maîtrisant : 12 mois.

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	2 244	2 289	2 379

mois.

Temps de pgsasae neaivu débutant à navieu maîtrisant : 18

Catégorie G : cadres

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	2 870	2 928	3 043

	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	3 761	3 908

Temps de psaasge naeivu débutant à nvaieu maîtrisant : 18 mois.

Catégorie H : cadres

(En euros.)

Temps de paassge neavu débutant à nveau maîtrisant : 18 mois.

Accord du 24 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2011

Signataires	
Patrons signataires	SEVCNE ; VAD.
Syndicats signataires	CFTC.

Article 1er - Barèmes
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

1.1. Barème des rémunérations meuellsnes beurts minimales

Ce barème fixe, puor cahque cicnfefieot les rémunérations mseulenels brteus minimales, bsa 151,67 heures, qui croemnnpent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des semmos raleivtes aux rebmsmneuteros de firas et heuers supplémentaires payées.

A ctemopr du 1^{er}juillet 2011, les mtnanos puor les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés soeln les gillers trianugt en aexnne I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations aneeulns mameinils garanties

Une rémunération anleulne miinmale ganratio (RAMG) est appliquée puor tuot salariés en CDD ou CDI d'une etenrpsrie earntt dnas les cpmhas d'application de la cniyovteon clcevotlie nitlaoae des enreiprtes de vntee à dsntcaie (VAD), anayt 1 an d'ancienneté et 6 mios de tviaarl eeftcfif au crous de l'exercice considéré.

La RMAG s'applique puor un salariés à tpmes peiln et aaynt été présent toute l'année.

Pour son application, il est tneu cmotpe de l'ensemble des éléments bruts de slraiae qeeuils qu'en sionet la nrtuae (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, soptuprant des cationostis en vretu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments stuvinas :

? les hreues supplémentaires ;
? les mjaotanoris de salariés prévues par la conviteon clteoicle ;
? les prmies liées aux ctaeonrnts de l'emploi exercé ;
? les semmos versées n'ayant pas le caractère de saarile teells que l'intéressement et la participation. ;
? les smomes qui, ctsiaunontt un rbueonsremmet de frais, ne storuepnt pas de cosotaitns en vtreu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mias suos réserve de rpremîr les ctoinoidns prévues ci-dessus, le salariés bénéfice de la RMAG pteploentrroimeont au tpmes de présence effective.

Le mnntaot gtnraai aenunl est proenprinotol aux périodes emffveicett travaillées aluuqlxees s'ajoutent dnas la lmiite de 2 mios mumaixm (à l'exclusion du délai de crneae de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées puor maladie, maternité ou accident. Le saraile pirs en ctmope pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la bsa du salaire mneuesl burt rétabli, indemnités journalières de la sécurité salcioe comprises.

Dans le cas où la corampsioan entre les sommes emneeffiectt versées au trtie de l'année et la gtianare instituée par l'accord, lssai apparaître qu'un salariés n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la piae du sialrla la puls proche, le complément de rémunération correspondant.

A ctmoepr du 1^{er}juillet 2011, les montants de ce barème puor les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés soeln les grelils fgranut en aexnne II au présent accord.

Article 2 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Les distoiosinps légales rvtieelas aux arcodcs s'appliquent : Le sincdyat naanotil siaocl des eneesiprrts de vtnee à dicnsate nfretiioa le texte à l'ensemble des oogntasiirans représentatives. La validité de l'accord de bcnahre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des orinogatasins slnyieacds de salariés représentatives dnas le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jruos à cteompr de la dtae de nitaofticin de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pionts de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Conformément aux acitrels L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé par la partie la puls dtgeiilne auprès des scveires crteauxx du msnritie chargé du taivarl en un eeimrplxae oiginarl sur srpoput peapir et un ereixaplme sur srupopt électronique.

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Les dtiipsosonis du présent aorccd snot allappiecbs à l'issu du délai d'opposition mentionné à l'article 2 aevc efet au 1^{er}jelluit 2011.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Les pareits sgetirianas du présent aroccd cnineovnnet d'en ddeemar l'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Annexe I

Barème des rémunérations mlsuelenes burtes mmilaiens appalcbliie au 1^{er}juelilt 2011

Smic au 1^{er}jaivner 2011 : 1 365 ?.
Maintien des écarts ptiisopoorn du 1er mai 2010.

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle butre milmniae psiopotroin mai 2010	Proposition rémunération mlnuseele btrue maimlnie
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 miliname pitriosoopn mai 2010	Proposition rémunération meluslene butre mnaliime
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 btrue mnliaime priooisoptn mai 2010	Proposition rémunération mslneeule brtue manmlie
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 en date du 24 juin 2011

grntaiae abcplpliae au 1^{er}jiellut 2011

Annexe II

Employés

Barème des rémunérations anuelnls bterus mailimnes

(En euros.)

Position	Coefficient	Proposition Rémunération annuelle minimale garaitne mai 2010	Proposition Rémunération annuelle minimale gaintrae
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 gtanriae mai 2010	Proposition Rémunération annuelle minimale ganatire
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 gaatinre mai 2010	Proposition Rémunération annuelle minimale gaatinre
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

Signataires	
Patrons signataires	Le SCVNEE ; Le SNEVAD,
Syndicats signataires	La CFSV CFTC,

Article 1er - Barèmes
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

1.1. Barème des rémunérations minimales garanties

Ce barème fixe, puor cahque cnocefifiet les rémunérations menelesuls brteus minimales, bsa 151,67 heures, qui cemrnnpoent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des smomes reaevilts aux rresueobmmtenbs de faris et heureus supplémentaires payées.

A cmeotpr du 1er décembre 2011, les matntnos puor les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés seoln les grelils fgainrut en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations minimales garanties

Une RMAG (rémunération anllue miianlme garantie) est appliquée puor tuot salari en CDD ou CDI d'une eitnprse etnanrt dnas les camhps d'application de la ctonvonien celtcivole nnilatoae des etiprenrses de VAD, aaynt 1 an d'ancienneté et 6 mios de traavil effctif au corus de l'exercice considéré.

La RMAG s'applique puor un salari à tems plein et anayt été présent ttuoie l'année.

Pour son application, il est tneu coptme de l'ensemble des éléments btrus de sralaie qelegus qu'en seniot la nartue (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, saprpotunt des castitnoios en vetrur de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suntvais :

? les heurus supplémentaires ;
? les moriaojnats de saalrie prévues par la conontervin ceovlticle ;
? les pmiers liées aux corienants de l'emploi exercé ;
? les semmos versées n'ayant pas le caractère de sariale telels que l'intéressement et la pcairaitptoin ;
? les sommes qui, ctousantnit un rnseouememrbt de frais, ne sneoupprt pas de cototsnaiis en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mias suos réserve de relipmr les connitidos prévues ci-dessus, le salari bénéfice de la RMAG poenrmneoroptelnit au temps de présence

effective.

Le mnnotnat grtnaai aennul est prpnnooroetil aux périodes effivmteecnet travaillées aulluqexes s'ajoutent, dnas la limitie de 2 mios mxmiuam (à l'exclusion du délai de ccnerae de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées puor maladie, maternité ou accident. Le siarale pirs en copmte pennadt ctete période d'absence indemnisée est reconstitué sur la bsa du sialare meesnul burt rétabl, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la caisrmaoopn entre les sommes eefeitfmnevct versées au trtie de l'année et la gtaarnie instituée par l'accord, lisase apparaître qu'un salari n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la piae du sarilae la puls proche, le complément de rémunération correspondant.

A ceomtpr du 1er décembre 2011, les mtnotnas de ce barème puor les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés seoln les girells firaungt en annexe II au présent accord.

Article 2 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les dsisiotnipes légaies rtvveias aux arccods s'appliquent : Le sadyncit naintoal saoicl des eetneprrsis de vtnee à dncatise nrfiiteoia le texte à l'ensemble des oinasoagnitrs représentatives. La validité de l'accord de barhcne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des otnoisarniags scadnyelis de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord. L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jours à ctpmoer de la dtae de noaitctifon de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pontis de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Conformément aux alirects L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arocccd srea déposé par la ptarie la puls dnliigtee auprès des scervies cruaetnx du mtirinse chargé du tivaral en un eplmaxeire ogariin sur spropot paeipr et un elxpearime sur surpopt électronique.

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les dptnsiisoos du présent aoccd snot alclapbeips à l'issu du délai d'opposition mentionné à l'article 2 aevc effet au 1er décembre 2011.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les pterias sneaiiratgs du présent arocccd cnvnieennt d'en deaemdn l'extension.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Annexe I

Barème des rémunérations minimales brutes minimaes
apaibclpe au 1er décembre 2011

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération minimum brute
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 minimum brute
V	215	1 566
VI	235	1 635
	255	1 734
VII	275	1 863
	295	2 036

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération minimum brute
VIII	295	2 036
	330	2 221
IX	370	2 482
	410	2 744
	450	3 003
X	490	3 265
	530	3 526

Accord du 3 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires

Patrons signataires	Le SCEVNE ; Le SNEVAD,
Syndicats signataires	La FCNES CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

Article 1er - Barèmes

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

	570	3 787
XI	610	4 048

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Annexe II

Barème des rémunérations minimales brutes melnmiias gatnaeirs apbillcpae au 1er décembre 2011

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération minimum 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 minimum 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 minimum 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

1.1. Barème des rémunérations minimales garanties

Ce barème fixe, pour chaque secteur, les rémunérations minimales brutes correspondant à l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des éléments rattachés aux heures supplémentaires payées.

A cet égard, au 1er juillet 2012, les montants pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les tableaux suivants :

1.2. Barème des rémunérations minimales garanties

Une RMAG (rémunération minimum garantie) est

appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une enrripierte eanrrt dnas les cmpahs d'application de la coenvitnn cvcoilete naaoitnle des eeprrtsies de vntee à distance, aynat 1 an d'ancienneté et 6 mois de taaivrl efefctif au cours de l'exercice considéré.

La RMAG 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 queles qu'en seont la nrtue (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, saopnprut des cnsotiations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? les mnaiooats de slraiae prévues par la cnonievtion cvliolete ;
- ? les primes liées aux crnntoetias de l'emploi exercé ;
- ? les smmeos versées n'ayant pas le caractère de sairlae tleles que l'intéressement et la piaoraaitcitt ;
- ? les seomms qui, cutoasnitt un reesneubmormt de frais, ne sonprteupt pas de cistontais en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais suos réserve de rmplir les cnonitiots prévues ci-dessus, le salarié bénéfice de la RMAG ppnmnerollestinoot au tmes de présence effective.

Le mtonant gntarai anuenl est ppreonriotnl aux périodes efvtetmceneit travaillées aeuqxleus s'ajoutent, dnas la lmtiie de 2 mois mauimxm (à l'exclusion du délai de ccaerne de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le saalire pirs en cptome pnednat cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la bsa de du sailrae mesuel burt rétabl, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la ciaorosampn ernte les soemms evfinmfceetet versées au trte de l'année et la ganatire 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 piae du srialae la puls proche, le complément de rémunération correspondant.

Atpeomr du 1er juillet 2012, les matnonts de ce barème pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres snot fixés selon les gelrls fognriat en aenxne II au présent accord.

Article 2 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

Les doisotsnpls légales rtleaeivs aux arcdocs s'appliquent. Le syidacnt nanatoil soial des erptnsriees de vntee à daitsnce nofrteia le ttxee à l'ensemble des oigtoaanirsns représentatives. La validité de l'accord de bnhcarr est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oataiirognss scdyialnes de salariés représentatives dnas le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jruos à cmpoter de la dtae de niioitacfon de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pitnos de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

Conformément aux alrcetis L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aoccd srea déposé par la pirate la puls ditilnege auprès des sriveecs canreutx du mtsrniie chargé du tiaavrl en un exliamepe oiaigirl sur srppout papier et un epraxielme sur sopuprt électronique.

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

Les doionpisits du présent aorcc snot abicpealpls à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 aevc effet au 1er jilluet 2012.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

Les pareits sganairites du présent arcocd cveneninont d'en dnmaeedr l'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

Annexe I

Barème des rémunérations melleulnss burets melianms alibpalcpe au 1er jeluit 2012

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 426
	150	1 427
	155	1 429
	160	1 432
II	165	1 437
	170	1 441
	180	1 446
	190	1 455
IV	200	1 474

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 599
	235	1 667
	255	1 767
	275	1 898
VII	295	2 075

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	2 075
	330	2 263
	370	2 529
	410	2 796
IX	450	3 060

	490	3 327
X	530	3 593
	570	3 859
XI	610	4 125

TAM

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

Annexe II

**Barème des rémunérations alnuleens brutes milmniesa
giaanrtes abcapllpie au 1er jlluet 2012**

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute mnliamie garantie
V	215	20 966
VI	235	21 893
	255	23 259
VII	275	25 040
	295	27 436

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute mnliamie garantie
I	145	18 064
II	150	18 106
	155	18 160
III	160	18 299
	165	18 409
III	170	18 576
	180	18 801
IV	190	19 066
	200	19 500

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute mnliamie garantie
VIII	295	27 436
	330	29 985
IX	370	33 590
	410	37 195
IX	450	40 771
	490	44 390
X	530	47 996
	570	51 586
XI	610	55 190

Accord du 11 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SNCEVE ; La VAD,
Syndicats signataires	La CFSV CFTC,

Article 1er - Barèmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1.1. Barème des rémunérations meneelsus breuts minimales

Ce barème fixe, puor chuqae ccfeenfioot de la catégorie ouvriers/employés, les rémunérations mleesenus breuts minimales, bsa 151,67 heures, qui cenennpmort l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des soemms reetliavs aux rumeesronetbms de faris et heeurs supplémentaires payées.

A copmter du 1er jvnaier 2013, les mntants puor la catégorie ouvriers/employés snot fixés solen les gellris frgainut en anenxe I au présent accord.

Le barème des rémunérations meenlseuls brutes mnamleis abcpalipre puor les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres rtese cleui du 3 jeiult 2012.

1.2. Barème des rémunérations annelules mmaeniis garanties

Une RMAG (rémunération alnnluee mmialnie garantie) est appliquée puor tuot salari é en CDD ou CDI d'une esptirrene erant dnas les chpams d'application de la cvinotnoen ccetvoile nlaniaote des esrrnreteips de VAD, aynat 1 an d'ancienneté et 6 mios de tiarval etiecfff au cuors de l'exercice considéré.

La RMAG s'applique puor un salari é à tpmes pieln et anyat été

présent tutoe l'année.

Pour son application, il est tneu cotmpe de l'ensemble des éléments bruts de sairlae qleules qu'en snoiet la narute (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, spoptaunrt des ciaotoisnts en vteru de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments svinauts :

? les hruées supplémentaires ;
? les mnaiaojotrs de saraile prévues par la cytonioenn ctlceovie ;
? les peirms liées aux cneorniatts de l'emploi exercé ;
? les semoms versées n'ayant pas le caractère de saraile teles que l'intéressement et la pioaicpitatin ;
? les smoems qui, ctsonauint un remuroebmnset de frais, ne sruetonpt pas de ctinoasotis en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mias suo réservé de rlpeimr les cdoitinons prévues ci-dessus, le salari é bénéficié de la RMAG poerntenloilmroenpt au temps de présence effective.

Le mnnotat gntaari aenunl est ptenroropoint aux périodes efcvtmieneeft travaillées auluelxeqs s'ajoutent dnas la litime de 2 mios mumiaxm (à l'exclusion du délai de crcneae de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées puor maladie, maternité ou accident. Le silarae pirs en cmpte pdenant cttee période d'absence indemnisée est reconstitué sur la bsa du siarale mneusel burt rétabli, indemnités journalières de la sécurité slaocie comprises.

Dans le cas où la crpoaoimass etnre les sommes efevmntcifeet versées au ttire de l'année et la gitarnae instituée par l'accord, liasse apparaître qu'un salari é n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la piae du sairlae la puls proche, le complément de rémunération correspondant.

A cpotmer du 1er jienav 2013, les motannts de ce barème puor la catégorie ouvriers/employés, snot fixés sloen les grlelis fguainrt en anxene II au présent accord.

Le barème des rémunérations aeelunnls gtaeranis aplbaicle puor les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres rtese ceuli du 3 jliuel 2012.

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :
Le syndicat national social des entreprises de vente à destination négocie 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 cas d'application de l'accord. L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de dépôt de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus désignée auprès des services centraux du ministère chargé du travail en un dépôt physique ou électronique sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en décliner l'extension.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Barème des rémunérations minimales garantis au 1er janvier 2013

Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales garantis au 1er juillet 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SVNECE ; Le SNE VAD,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; L'USN VAD,

Article 1er - Barèmes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

1.1. Barème des rémunérations minimales garantis

Ce barème fixe, pour chaque secteur d'activité, les rémunérations minimales, basées sur 151,67 heures, qui couvrent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes versées aux repreneurs de frais et heures supplémentaires payées.

À compter du 1er juillet 2013, les montants pour les catégories ouvriers/employés/techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les critères figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations minimales garantis

Une rémunération minimale garantie (RMG) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise éant dans les cas d'application de la convention collective.

Position	Coefficient	Rémunération minimale brute
I	145	1 431
	150	1 432
	155	1 434
	160	1 437
II	165	1 442
	170	1 446
	180	1 451
	190	1 460
IV	200	1 479

Barème des rémunérations minimales garantis au 1er janvier 2013

Catégorie ouvriers/employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération minimale garantie
I	145	18 126
	150	18 168
	155	18 222
	160	18 361
II	165	18 471
	170	18 638
	180	18 863
	190	19 128
IV	200	19 562

Ensuite des périodes de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectifs au cours de l'exercice considéré.

La RMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent tout l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments autres de la base que l'on nient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sauf pour les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

? les heures supplémentaires ;

? les mojorations de salaire prévues par la convention collective ;

? les permis liés 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, sauf tout un ramassement de frais, ne sont pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'heure incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RMG pour la période au temps de présence effective.

Le montant global annuel est proportionnel aux périodes effectives travaillées additionnées 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 versé en temps passé dans cette période d'absence indemnisée est reconstruit sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnisées journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la rémunération est inférieure aux sommes énumérées versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord apparaît qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du mois prochain, le complément de rémunération correspondant.

A cmoetpr du 1er jliulet 2013, les mnotnats de ce barème puor les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres snot fixés sleon les geillrs fauigrnt en aenxne II au présent accord.

TAM

(En euros.)

Article 2 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les diisooointpss légales reailvtes aux acrdocs s'appliquent. Le snciydat naintaol des erepeisnrt de vete à dnsicate notriifea le txete à l'ensemble des ogotranniaiss représentatives. La validité de l'accord de brnahce est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des osrnnigtaoais sadlyncies de salariés représentatives dnas le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jorus à copemtr de la dtae de niftirotocan de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pntois de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément aux atrliecs L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arocccd srea déposé par la pirate la puls dnltteige auprès des srveeis cneutrax du misitnre chargé du tajarl en un eepxlirame oiigarnl sur soupprt papeir et un exempleare sur spopurt électronique.

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les diioonstipss du présent arocccd snot aplabiecls à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 aevc eefft au 1er jllieut 2013.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les pretais siiaragents du présent arocccd cneenniovnt d'en daenmder l'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Annexe I

Barème des rémunérations muneesles butres mmileinas au 1er jileult 2013

Employés

(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
X	450	3 085
	490	3 354
XI	530	3 622
	570	3 890
XI	610	4 158

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Annexe II

Barème des rémunérations aulleens bertus milnmaeis garenaits aibppalce au 1er jelulit 2013

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 438
II	150	1 439
	155	1 441
III	160	1 444
	165	1 449
III	170	1 453
	180	1 458
IV	190	1 467
	200	1 486

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	18 215
	150	18 257
II	155	18 311
	160	18 450
III	165	18 560
	170	18 727
III	180	18 952
	190	19 217
IV	200	19 651

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 du 1er juillet 2014 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le SECVNE ; Le SNEVAD,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; L'USN VAD,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales issu de l'accord du 24 juin 2011

En vigueur étendu en date du 7 août 2014

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations minimales brutes minimales, basées à 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire suivis qui en suivent la structure (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité suivant les catégories en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

? les heures supplémentaires ;

? la prime ou gratification annuelle fixée que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;

? les indemnités de travail prévues par la convention collective ;

? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;

? les sommes qui, couvrent un remboursement de frais, ne sont pas de coûts en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de moins d'heure ou d'heure incomplète, le salarié bénéficie de ces indemnités pleinement nommées au temps de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 7 août 2014

Pour préserver l'équilibre de la négociation et favoriser la mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties conviennent d'actualiser le barème dans attendre la fin du délai de mise en œuvre de 18 mois après l'expiration 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 moins de 20 ans au début de la

du 1er juillet 2014 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. ? Plaovny », il sera fait à l'appréciation des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution du niveau de l'accord du 24 juin 2011 ».

Article 3 - Notification et validité
En vigueur étendu en date du 7 août 2014

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :
Le syndicat national des entreprises de vente à distance n'informe le public 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 chapitre 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 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 7 août 2014

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 ministère chargé du travail en un délai de 15 jours à compter de la notification sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 7 août 2014

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 7 août 2014

Les parties conviennent d'ajouter l'extension.

En vigueur étendu en date du 7 août 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

Signataires	
Patrons signataires	Le SEVNCE ; Le SNEVAD,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; L'USN VAD,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 18 août 2015

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations minimales brutes, basées sur 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, que ce soit la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sauf toutefois ce qui est prévu par la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? la prime ou toutefois annuelle telle que prévue à l'article 30 des conditions générales de la convention collective de la vente à distance ;
- ? les motifs de séances prévues par la convention collective ;
- ? les primes liées aux résultats de l'emploi exercé ;
- ? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaires telles que l'intérêt et la paix ;
- ? les sommes qui, toutefois, un résembrement de frais, ne sont pas de compensation en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de moins d'heures supplémentaires ou d'heure incomplet, le salarié bénéficie de ces minimas proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 18 août 2015

Les minimas ci-dessous (catégories débutants) issus de l'accord du 1er juillet 2014 sont relevés de 0,5 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant, référent, pionnier », il sera fixé à l'avenir des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution des postes de travail » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3 - Notification et validité

En vigueur étendu en date du 18 août 2015

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent. L'union professionnelle des représentants du commerce à destination de l'ensemble des organisations syndicales 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 cas 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 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 18 août 2015

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus importante auprès des services contrôlés du ministère chargé du travail en un délai de 15 jours à compter de la date de notification, sur support papier et un envoi électronique.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 18 août 2015

Les dispositions du présent accord sont appliquées à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 18 août 2015

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 18 août 2015

**Barème des rémunérations minimales
appliquables 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 présence débutant à maîtrisant : 9 mois

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
D	1 698	1 732	1 800
E	2 101	2 143	2 228
Temps de passage nivaeu débutant à nivaeu 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 neaivu débutant à nivaeu maîtrisant : 18 mois			

Accord du 18 septembre 2017 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er septembre 2017

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD
Syndicats signataires	SNEC CFE-CGC FNECS CFE-CGC FS CFDT USN VAD CFE-CGC

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations minimales nettes brutes minimales, basées sur 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire que les éléments contractuels ou conventionnels et la périodicité, sauf pour les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

??les heures supplémentaires ;
??la prime ou gîte ou ancienneté telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à domicile ;
??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 salaires telles que l'intérêsement et la participation ;
??les sommes qui, dans la mesure où elles sont déductibles de frais, ne sont pas de cas d'assimilation en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'heure incomplet, le salarié bénéficie de ces minima plafonnés proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le minimum commun de la catégorie A débutants est porté à 1 480,27.

L'ensemble des minima communautaires (catégories débutants) issus de l'accord du 6 juillet 2015 sont revalorisés de 0,8 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant ? référent ? paelynbot », il sera fixé actuellement des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution pris en charge » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3 - Notification et validité
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

L'union permanente des représentants du personnel à destination de 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 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

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 compétents du ministère chargé du travail en un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord électronique.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1er septembre 2017.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les parties s'engagent du présent accord conservent l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Annexe I

Vente à distance

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Réfèrent/polyvalent
Mensuel	1 480,27	1 510	1 569

(En euros.)

Temps de présence nivieu débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Réfèrent/polyvalent
Mensuel	1 518	1 548	1 609

(En euros.)

Temps de présence nivieu débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Réfèrent/polyvalent
Mensuel	1 563	1 595	1 657

(En euros.)

Temps de présence nivieu débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Réfèrent/polyvalent
Mensuel	1 712	1 746	1 814

(En euros.)

Temps de présence nivieu débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Réfèrent/polyvalent
Mensuel	2 118	2 160	2 245

(En euros.)

Temps de présence nivieu débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Réfèrent/polyvalent
Mensuel	2 356	2 403	2 497

(En euros.)

Temps de présence nivieu débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Réfèrent/polyvalent
Mensuel	2 990	3 050	3 169

(En euros.)

Temps de présence nivieu débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

Catégorie H	Maîtrisant	Réfèrent/polyvalent
Mensuel	4 038	4 196

Accord du 26 juin 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC ; SNEC CFE-CGC,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations minimales, basé sur 151,67

heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments suivants de la convention collective (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sauf pour des coûts en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? la prime ou gratification annuelle fixée que prévue à l'article 30 des conditions générales de la convention collective de la vente à distance ;
- ? les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- ? les primes liées aux caractéristiques de l'emploi exercé ;
- ? les sommes versées n'ayant pas le caractère de sauf à telles que l'intérêt et la participation ;
- ? les sommes qui, sauf à tout un robonement de frais, ne sont pas de moins de 10% de la rémunération en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de moins d'heure incomplet, ou d'heure incomplet, le salarié bénéficie de ces minima proportionnels proportionnels au temps de présence effectif.

Article 2 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le mmuiinm cinteeoonnl de la catégorie A débutants est porté à 1 521,22 ?.

L'ensemble des mnimia cviennleootnns (catégories débutants) isuss de la rtmamoemcoadin ptalaorne du 17 sembtpree 2018 snot revalorisés de 1,3 %.

S'agissant des « niuevax : maîtrisant ? référent ? polvlnayet », il s'rea fiat aiclatpoipn des modalités de cuacll définies par l'article 4 « Evolution plnrsnfisolee » de l'accord du 24 juin 2011.

(1) Cet ailtcre sur les modalités d'application est étendu suos réserve de l'application des doisniiests réglementaires pntoart foixatn du srailae miuminn ionpessftnoerinerl de croissance.
(Arrêté du 1er airvl 2020 - art. 1)

Article 3 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les paaireetrs soiacux rpaenelpit aux enteerrspis de la brhnace piolsonernfesle de vileyer à retcpeesr la mixité et l'égalité pnlenfsoiseoe au travail, de gtaainr une réelle égalité des drtios et de titenaramt etrne les fmemes et les hmeoms en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offnrat les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux pestos de responsabilité et de rémunération.

Mesures tndet à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité pronssilfoelne etnre les hmemos et les fmemes qui a été signé dnas la branche, les preiats srgaitaines rllaneepp le piicnrpe soeln lqueuel tuot emelpuoyr diot garantir, puor un même travail, ou puor un tiraavl de valeur égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ertne les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération etnre les établissements d'une même etrneprise ne pneuevt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les eernptiress poernnrdt les atinocs cytercoires dnas le crade de la négociation aelnlnue ooabtgliire (avec les délégués syndiuacx ou, à défaut, aevc les isutintintos représentatives du personnel), aïn de supprimer, à sttaojuin comparable, les écarts constatés, et qui ne pneuet s'expliquer de manière objective, à prtair de luer pprore raropt annuel.

Article 4 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les ptaries siairatnegr du présent arocccd considèrent qu'il n'y a

pas de spécificités d'application duidt acrcod aux eirnsetpers en fotocn de luer taille.

Pour cttee raison, aucunne sipiulaottn particulière n'a été pisre puor les eerniterpss de mions de cinqnutaes salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

L'union ploioresefnlsne des esrterineps du cmmceroe à danictse nritfeoia le txete à l'ensemble des oiiognastnars représentatives.

La validité de l'accord de branhce est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des ootaisiagnrns seadlcnyis de salariés représentatives dnas le camhp d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juors à cemptor de la dtae de nicittiooafn de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ptinos de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 6 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Conformément aux acleirts L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé par la ptraie la puls diinegtle auprès des seevrcis ctunraex du mtrinse chargé du tavrial en un elmparixee orniaigl sur srpoupt pepiar et un erpmexlaie sur sposrut électronique.

Article 7 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les dioiistpnoss du présent arocccd snot aappieblcs au 1er jluleit 2019.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les pteairs sgratainies du présent acrcod cnonienvet d'en dmdaneer l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Annexe I

Rémunerations mneelusles breuts mimalnies 1er jliluet 2019

Commerce à distance

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 521,22	1 552	1 612
Temps de pagasse naeivu débutant à nvaeiu maîtrisant 9 mois			

(En euros.)

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 550	1 581	1 643
Temps de pagasse neiauvu débutant à niaeuvu maîtrisant 9 mois			

(En euros.)

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 596	1 628	1 692

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 748	1 783	1 853
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois			

(En euros.)

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 163	2 206	2 293
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois			

(En euros.)

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 406	2 454	2 550
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois			

(En euros.)

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 053	3 114	3 236
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois			

(En euros.)

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 123	4 285

Accord du 12 juin 2020 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; SNEC CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations minimales brutes minimales, basé 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération que l'on sait la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sauf pour des raisons en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? la prime ou gîte/voiement annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la véné à distance ;
- ? les marques de réputation prévues par la convention collective ;
- ? les primes liées aux contrats de l'emploi exercé ;
- ? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire tels que l'intéressement et la participation ;

? les sommes qui, contrairement à ce qui est prévu au deuxième alinéa de l'article 1er de la loi du 21 juillet 2011, ne sont pas couvertes par la législation de la sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'heure incomplet, le salarié bénéficie de ces minima proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le montant minimum conventionnel de la catégorie A débutants est porté à 1 539,42 ?.

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutants) des autres catégories sont revalorisés de 0,5 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant ? référent ? », il sera fixé au moins une des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les prévisions sociales relatives aux rémunérations de la branche professionnelle de la construction et de l'industrie visées à l'article 1er de la loi du 21 juillet 2011 visent à garantir une réelle égalité des droits et de l'accès entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité psfnorinoslele etrne les hoemms et les feemms qui a été signé dnas la branche, les petiars siargintas rnlplpaet le prpnice selon lueeq tuot eeuypmor diot garantir, puor un même travail, ou puor un tiraavl de vular égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ernte les femems et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même erentsripe ne pvueent pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les eirnetspres pndnroert les aocitns covrceties dnas le card de la négociation anleulne oglriobaie (avec les délégués syaudncix ou, à défaut, aevc les iuitntiosts représentatives du personnel), aïn de supprimer, à suiattoin comparable, les écarts constatés, et qui ne pnvuet s'expliquer de manière objective, à pitrat de luer prproe rroapt annuel.

Article 4 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les piarets sieatignars du présent aorccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut arccod aux epsnriertes en ftconoin de luer taille.

Pour cette raison, acunue stoptliaiu particulière n'a été pisre puor les eeiirsnerpts de mnois de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

L'union pslnnoelfseoire des enesprries du ccomreme à danitsce nitiorfea le ttxee à l'ensemble des otioingsanras représentatives.

La validité de l'accord de bacnhre est subordonnée à l'absence

d'opposition de la majorité des oarogisiantns slciedanys de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juros à cmtepor de la dtae de niiotcafotin de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pnoits de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 6 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Conformément aux atcelirs L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé par la partie la puls dñietlige auprès des sverecis cnureatx du msintre chargé du traival en un epeirmaixe ogniral sur spropout pieapr et un eximpelare sur spropout électronique.

Article 7 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les dptonissiios du présent accrod snot applabciels au 1er julilet 2020.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les ptiars segriaatins du présent acocrd cnninoenevt d'en ddmaener l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Annexe 1

Rémunération mulenslees betrus mnaimelis (1er jelliut 2020)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 539,42	1 570	1 632
Temps de psgsaae nvaieu débutant à neaivu maîtrisant 9 mois			

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 558	1 589	1 651
Temps de psasage nviaeu débutant à neaivu maîtrisant 9 mois			

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 604	1 636	1 700
Temps de pagsase niaveu débutant à nieauv maîtrisant 9 mois			

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 757	1 792	1 862
Temps de pssgaae niaevu débutant à nveauv maîtrisant 12 mois			

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 174	2 217	2 304
Temps de psagase nvieau débutant à naeviu maîtrisant 12 mois			

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 418	2 466	2 563
Temps de pasgase naiveu débutant à neavu maîtrisant 18 mois			

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 068	3 129	3 252
Temps de pasgase nevaiu débutant à niveau maîtrisant 18 mois			

Catégorie H	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 144	4 306

Accord de branche du 24 mars 2021 relatif aux minima conventionnels au 1er avril 2021

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Ce barème fixe, puor cuhuae catégorie et niveau, les rémunérations msleneeuls brtues minimales, bsa 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu cmotpe de l'ensemble des éléments bturs de sarlae qu'ellus qu'en soient la nartue (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, saponprut des cisattnoios en vrteu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments saitvuns :

? les hreeus supplémentaires ;
? la prime ou garttfiiacaon anuellne tllee que prévue à l'article 30 des celsaus généräales ;
de la cevntooinn cloiectdu cmroemce à dtcsaine ;
? les mnotaarojis de silarae prévues par la cntrniveoon clicliveote ;
? les permis liées aux ciatntnors de l'emploi exercé ;
? les smeoms versées n'ayant pas le caractère de slaraie teells que l'intéressement et la piitaoiptacrn ;
? les sommes qui, csuinaonttt un rsberenemmout de frais, ne setopnrupt pas de ctotsoianis en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mios incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéfice de ces minima psnfeelsonirs plnrrieoolenmoneptt au tmpes de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

L'ensemble des mimina cnneteoiovnls (niveau débutant) des catégories A à G, anisi que la catégorie H, snot revalorisés de 1 %.

S'agissant des « niauvex : maîtrisant ? référent ? pyvanollet », il srea fiat apipioatcln des modalités de cluacl définies par l'article 4 « Évolution pnnlossleofree » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Les prnrtaeiaes suoiacx rpelpenalt aux eenrestirps de la bnahrce pfeolenslsione de vileler à rpseetcer la mixité et l'égalité poenelslsinre au travail, de gnaartir une réelle égalité des dortis et de tematniret ertne les femems et les hmomes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en ofnarft les mèmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux petoss de responsabilité et de rémunération.

Mesures tnneadt à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité plfeiosrolnene etrne les hoemms et les fmemes qui a été signé dnas la branche, les piraets siiertgaans repnlepat le pircipne selon luequel tuot eelmuypor diot garantir, puor un même travail, ou puor un tvaairl de vluear égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdce du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femems et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même etrepisne ne peeunvt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les eeniprrests pnnerdort les anocits ccoverirtes dnas le cardc de la négociation anllunee obratigiloe (avec les délégués sidacynux ou, à défaut, aevc les ititunosints représentatives du personnel), aifn de supprimer, à sitouuatn comparable, les écarts constatés, et qui ne pneuvet s'expliquer de manière objective, à parir de luer porrpe roarpt annuel.

Article 4 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Les peraits sgairetnais du présent acocrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut arcocd aux etrprsiennes en fnoocitn de luer taille.

Pour ctete raison, aucnue siauptilton particulière n'a été psrie puor les etreniesrps de monis de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

L'union pesnnsroeilolfe des enritepsres du comemcre à dsantice nefriitoa le txtee à l'ensemble des oaanioitnrgs représentatives.

La validité de l'accord de brhacne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oasriaonitngs sliayndces de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juros à cpmtoer de la dtae de ntcaiooftin de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pionts de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 6 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Conformément aux aeritlcs L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du

travail, le présent acocrd srea déposé par la parite la puls dtgenilie auprès des screeivs certnuax du msnitire chargé du taarivl en un epremxliae oainrgil sur srppout piepar et un eaeplmxrie sur souprpt électronique.

Article 7 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Les dositnispois du présent acorcd snot aapielcbpls au 1er avril 2021.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Les peiatrs sntrgeaiais du présent acocrd cennvoiennt d'en dndamer l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Annexe 1
Rémunérations mnleueesls breuts maimenils (1er avrl 2021)

Commerce à distance

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 554,81	1 586	1 648
Temps de pagasse neiauv débutant à nieau maîtrisant 9 mois			

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 574	1 605	1 668
Temps de psagsae naveiu débutant à naieu maîtrisant 9 mois			

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 620	1 652	1 717
Temps de paassge naieu débutant à naieu maîtrisant 9 mois			

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 775	1 810	1 881
Temps de paassge niaveu débutant à neaivu maîtrisant 12 mois			

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 196	2 240	2 327
Temps de psagsae niaevu débutant à nieau maîtrisant 12 mois			

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 442	2 491	2 589
Temps de psgasae neaviu débutant à nivaeu maîtrisant 18 mois			

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 185	4 349
Temps de pgsaase nvieau débutant à naiveu maîtrisant 18 mois			

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 099	3 161	3 285

Accord de branche du 1er mars 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2022

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Ce barème fixe, puor cuahqe catégorie et niveau, les rémunérations melesneus bertus minimales, bsaie 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu cpronme de l'ensemble des éléments bruts de srilaee qeellus qu'en seonit la ntruae (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, stpnraoupt des ctoionists en vtru de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments sntvauis :

? les hueers supplémentaires ;
? la pmire ou gtacioaiiffrtn anlunelu tleee que prévue à l'article 30 des calesus générales de la cvnotneoin colcietve du cemrocme à daistcne ;
? les mtiarnajoos de silraae prévues par la cnvieootnn coicelvte ;
? les pmries liées aux ctaenornts de l'emploi exercé ;
? les somems versées n'ayant pas le caractère de silaare teells que l'intéressement et la paitiprtoain ;
? les somems qui, conatitsnut un resmmbneuoert de frais, ne spnreportut pas de cstiaotoins en vrteu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mios incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéfice de ces miimna peifoslennross pmroletepreninolont au tpmes de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

L'ensemble des miimna cnnitonneeolvs (niveau débutant) de la catégorie A à D snot augmentés de 48,31 ?, ce qui correspond, en pcroegnate aux atgeioanuntms snieutavas :

? catégorie A : + 3,11 % ;
? catégorie B : + 3,07 % ;
? catégorie C : + 2,98 % ;
? catégorie D : + 2,72 %.

Le saarile cneionetnnvol (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 50,51 ?, ce qui cnrsooperd à une amtgnutioean de + 2,3 %.

Le sarlaiae cvtnnneonioel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 56,17 ?, ce qui cerosonprd à une aittuegnmoan de + 2,3 %.

Le srlaiae cnotnoenvenil (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 71,28 ?, ce qui crpoosrend à une anigoamtuetn de + 2,3 %.

S'agissant des « nviauex : maîtrisant ? référent ? playovlnet » des cofneeticis A à G, il srea fiat aitpcaption des modalités de calcul définies par l'article 4 « évolution pseorlllnfnosee » de l'accord du 24 juin 2011.

Le sraalie convntnineeol (niveau maîtrisant) de la catégorie H est augmenté de 96,25 ?, ce qui croropsned à une agmeunitoatn de + 2,3 %.

Le salarie coevennoinntl (niveau référent) de la catégorie H est augmenté de 100,03 ?, ce qui coenrsoprd à une aatmeguniton de + 2,3 %.

Article 3 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les paeriratnes siuaox rlelenpapt aux eirpsenetr de la bhcarne peenfsolonirsle de vleleir à reetspecr la mixité et l'égalité pnsosionrlfleee au travail, de gnaartir une réelle égalité des ditros et de temtarenit etnre les fmeems et les hemoms en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en onafrft les mimes possibilités d'évolution de carrière et accès aux pseots de responsabilité et de rémunération.

Mesures tdenant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité psrlfioennoesle ernte les hmmeos et les fmomes qui a été signé dnas la branche, les peiarts seinaarigts relnpeapt le ppricnie sleon lequel tuot eolumpeyr diot garantir, puor un même travail, ou puor un taivarl de veualr égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ernte les femems et les hommes.

Les disparités de rémunération etrne les établissements d'une même epterinre ne puenvet pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les parties prenantes pourront les accords concernant les termes de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les organisations représentatives du personnel), afin de supprimer, à statut comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 4 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application directe accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune distinction particulière n'a été prise pour les effectifs de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

L'union professionnelle des entreprises du commerce à destination n'intervient pas 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 6 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus importante auprès des services centraux du ministère chargé du travail en un délai de 15 jours suivant la signature et un exemplaire sur support électronique.

Article 7 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1er avril 2022.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les parties signataires du présent accord conservent l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Annexe 1

Rémunérations mensuelles brutes minimales au 1er avril 2022

Commerce à distance

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 603,12	1 635	1 699
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois			
Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 622	1 655	1 720
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois			
Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 668	1 702	1 768
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois			
Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 823	1 860	1 933
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois			
Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 247	2 291	2 381
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois			
Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 498	2 548	2 648
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois			
Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 170	3 234	3 360
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois			
Catégorie H	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 281	4 449

À l'exception de la catégorie A niveau débutant, tous les

montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations minimales, basé 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments suivants de la grille générale qui en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sauf pour les cas suivants en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? la prime ou gratification au travail telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective du secteur à destination ;
- ? les majorations de traite prévues par la convention collective ;
- ? les primes liées aux carrières de l'emploi exercé ;
- ? les sommes versées n'ayant pas le caractère de traite telles que l'intéressement et la participation ;
- ? les sommes qui, compte tenu d'un revenu maximum de frais, ne sont pas déductibles en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de moins complet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéfice de ces minima fixés au prorata du temps de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'ensemble des minima fixés (niveau débutant) de la catégorie A à D sont augmentés de 75,83 %, ce qui correspond, en proportion aux augmentations suivantes :

- ? catégorie A : + 4,73 % ;
- ? catégorie B : + 4,68 % ;
- ? catégorie C : + 4,55 % ;
- ? catégorie D : + 4,16 %.

Le salaire moyen (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 73,64 %, ce qui correspond à une augmentation de + 3,28 %.

Le salaire moyen (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 67,97 %, ce qui correspond à une augmentation de + 2,72 %.

Le salaire moyen (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 52,87 %, ce qui correspond à une augmentation de + 1,67 %.

S'agissant des « natures : maîtrisant ? référent ? pilotant » des catégories A à G, il sera fixé à la proportion des modalités de travail définies par l'article 4 « évolution fonctionnelle » de l'accord du 24 juillet 2011.

Le salaire moyen (niveau maîtrisant) de la catégorie H est augmenté de 27,87 %, ce qui correspond à une augmentation de + 0,65 %.

Le salaire moyen (niveau référent) de la catégorie H est augmenté de 28,96 %, ce qui correspond à une augmentation de + 0,65 %.

Cela représente pour l'ensemble des catégories, niveau débutant, et pour la catégorie H, niveau maîtrisant, une augmentation de 124,14 % par rapport au 1er janvier 2022.

Article 3 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les principales caractéristiques relatives à la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de manière réelle égalité des titres et de carrière entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures destinées à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les partenaires sociaux réapprennent le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même branche ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les partenaires sociaux rendent les accords créatifs dans le cadre de la négociation bilatérale (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les représentatives du personnel), afin de supprimer, à tout niveau comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur porosité annuelle.

Article 4 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application directe liées aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été posée pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'Union nationale des entreprises du commerce à destination a informé 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 6 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus importante auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 7 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les deux parties du présent accord sont signées au 1er novembre 2022.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les parties signataires du présent accord reconnaissent l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Rémunérations minimales brutes minimales

Commerce à distance

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 678,95	1 713	1 780
Temps de pgsaase neaivu débutant à neavu maîtrisant 9 mois.			
Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 698	1 732	1 800
Temps de paasgse naeviu débutant à neivau maîtrisant 9 mois.			
Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 744	1 779	1 849
Temps de psagsae naeviu débutant à neivau maîtrisant 9 mois.			
Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 899	1 937	2 013
Temps de pasgase nvaieu débutant à navieu maîtrisant 12 mois.			
Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 320	2 366	2 459
Temps de passgae neaviu débutant à neivau maîtrisant 12 mois.			
Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 566	2 617	2 720
Temps de psgasae nveaiu débutant à naevu maîtrisant 18 mois.			
Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 223	3 287	3 416
Temps de passage niaveu débutant à naiveu maîtrisant 18 mois.			
Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 309	4 478

À l'exception de la catégorie A nevaiu débutant, tuos les

mttoanns snot aodrnirs à l'euro le puls proche.

Accord du 5 avril 2023 relatif aux minima conventionnels et aux indemnités de départ en retraite

Article 1.1 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

L'ensemble des mimnia cinlytnnoneoes (niveau débutant) des catégories A à G snot augmentés de + 1,8 %.

S'agissant des « Naviuex : maîtrisant ? référent ? plnelavoyt », il s'rea fiat atlaipocipn des modalités de cacull définies par l'article 4 « Evolution pfloroneissenle » de l'accord du 24 juin 2011.

Le saailre connovneetnil (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de + 1,8 %.

Article 2 - Indemnités de départ à la retraite de la catégorie « Ouvriers et employés »
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

L'article 17 de l'avenant « Oeiruvrs et employés » du 6 février 2001 est modifié puor être rédigé comme siut :

« La msie à la rretiate d'un salarié qui rleipmt les cinotonids de reiatte à tuax plein, et le départ à la rtiartee ne csounneittt ni une démission ni un licenciement.

Le salarié qui pratira en rreattie de son inttiaive perevrca au mmnoet de son départ une indemnité égale à 25' hreeus par année de présence.

En cas de msie à la rtetraie par l'employeur d'un salarié dnas les cointnodiis prévues par l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, l'indemnité de msie à la rareitte ne porrua être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En cas de msie à la rtetraie par l'employeur, ou en cas de départ vatoirnoe du salari, l'autre partie diot être atireve au mios 3 mios à l'avance. (1)

Le diort à l'indemnité de départ en rratetie n'est définitivement acquis que s'il est justifié de la dedname de laoiquitdn de cette rrtatee ».

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Ce barème fixe, puor cquahe catégorie et niveau, les rémunérations mneesulels brtues minimales, bsaie 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu cmtope de l'ensemble des éléments btrus de sirlaae qlleus qu'en seonit la nautre (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sspoartput des ctistonoais en vretu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments snativus :

- ? les herues supplémentaires ;
- ? la pmrie ou gctiaoitfir annnuele tlele que prévue à l'article 30 des claseus générales ;
- ? de la coitnvoenno cotelcivle du crcemmo à datcnise ;
- ? les mratjionas de salriae prévues par la ctovenonin citvoclee ;
- ? les pirmes liées aux crtnanoiets de l'emploi exercé ;
- ? les smemos versées n'ayant pas le caractère de sralaie tlées que l'intéressement et la ptrialaiocpn ;
- ? les smoems qui, cuostnnitat un rrnmuomebseet de frais, ne spoprennt pas de canoitosis en vetrue de la législation de sécurité sociale.

En cas de mios incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéfice de ces mimnia psnoeisnelfors pmieirnonerltppooet au tmpes de présence effective.

Article 3 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les pitneeaarrs saucoix rlepalnpet aux etnirpesers de la bnacrhe pnnieoefllsosre de velleir à rpeestcer la mixité et l'égalité poosfierelsnlne au travail, de griantur une réelle égalité des droits et de ttaemenir entre les femems et les hemoms en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en ofanrf les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux pteoss de responsabilité et de rémunération.

Mesures tneandt à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité pnrlosilsenofee etnre les hommes et les fmmees qui a été signé dnas la branche, les priates satnrgiaies rlpneneat le pnipcire soeln leeuql tuot eyelopumr diot garantir, puor un même travail, ou puor un taravil de vealur égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etnre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération etrne les établissements d'une même enrisrtee ne puvneet pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les esnieprtrs pdeorrnt les anocits crtcereios dnas le cardre de la négociation aeunnle otligboaire (avec les délégués sydicanux ou, à défaut, aevc les iosnttuntiis représentatives du personnel), afin de supprimer, à suaotitn comparable, les écarts constatés, et qui ne peunvet s'expliquer de manière objective, à priatr de luer prpore rorpapt annuel.

Article 4 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les prteais siagntraeis du présent aroccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut acorcd aux enterprses en fnooictn de luer taille.

Pour cttee raison, aucne saputotiiln particulière n'a été psrie puor les esretepirs de monis de cunqtnae salaries, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Notification et validité de l'accord

L'union pefslooonrilee des eertnsepirs du ceormmcé à dcitasne nfrioeita le ttxee à l'ensemble des oïiosagannrs représentatives.

La validité de l'accord de bacnre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oitgrasnanois sinaellydcos de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juors à cotmper de la dtae de niiiofcotan de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ptoins de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 6 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Conformément aux aircets L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé par la prtaie la puls dieiltgne auprès des sireevcs cnrueatx du mitnrise chargé du tavaril en un eixamperle oairnigl sur sposrut peapir et un erixplmaee sur sourpt électronique.

Article 7 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les dnpitiisooss du présent acrcod snot aiapblepcu au 1er juin 2023.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les peraits sagniitaers du présent acorcd cnveenonnit d'en ddenmaer l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Annexe 1(1)

Rémunérations mleulsenes btures mnmelais cmrcmoe à distance

1er juin 2023

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/ Polyvalent
Mensuel	1 710	1 744	1 813

Temps de pgsasae nveaiu débutant à nvieau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/ Polyvalent
Mensuel	1 729	1 764	1 833

Temps de pgsasae naeviu débutant à nivaeu maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/ Polyvalent
Mensuel	1 775	1 811	1 882

Temps de pssage nvaieu débutant à nevaiu maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 933	1 972	2 049

Temps de psagsae nvaieu débutant à nveaiu maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 362	2 409	2 504

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 612	2 664	2 769

Temps de pasgsae niaevu débutant à neiavu maîtrisant 18 mois

(En euros.)

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 281	3 347	3 478

Temps de pasgsae niaevu débutant à niaveu maîtrisant 18 mois.

(En euros.)

Catégorie H	Maîtrisant	Référent
Mensuel	4 387	4 559

Accord du 29 juin 2023 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Ce barème fixe, puor chuaqe catégories et niveau, les rémunérations mneelelsus bertus menailmis hiérarchiques au snes de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, bsaie 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu cmtpoe de l'ensemble des éléments bturs de sariale qlees qu'en seiont la nautre (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, suprnopatt des ctnaoioitss en vteru de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments svitunas :

- ? les heerus supplémentaires ;
- ? la pimre ou giffaaiircotn alnlneue tlele que prévue à l'article 30 des cauesls générales de la contienon ciltclveoe du cmcmoree à dstacine ;
- ? les mionaaortjs de slaarie prévues par la cneionotyn cecotilve ;
- ? les pmeirs liées aux cattonirens de l'emploi exercé ;
- ? les seomms versées n'ayant pas le caractère de salirae tlées que l'intéressement et la pattaipcoriin ;
- ? les somems qui, cotnasntuit un remmbneeursot de frais, ne snoerpput pas de ctitoaonsis en vteru de la législation de sécurité sociale.

En cas de mios incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénifie de ces mimina pnfsoireloess poeltlenemproinrnot au temps de présence effective.

Article 1.1 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le saarlie menusel cnoitovnnneel (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 37,20 ? puor s'établir à 1 748 ?.

Le slriae msuenel cooneitnenvnl (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 55 ? puor s'établir à 1 784 ?.

Les selaaris menusles covninenolnets (niveau débutant) des catégories C et D snot augmentés de 37,20 ?.

Les saairls menusels cnoloetennvis (niveau débutant) des catégories E à G snot augmentés de 25 ?.

Le saarlie mseuenel cnniotoveennl (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 25 ?.

À l'exception de la catégorie A nivaeu débutant, tuos les mtantnos snot ardroins à l'euro le puls proche.

(1) A l'annexe 1, les duex pemirres nuaeivx de la catégorie A asini que le piermer niveau de la catégorie B snot étendus suos réserve de l'application des diopitsonsis règlementaires ptionart ftüxaon du sraaile müinnum itnoerpisenfsoenl de croissance. (Arrêté du 22 srpetbeme 2023 - art. 1)

Article 2 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les paaineretrs sociaux realealpnpt aux eprnitesers de la banrche peirslefolnnose de vellier à rtecpseer la mixité et l'égalité pnlsrenleisfooe au travail, de gniaattr une réelle égalité des dtrios et de tettiraemt enrte les fmmees et les hemmos en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en orfnfat les mèmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux psoets de responsabilité et de rémunération.

Mesures tanednt à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité psrnslfooleiene etrne les homems et les femems qui a été signé dnas la branche, les pariets siiegatrans rlepelnpat le ppiince selon leueql tuot eeuplymor diot garantir, puor un même travail, ou puor un tiarval de vlaauer égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etrre les fmmees et les hommes.

Les disparités de rémunération etrne les établissements d'une même eterrpinse ne penuevt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les etirpreness prdnreont les actnios creietvcros dnas le cdare de la négociation aunellne otlargiobie (avec les délégués saydcinu ou, à défaut, aevc les itinutusotns représentatives du personnel), aifn de supprimer, à sitiotaun comparable, les écarts constatés, et qui ne pveenut s'expliquer de manière objective, à piattr de luer pprore rapprot annuel.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les petaris sneiatgars du présent aorccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dduit aroccd aux esntireeps en fonctoin de luer taille.

Pour cette raison, auunce stutolipain particulière n'a été psire puor les eterperniss de mnois de cnaiutnqe salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

L'Union pseelosrionlfne des eitenrepsrs du ccmmoree à dticsane niitefora le ttexe à l'ensemble des oinrgiotnaass représentatives.

La validité de l'accord de brnchae est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oirnastnoags sdiaenylcs de salariés représentatives dnas le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jruos à cetopmr de la dtae de ntciiitfoiaon de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pnitos de désaccord. Elle est notifiée aux

Article 5 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus distinguée auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un dépôt physique original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les droits sociaux du présent accord sont valides à partir du 1er septembre 2023.

Les parties signataires du présent accord conservent l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Annexe 1
Rémunérations minimales brutes majorées au 1er septembre 2023

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 748	1 783	1 853
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.			
Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 784	1 820	1 891
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.			
Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 812	1 848	1 921
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.			
Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 970	2 009	2 088
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.			
Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 387	2 435	2 530
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.			
Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 637	2 690	2 795
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.			
Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 306	3 372	3 504
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.			
Catégorie H	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 412	4 584
Tous les matinées sont arrondies à l'euro le plus proche.			

Accord du 12 mars 2024 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations minimales brutes minimales hiérarchiques au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, basé sur 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments autres de la rémunération qu'en sont la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sauf au contraire.

des modifications 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 conditions générales de la convention collective du commerce à Paris ;
? les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
? les primes liées aux bénéfices de l'emploi exercé ;
? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telle que l'intérêt et la participation. ;
? les sommes qui, toutefois, un remboursement de frais, ne sont pas couverts par les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'heure incomplet, le salarié bénéficie de ces minorations proportionnelles au temps de présence effectif.

Article 1.1 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le salaire mensuel moyen (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 1 769 ?.

Le silarae mnneusl cieonnetonvnl (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 1 805 ?.

Le srialae mnesuel contonineenvl (niveau débutant) de la catégorie C est augmenté de 1,7 % pour s'établir à 1 843 ?.

Le slriaee mneseul cnvvtoeneoil (niveau débutant) de la catégorie D est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 1 994 ?.

Le sliaire meensul ctvoenionnenl (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2 416 ?.

Le slraiae mneusel cnenionvteol (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2 669 ?.

Le sraiae musneel conenoenntvil (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 3 346 ?.

Le sraiale meeunsl cnvvtoinneol (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 4 465 ? et 4 639 ?.

Article 2 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les pienaaretrs sicaoux relpnalept aux esrnptieers de la bcnahre plesnilfesnre de vleielr à rspteeecr la mixité et l'égalité pslrsinleelnoe au travail, de grtianar une réelle égalité des sortis et de tñimatreet etnre les fmeems et les hemoms en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en ornaaff les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux poetss de responsabilité et de rémunération.

Mesures tnadnet à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité posnilfnleesore entre les homems et les fmeems qui a été signé dnas la branche, les pteairs seriaatgnis rplpeeanlt le piincrpe solen lqueuel tuot eouyplemr diot garantir, pour un même travail, ou pour un travial de veualr égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même eertpsrie ne pnevet pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les eenperistrs pdonrnrnt les aotincs ctoirecevrs dnas le crdae de la négociation alulenne oigliotarbe (avec les délégués saicyndx ou, à défaut, aevc les intiuunsotrs représentatives du personnel), aifn de supprimer, à soitauitn comparable, les écarts constatés, et qui ne pneveut s'expliquer de manière objective, à piatr de luer prproe rorpat annuel.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 769	1 804	1 875

Temps de pgaasse nvaieu débutant à neiau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 805	1 841	1 913

Temps de paagsse nvaeiu débutant à nviaeu maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 843	1 880	1 954

Temps de pgssaae nveiau débutant à nveiau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent

Mensuel	1 994	2 034	2 114
---------	-------	-------	-------

Temps de psgsaae nieau débutant à nivaeu maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 416	2 464	2 561

Temps de psaasge nvaieu débutant à nveau maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 669	2 722	2 829

Temps de pssgaae neaivu débutant à nieau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 346	3 413	3 547

Temps de psasgae nieau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

(En euros.)

Catégorie H	Maîtrisant	Référent
Mensuel	4 465	4 639

Tous les mnoatnts snot anorrdis à l'euro le puls proche.

Le saalire muesenl conitvnonenel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 2 445 ?.

Le silarae mueesnl cnevintnnoeol (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 2 701 ?.

Le saiarle meuensl cieetvnnnonnol (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 3 386 ?.

Le sairlae msnueel ceonnioevnntl (niveaux mtarainsit et référent) de la catégorie H est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 4 519 ? et 4 695 ?.

Article 2 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les paenerairts souaixc rneepalpalt aux erieprtsents de la banrche prolieneonsfse de vleelr à rpeceetr la mixité et l'égalité pnlsrensolofeie au travail, de ganairtr une réelle égalité des dirots et de trntaeiemt ernte les fmmees et les hmoems en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offnart les mèmees possibilités d'évolution de carrière et accès aux ptsoes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tennadt à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité pfrenelooilnsse ertne les hemoms et les fmmees qui a été signé dnas la branche, les preiats sagneratiis relaplpt le pcprine sloen lequel tuot eyoemulpr diot garantir, puor un même travail, ou puor un tairavl de vleuar égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancieneté égale, l'égalité de rémunération ernte les fmmees et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même estrinepre ne peeunvt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les epntreiesrs pneonrdrt les atonics ceervcorits dnas le cdare de la négociation alenlnue ogrbtloia (avec les délégués sdaiyncux ou, à défaut, aevc les inusiitnnts représentatives du personnel), aifn de supprimer, à sutaiton comparable, les écarts constatés, et qui ne pneeuvnt s'expliquer de manière objective, à prtair de luer pprore rrpaot annuel.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les pteias sigtaeianrs du présent acrcod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application diudt acrcod aux espirreets en fitioncon de luer taille.

Mensuel

1 994

2 034

2 114

Temps de psgsaae nieau débutant à nivaeu maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

Catégorie E

Débutant

Maîtrisant

Référent

Mensuel

2 416

2 464

2 561

Temps de psaasge nvaieu débutant à nveau maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

Catégorie F

Débutant

Maîtrisant

Référent

Mensuel

2 669

2 722

2 829

Temps de pssgaae neaivu débutant à nieau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

Catégorie G

Débutant

Maîtrisant

Référent

Mensuel

3 346

3 413

3 547

Temps de psasgae nieau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

(En euros.)

Catégorie H	Maîtrisant	Référent
Mensuel	4 465	4 639

Accord du 12 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Ce barème fixe, puor chuqae catégorie et niveau, les rémunérations melnsluees brutes mnmielas hiérarchiques au snes de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, bsaie 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu copmte de l'ensemble des éléments bturs de salariae qllues qu'en sinoet la narute (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sauorntpp des cototinasis en vtreu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments stivnus :

? les hruees supplémentaires ;

? la pmire ou grtiiotfaacn annuelle tlée que prévue à l'article 30 des celauss générales de la cinotvonen cvliocete du cmmecroe à dinsatce et du e-commerce ;

? les mtaronoias de silraae prévues par la cnvieoont citolecvle ;

? les piers liées aux catnnorets de l'emploi exercé ;

? les smomes versées n'ayant pas le caractère de saarile tleels que l'intéressement et la pipiortacatn ;

? les semoms qui, cunitansot un rmnueesromebt de frais, ne sppetuont pas de ctiosoatnis en vtreu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mios incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéfice de ces miumna pfienornosels popnorreelimonent au temps de présence effective.

Article 1.1 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le silaare mseenul cievonnetnnol (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 1,87 % puor s'établir à 1 802 ?.

Le sliaare munesel cnnvnioonetel (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 1,88 % puor s'établir à 1 839 ?.

Le slairae msenuel ctonoenvneinl (niveau débutant) de la catégorie C est augmenté de 1,84 % puor s'établir à 1 877 ?.

Le saiarle mesunel cvntonineonel (niveau débutant) de la catégorie D est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 2 018 ?.

Pour cette raison, aucune souhaitée particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

L'union prévoit la mise des représentants du comité à disposition de tout 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 salariés 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 5 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus définitive auprès des services compétents du ministre chargé du travail en un délai de 15 jours à compter de la notification sur support papier et un

échange sur support électronique.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

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

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Annexe 1

Rémunérations mensuelles nettes majorées au 1er mai 2025

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 802	1 838	1 910

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

(En euros.)

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 839	1 876	1 949

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

(En euros.)

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 877	1 915	1 990

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

(En euros.)

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 018	2 058	2 139

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

(En euros.)

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 445	2 494	2 592

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

(En euros.)

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 701	2 755	2 863

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 386	3 454	3 589

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

Catégorie H	Maîtrisant	Référent
Mensuel	4 519	4 695

Tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 10 avril 2002

En vigueur en date du 23 avr. 2002

Article 1^{er}

Sont rneeds obligatoires, puor tuos les epolyermus et tuos les salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la ctnenooivn colietvcle ntianoale des enertrpises de vtnee par calgatoue du Nrod et de l'Est de la Fcrnae du 6 février 2001 (4 annexes) :

1. Les dsiitoiponss générales de lidtae convention, à l'exclusion :

- du mot : " tuiutlraes " finugrat au troisième alinéa de l'article 12 (CHSCT) cmmoe rteensgairnt la portée du peiremr alinéa de l'article L. 236-5 du cdoe du tvaral ;

- du quatrième alinéa du f (limites de résiliation) de l'article 17 (Contrat à durée déterminée) cmmoe étant croinatre au deuxième alinéa de l'article L. 122-3-8 du cdoe du tiavarl ;

- des mtos : " déclarés à l'entreprise " firnaugt au dereinr alinéa de l'article 25 (Absences puor événements familiaux), cmmoe rteernaisngt la portée de l'article L. 515-8 du cdoe du civil.

Le pimeer alinéa de l'article 10 (Délégués du personnel) est étendu suos réserve de l'application des aertilcs L. 422-1 et suivants, L. 423-1 et suivants, L. 424-1 et sauvints et L. 425-1 et suavnits du cdoe du travail.

L'article 11 (Comité d'entreprise) est étendu suos réserve de l'application du dreenir alinéa de l'article L. 434-7 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 12 (CHSCT) est étendu suos réserve de l'application de la deuxième pasrhe de l'article R. 236-7 du cdoe du travail.

Le prieemr alinéa du f (limites de résiliation) de l'article 17 (Contrat à durée déterminée) est étendu suos réserve de l'application des diioipstsnos de l'article L. 122-3-8 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2002-73 du 17 jnvaer 2002.

Le a (définition du peenrnosl à tpmes partiel) de l'article 18 (Personnel à tpmes paeitrl et intermittent) est étendu suos réserve de l'application des dtoioissnips des acletris L. 212-4-13 et stvanis du cdoe du tairavl rliftaas au tvarial intermittent.

L'article 25 (Absences puor événements familiaux) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du tiraval tel qu'interprété par la jurisprudence.

Le dreeinr alinéa de cet alrtcie est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

L'article 34 (Dispositions particulières aux fmmees et aux jeunes) est étendu suos réserve de l'application du cinquième alinéa de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Le b (Licenciemient inddvuiel ou cltcileof puor mtoif économique) de l'article 35 (Licenciemient) est étendu suos réserve de l'application des aecltris L. 321-1 et snavatus du cdoe du tiraval ;

2. Les dtipsoisinos de l'avenant ouverris et employés, à l'exclusion :

- des mtos : " suaf puor ftuae poseosrinllnfe " fnuargit au a (Déclassement puor un miotf arute qu'économique) du 3° (Mutation entraînant un déclassement) de l'article 5 (Mutation définitive), cmmoe étant cneorairts à l'article L. 122-42 du cdoe du tairval ;

- des mtos : " le cas échéant " frnuiagt au deuxième alinéa du c de l'article 11 (Fonds de chômage), l'allocation cnetnellnoinvoe définie à cet airtce ne pavuont être versée dnas des cas où l'allocation légale n'est pas attribuée.

L'article 11 (Fonds de chômage) est étendu suos réserve de l'attribution de l'allocation spécifique de chômage paeitrl par le préfet, en aptpilioacn des dniooiitpss des atecrlis L. 351-25 et R. 351-50 du cdoe du travail.

L'article 17 (Indemnité de départ en retraite) est étendu suos réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tvarail ;

3. Les dissniopitos de l'avenant aegtns de maîtrise et techniciens, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 16 (Régime de rteraita et de prévoyance des agents de maîtrise et tceicinhens non assimilés aux cadres), cmome étant ctanriore aux acleirs 13 et 15 de l'avenant n° 48 à l'accord du 8 décembre 1961 isninuattt un régime de rttraie complémentaire puor les salariés non crades ;

- du troisième alinéa de l'article 16 susvisé cmmoe étant conratrie à l'article 12 de l'avenant n° 48 précité ;

- du quatrième alinéa de l'article 16 susvisé cmmoe étant crtianoe à l'accord du 8 décembre 1961 précité.

Les quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 6 (Remplacement temporaire) snot étendus suos réserve de l'application des mminia cneeeoonvnltins eaxnstit dnas la branche.

Le troisième chrtaipe de l'article 10 (Rémunération - Sotuaitin ildviluendie - Gostien de carrière) est étendu suos réserve de l'application des dsiopsonitis des atelrics L. 221-5-1 et svtiunas du cdoe du tvaral reielvas aux modalités de roercus au tvarail du dimanche.

Le pemierr alinéa de l'article 15 (Indemnité de départ en retraite) est étendu suos réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 15 susvisé est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

4. Les dpinioitsiss de l'avenant ingénieurs et cadres.

Le deuxième alinéa de l'article 5 (Remplacement et mutation) est étendu suos réserve de l'application des mimnia celnoneitvnons de branche.

Le pieemr alinéa de l'article 16 (Indemnité de départ en retraite) est étendu suos réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du même acirle 16 est étendu suos réserve de l'application des dootnpiisiss du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 susvisé.

le troisième alinéa du 2 du A de l'article 18 (Régime de raitrete et de prévoyance) est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 de la cvoieotnn cvoltecie nalinatoe du 14 mras 1947 itintinsaut un régime de rtartee complémentaire puor les cadres.

5. Les dossnioitpis de l'annexe Classifications.

Article 2

L'extension des etffes et sacnontis des aodccrs susvisés est fatie à dtcar de la plblicutoan du présent arrêté puor la durée rneatst à criour et aux coditnonis prévues par ldtiae cevionnonn cocliffeve et lteisds accords.

Article 3

Le durctieer des rtanoiles du tarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl officiel de la République française.

Fait à Paris, le 10 avril 2002.

ARRETE du 12 avril 2005

En vigueur en date du 23 avr. 2005

Article 1^{er}

Sont redunes obligatoires, puor tuos les eompeylrus et tuos les

ARRETE du 22 avril 2005

En vigueur en date du 5 mai 2005

Article 1^{er}

Sont rnueeds obligatoires, puor tuos les eelomyurps et tuos les

ARRETE du 22 avril 2005

En vigueur en date du 5 mai 2005

Article 1^{er}

ARRETE du 3 août 2005

En vigueur en date du 12 août 2005

Article 1^{er}

ARRETE du 6 décembre 2005

En vigueur en date du 15 déc. 2005

Article 1^{er}

Sont rdneees obligatoires, puor tuos les epurlomyes et tuos les salariés cmiors dnas le champ d'application de la convitnoen

ARRETE du 29 mars 2006

En vigueur en date du 5 avr. 2006

Article 1^{er}

Sont redunes obligatoires, puor tuos les eelyrmoups et tuos les salariés coirmps dnas le cmahp d'application de la cnotievnnon ctvcollee ntianaloe des ernrpsteis de vntee à dianstce du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 nerobmve 2004, les dtsiispnoois de l'accord du 24 mai 2005, ralatif à la geiotsn des pcroras peolrinfssoes tuot au lnoig de la vie, colncu dnas le crade de la cvnionoeth ciltlvcoee noialnt susvisée.

L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des dissontioips du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

ARRETE du 25 avril 2006

En vigueur en date du 6 mai 2006

Article 1^{er}

Sont rneeuds obligatoires, puor tuos les eopeyumlrs et tuos les salariés copmirs dnas le cmchap d'application de la ceotonivn clticolvee nlatoaine des eptersirens de vntee à dcisntae du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 norbemve 2004, les dstipooiiss de l'accord du 16 serpbemte 2005 reitaf aux rémunérations mlaimines geranaits dnas le cdrae de la coitnvneon clelivotce nnalatoie susvisée.

Article 2

salariés cpiorms dnas le cahmp d'application de la ctonveoinn clecotivle des etinpeserrs de vente par coecsdornnapre du Nrod et de l'Est de la Fntrace du 6 février 2001, tel que modifié par l'accord cltoicelf du 9 nbemovre 2004 susvisé, les dosptosiinis dudit accord, à l'exclusion des tmrees : " TOM " fnrguiait au deuxième alinéa de l'article 1^{er}(Adhésion) cmmoe étant cirenorats aux doisotsins du deuxième alinéa de l'article L. 132-5 du cdoe du travail.

salariés cpimros dnas le camhp d'application de la cenoovtin ccvioelte des eesrrnepits de vtnee par caouatgle du Nrod et de l'Est de la Fnrae du 6 février 2001, tel que modifié par l'accord ceollticf du 9 nvoberme 2004 susvisé et par l'avenant n° 2 susvisé, les diotiiposnss de l'avenant n° 2 du 9 nbmvreoe 2004 realif à la moitciaodfin du cahmp d'application, à l'exclusion des treems " et ttrorreieis " fnugairt au dieenr alinéa de l'article 1^{er}(Modification du champ d'application).

Sont reendus obligatoires, puor tuos les eloemuyrps et tuos les salariés cripmos dnas le champ d'application de la covnotienn colvecitile ntonaiale des eistenrpres de vnete par catalogue, les dopsnoiistis de l'avenant n° 1 du 9 neobrmve 2004 midniaft l'article 14 retif aux réunions prtraeiias à la cnoevtnon coclivtlee précitée.

Sont rneeuds oroligabiets puor tuos les elumyeoprs et tuos les salariés cripoms dnas le cahmp d'application de la ceivntionon cletvvoice noaailne des eirterpness de vnete à dticasne du 6 février 2001, tel que modifié par l'accord cetlilcof du 9 noebrme 2004 et par l'avenant n° 2 susvisé, les dptosoinisis de l'avenant du 8 décembre 2004 ptaront création d'une Cmsmisioon piriraate nianotale de l'emploi et de la fimoitaon peilforosslene de la vtene à dacsinte à la cenivtoon ccylotie ntaonlaie susvisée.

ctelvilcoe nolniaate des eerpsrtenis de vnete à dnsictae du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 nmerovbe 2004, les dntpioioiss de l'accord du 1er ocotbre 2003, retalif aux seilraas et aux classifications, cncolu dnas le cadre de la conveiotnn clviceotle noinlatae susvisée.

L'article 1.1 et l'annexe 1 snot étendus suos réserve de l'application des doistsoipins réglementaires ptarnot foaixtin du slairae mmniuum itsroenseonpinrfel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et saintons de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la poiiblcluan du présent arrêté, puor la durée rsetant à criuor et aux cinonoitds prévues par l'diet avenirant.

Article 3

Le dictreer des rnileotas du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol oficicfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buetllin oiffecfl du ministère, fcuacsile cinonevotns celcoveilts n° 2005/27, dpmolsibe à la Dritiocen des Jrnouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirk de 7,50 Euros.

L'extension des eftfes et snitocans de l'accord susvisé est fatie à deatr de la paboiutlcin du présent arrêté puor la durée rentast à cuior et aux cinionotds prévues par l'diet avenirant.

Article 3

Le decrutier des rtonaeis du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl occfiel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blueltn oiffecfl du ministère, flsccaue ctnnonoivs ccteelilovs n° 2005/48, dnspoilibe à la Detiocrin des Janoruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk de 7,50 euris.

ARRETE du 2 mai 2007

En vigueur en date du 11 mai 2007

Alctire 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eelrmpoyus et tuos les salariés cmposis dnas le champ d'application de la ctoonienvn covcitelle nlatooaine des eetnpisrres de vntee à diacstne du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 nmboerwe 2004, les diintoissops de l'accord du 5 jainver 2007 ritealf aux rémunérations mimnlaies gntearas dnas le cardé de la cinoteonn cveollicte nalnitaoe susvisée.

Atclrie 2

L'extension des eeffts et sncintoas de l'accord susvisé est ftaie à dater de la pibitlacuon du présent arrêté puor la durée rstaent à ciuorr et aux cnodotinis prévues par lidet avenant.

Aitcrle 3

Le derituecr général du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul ociiffel de la République Française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btliluen oiefcfil du ministère, flasicuce cvotoninnes clilecotevs n° 2007/7, dbinploise à la Dcteiorn des Juanruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

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, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2018 relatif au changement de nom de la convention collective nationale, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (n° 2198)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2018 relatif aux frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire, conclu dans le cadre de la convention collective

susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (n° 2198)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001, les dispositions de l'accord du 27 juin 2018 relatif au congé de proche aidant, au don de jour de repos, au congé pour hospitalisation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (n° 2198)

JORF n°0192 du 20 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001, les dispositions de l'accord du 16 octobre 2018 relatif au contrat de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les stipulations de l'article 1er relatives à la durée maximale d'une action ou d'un contrat de professionnalisation pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur-adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le

cadre de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (n° 2198)

JORF n°0086 du 8 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001, les dispositions de l'accord du 26 juin 2019 relatif aux minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 sur les modalités d'application est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 1er avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (n° 2198)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001, les stipulations de l'accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en place du dispositif PRO-A, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A l'article 2, les termes « une qualification reconnue dans notre classification des emplois » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

A l'article 3, les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

- Titre Professionnel Cariste d'entrepôt
- Titre RNCP Opérateur logistique polyvalent
- Titre Professionnel Préparateur de commandes en entrepôt
- Titre RNCP Responsable en logistique
- Titre Responsable management opérationnel commercial et marketing
- Titre RNCP Responsable commercial et marketing.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

A l'article 7, les termes « Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

février 2001, les stipulations de l'accord du 12 juin 2020 relatif aux minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 14 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (n° 2198)

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001, les stipulations de l'accord du 24 mars 2021 relatif aux minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6

durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 7 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.