

# 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/](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

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

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

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



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

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération des employés et créateurs FO ; Fédération FO cuirs, textile, habillement ; FECTAM CTEC ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des détaillants du textile de l'habillement et confection CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national des entrepreneurs de vente à distance (1). UNSA fédération des consommateurs et des services, par lettre du 9 septembre 2011 (BO n° 2011-40)

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023*

La présente convention couvre les entreprises qui exercent une activité commerciale à distance et dont les salariés sont concernés par les dispositions de la présente convention.

Le champ d'application de la présente convention est défini par :

Cela inclut :

- ? le champ d'application de la présente convention est défini par :
- ? le champ d'application de la présente convention est défini par :
- ? la vente effectuée par téléphone ou par le moyen de la télévision ;
- ? les activités de vente aux enchères au détail sur Internet ;
- ? le champ d'application de la présente convention est défini par :
- ? le champ d'application de la présente convention est défini par :

Ces activités sont répertoriées dans la nomenclature d'activités françaises avec les codes NAF 4791A et 4791B, sous réserve de futures évolutions 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, telles que les plateformes électroniques de commerce sur Internet, des sites de Marchés ? ou ? Market Place ?.

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

Cette convention s'applique également aux entreprises qui exercent une activité commerciale à distance et dont les salariés sont concernés par les dispositions de la présente convention.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises ci-dessus 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 avenants sont conclus pour une durée indéterminée et peuvent être dénoncés, 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 propositions sur les points sujets de révision. Les propositions seront examinées 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 valable jusqu'à la date de signature de la nouvelle convention, et à défaut, pour 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 aucun cas la cause de rétrocession aux salariés acquis conformément à la loi, individuellement, antérieurement à la date de la signature de la présente convention par les salariés dans l'établissement qui les emploie.

Les clauses de la présente convention cesseront d'être applicables aux salariés existants, y compris les salariés à durée déterminée, quelle que soit la date de leur embauche.

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

Les dispositions de la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises existantes 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 relatifs ou intervenant nés d'une interprétation ou

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

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

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

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

La médiation des relations de travail qui s'appliquent aux parties si elles sont parties à l'unanimité. Toutefois, elle ne préjuge pas des décisions éventuellement juridictionnelles de la juridiction compétente.

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

## Article 5 - Liberté syndicale

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Les parties se reconnaissent le droit, aussi bien pour le personnel que pour les entreprises, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux ; l'entreprise étant un lieu de travail, les parties s'engagent à ne pas priver en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, plurisectorielle ou religieuse, en matière de ce qui concerne l'embauchage, la condition 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 action ne sera prise pour une participation à une grève qui se saurait dérivée dans des conditions licites.

## Article 6 - Exercice du droit syndical

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

### a) Attestation d'absence

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

Les absences seront rémunérées par l'entreprise dans la limite de 3 jours ouvrés par an pour 2 délégués par organisation, ou de 6 jours ouvrés par an pour 1 délégué par organisation. Ces jours

peuvent être reportés et cumulés l'année suivante sur la durée d'existence d'une organisation.

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

### b) Section syndicale

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

### c) Affichage des communications syndicales

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

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

Les communications affichées doivent être portées aux yeux des salariés des entreprises par l'article L. 411-1 du code du travail et ne pas porter atteinte au respect dû aux personnes conformément à la loi.

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

### d) Collecte des propositions syndicales

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

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

### e) Dispositif des points de passage et tracts syndicaux

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

Leur diffusion peut également s'effectuer dans les locaux et dans les lieux où se trouvent les locaux affectés au personnel pendant les pauses collectives, dans le respect de la liberté individuelle et syndicale.

### f) Local

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

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

### g) Délégué syndical

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

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

Les délégués pourront utiliser pour leurs déplacements les



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

#### h) Réunion de la soicetn syndicale

Les adhérents de cuqhae stcioen 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 pnoensel bénéficiera, en drheos du tepms de travail, d'un tpms d'information dnas la litmie de 1 huere par réunion paritaire, tmeps mis à cet eefft à la disitiospon des représentants dnas l'entreprise des oinagtoasrnis syndicales.

Le tpms passé aux réunions n'est pas considéré cmme temps de tvaaril effectif.

Les pnitaaiptrcs percevront, puor cuqhae réunion, une ienodnitasimn de l'équivalence de 1/2 huree de traiavl payée au tuax normal.

## Article 8 - Exercice du mandat syndical

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Le salarié qatnutit l'entreprise puor rleipmr une fcntioon dnas une oosgaanitirn snicylade bénéficiera, suos réserve d'avoir exercé ltadie fointcon pnnædt 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 faoiomtrn syndicale, organisés :

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

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

Ces congés pevunet 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 compnrtaot 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 peensnrol snot élus puor 2 ans.

### b) Remplacement

Le rlaemepncmet des tluirtieas est réglé conformément aux dioiptossnis légales.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une ltsie présentée par l'organisation sndyclaie qui a présenté le titulaire, le rpcnmmeæaelt est assuré par le cdaindat présenté par la même oagnitrsaoïn et vennat sur la ltsie immédiatement après le deinrer cidndaat élu siot cmome titulaire, siot cmome suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a oetbnu le puls gnræd nmboe de voix.

Le suppléant dneveit tiaitrule jusqu'au ruteur 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 dneaiivdert vacant, le cniadadt non élu et aynat obtenu le puls de viox dnas la ltsie à luellaqe anaetppriat le suppléant (ou à défaut dnas une arute liste) rmepcerlaa ce dernier.

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

### c) Réunion mensuelle

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

### d) Réception par la direction

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

Le délégué trliaute puet toorjuus se friæ aegcacnompr de son suppléant. Les eenevurts devonrt se pæclr pnndeat les hreæus neorlams de travail.

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

Les dtisoopsniis crenaocnt le nombre, le crédit d'heures et la ptretcoïon 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 sainuvts et L. 425-1 et saïuvnts du cdoe du tavaril (arrêté du 10 aivr l 2002, art. 1<sup>er</sup>).

## 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 rpnemecemlt des tiueiartls est réglé conformément aux dptsioosins légales. Lorsqu'un mbemre tliuitare cssee ses fiotocnns puor l'une des riosnas susindiquées ou se tuovre momentanément asenbt puor une csaue quelconque, son rmpmaecnelet est assuré par un mrembe suppléant aptnrpeanat à une ltise présentée par l'organisation sdyanlice qui a présenté la litse sur lllaeuqe le taiurtile 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 lstie présentée par l'organisation sndcilaye qui a présenté le titulaire, le remmelcepnat est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a otbneu le puls gnard nmobre de voix.

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

Les hueers passées en réunion des cmionsismos snot payées, conformément aux dooiinpstsis légales, et ne snot pas déduites du crédit d'heures.

d) Représentant sdniaycl au CE

Chaque oanigtaiorsn syndicale, runconee comme représentative dnas l'entreprise, puet désigner, conformément aux dpsiootsinis légales, un représentant scinyadl au comité d'entreprise qui atssise aux séances aevc viox consultative.

Le représentant est obmieoitlengart chsoii parmi les members du penorensl de l'entreprise et diot rpeilmr les ctionidos d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les donoptsiisis cerncnaont le nombre, le crédit d'heures, la pttcieroon des mseerus du CE snot déterminées à l'article 13.

e) Budget

Les somems allouées au CE seonrt attribuées conformément aux diopsinosits légales. Luer matnnot srea en tuot état de cause au monis égal à 1 % des slaieras btrus de l'entreprise.

Les crédits prévus seront mis à la dioiiposstn du comité d'entreprise aux périodes fixées en arcocd aevc l'employeur, et au puls trad dnas le délai de 1 mios siauvnt la clôture de la période de référence.

(1) Atclire étendu suos réserve de l'application du deernir alinéa de l'article L. 434-7 du cdoe du tvriaal (arrêté du 10 airvl 2002, art. 1<sup>er</sup>).

Article 12 - CHSCT

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

Des comités d'hygiène, de sécurité et des ctidnioons de tivaarl snot constitués dnas les établissements, définis au snes jiqdurue du terme, de puls de 50 salariés.

Leur fcnintmnoenoet est régi par les dtsinpioioiss légales et réglementaires et par les dstspinoiios de l'accord naniaotl itrnfneniosopseerl du 17 mras 1975.

Le CSHCT crmopned le cehf d'établissement, ou son représentant, et une délégation de psenroenl dnot les mrembes snot désignés par un collège constitué par les mbeermes élustitulaires(1). du CE et les délégués du psronneeltitulaires(1).

Le suppléant dinevet tltriuae jusqu'au rtoeur de cluei qu'il ralpmece ou jusqu'au rvleoouelnenmt du comité d'entreprise.

Lorsqu'en dohers du cas visé à l'alinéa précédent, un pstoe de mrebme du comité d'entreprise suppléant deienvt vacant, le cdadniat non élu et aynat otnbeu le puls de viox dnas la ltise à lqlaee arpepniatt le suppléant (ou à défaut dnas une atrue liste) rpcmlaee ce dernier. Dnas tuos les cas, le noveul élu srea nommé puor le tpems rstneat à cruoir jusqu'au temre qui était assigné aux ftoicnons de celui qu'il remplace.

c) Commissions

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

La mioissn des représentants du peesonrl au CSHCT est définie par le cdoe du travail.

Il a glmeolabnt puor mission de cubnrieotr à la petcoortin de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, et de cuex mis à sa disioositpn par une eernrsptie extérieure, aisni qu'à l'amélioration des cotionnids de travail.

Il se réunit en pipnirce tuos les trimestres, ou puls fréquemment en cas de besoin.

Les dosoitnippss cernacont le crédit d'heures et la pticeotron des mmrebes du CHSCT snot déterminées à l'article 13.

(1) Treme ecxlu de l'extension cmroe reasegrintnt la portée du 1er alinéa de l'article L. 236-5 du cdoe du tavairl (arrêté du 10 avirl 2002, art. 1<sup>er</sup>). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la 2<sup>e</sup>pahrse de l'article R. 236-7 du cdoe du tivraal (arrêté du 10 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).

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 perensnol et de meebmrs du comité d'entreprise, les epnseertirs et les oarongnstiais syiendalcs représentatives dnas l'entreprise prruoont fixer, dnas le rpescet des dpoinoisitss prévues par le cdoe électoral, par vioe de potcoolre d'accord, les modalités particulières des élections cnronanect :

- la répartition des sièges enrte les différentes catégories de penronsel ;
- la dtae limite de dépôt des leists de catdnidas ;
- l'affichage des lisets électoraes et des leists de cniatdads ;
- les deats et hereus de sucirtn ;
- le vtoe par correspondance, aisni que les dnoitisspois cerncoant l'organisation matérielle du vote.

## b) Crédits d'heures

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

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

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

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

Ces dispositions ne pourront, en aucun cas, compromettre l'obligation d'indiquer, lors du départ, la nature du déplacement et en outre mois consécutifs ce déplacement à une éventuelle autorisation de la part de l'employeur.

## c) Formation et information

MANDAT	FONCTION		FORMATION
DP	Titulaires		3 heures par mois en plus du crédit heures
	Suppléants		3 heures par mois en plus du crédit heures
CE	Titulaires		3 heures par mois en plus du crédit heures
	Suppléants		3 heures par mois sur crédit d'heures
		Renouvellement du mandat	Un nouveau stage de formation économique de 5 jours maximum pourra être suivi lorsque les salariés ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.
CHSCT		Nouveaux membres	Entreprise > 300 salariés : un stage initial de formation de 5 jours maximum pourra être suivi lorsque les membres du CHSCT ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non
		Renouvellement de mandat	Un nouveau stage de formation de 5 jours maximum pourra être suivi lorsque les membres du CHSCT ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non

## d) Protection. - Dispositions légales ou conventionnelles

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

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

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

Aucune mesure de sanction de représentant du personnel ne sera effectuée pour raison d'incompatibilité entre le mandat et la fonction exercée, sauf accord de l'intéressé, sous 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 représentative est fixée à 5 personnes par organisation syndicale représentative au plan national.

Les membres de la commission doivent imposer leur démission de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

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

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

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

- soit récupéré ;

- soit indemnisé au taux réel de l'intéressé.

Après chaque réunion, les informations scindées indiquent, au secrétariat du syndicat national des intéressés de venir 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 raison :

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

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

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

## 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 organisations paritaires, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, compte tenu des versements ou indemnités pour perte de salaire touchés à ce titre.

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

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

## Article 16 - Embauche et promotion

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Les données générales concernant l'embauche et la promotion à l'intérieur de l'entreprise sont communiquées trimestriellement à la commission tripartite et éplombées 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

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

En outre, afin de scinder éventuellement des cadres dans l'entreprise, les entreprises ont connaissance au personnel, sauf impossibilité majeure, les postes à pourvoir par voie de concours ou par voie d'affichage.

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

Lors de toute vacance d'emploi, priorité sera donnée aux candidats ne jamais parvenus à l'obtention d'une embauche par voie de concours ou par voie d'affichage.

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

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

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

Ces modalités sont rappelées par voie d'affichage.

#### b) Promotion

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

Tout salarié, quel que soit son statut, peut prétendre aux possibilités d'évolution créées.

## Article 17 - Contrat à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Le présent article est conclu pour tenir compte des particularités de la venue par la voie de la création de nouvelles activités en cours d'année.

De ce fait, les entreprises au sein desquelles un salarié est employé par contrat à durée déterminée l'ensemble des dispositions du code du travail (art. L. 122-1 et suivants), de la convention collective de la venue par catalogue, de ses avantages et des accords d'entreprises dans les conditions requises pour chaque article, pout être tenues en compte :

- soit au moment 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 comporter la définition précise de son motif.

Il doit mentionner les éléments suivants :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1 de l'article L. 122-1-1 du code du travail ;
- la date d'expiration du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste établie par l'entreprise et prévue à l'article L. 231-3-1 du code du travail, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 122-2, de la nature des activités auxquelles 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 accessoires de salaire, notamment l'indemnité de fin de contrat ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

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

#### b) Période d'essai

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

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

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

#### c) Rôle du CE

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

- le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ;
- les motifs de recours (remplacement, saisonniers, accords sociaux, 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 tenant compte des périodes de travail effectif.

En ce qui concerne les congés d'ancienneté, pour le personnel relevant de la loi du 13 novembre 1982, l'ancienneté s'apprécie à la première date d'inscription sur les registres.

#### e) Formation

Accès à la formation

Au terme d'un contrat à durée déterminée, le salarié peut suivre

une fois l'année dans le cadre du congé de formation prévu aux articles L. 931-13 et suivants du code du travail.

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

#### f) Limites de résiliation

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

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

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

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

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

#### g) Priorité d'emploi

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

#### h) Représentants du personnel

##### h 1. Electorat

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

##### h 2. Eligibilité

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

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

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

## Article 18 - Personnel à temps partiel et intermittent

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

#### a) (1) Définition du personnel à temps partiel

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

#### b) Conditions de mise en oeuvre

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

De même, les salariés à temps partiel ou les salariés intermittents auront priorité pour occuper les postes à temps complet vancants dans l'entreprise, dans la mesure où ils ne sont pas affectés à une autre catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

#### c) Dispositions applicables

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

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

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération ;

- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue.

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

- l'organisation et la répartition du travail, telles que prévues par les dispositions légales ;

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

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

c 2. Le contrat de travail intermittent est un contrat écrit à durée indéterminée, il doit mentionner les limites prévues à l'article L. 121-4-13.

#### Ancienneté

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

#### d) Travail à temps partiel et heures complémentaires

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

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

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

Lorsque l'employeur demande au salarié de cesser la répartition de sa durée de travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une

fuete ou un mti of de lcnienemet dès lros que ce ceangnhmet n'est pas cbailoptme aevc des oogtnbailis fimaaeills impérieuses, aevc le sviui d'un esenngeminet saicrole ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un autre eyupoelmr ou aevc une activité plsinorslofneee non salariée. Il en va de même en cas de ceemghnnat des hrieroas de tiraval au sien de chqae journée travaillée qui fiungert dnas le ducnmeot dneavt être tmirsnas au salarié 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 salarié à temps pairetl dnot l'horaire ccttoaunerl ne pmeret pas de bénéficier des dosiinptioss de la sécurité sociale riaeelvs à l'indemnisation mdailae srea informé de l'incidence de son hiaorre sur ses droits.

(1) Ponit étendu suos réserve de l'application des dntopioissis de aleictrs L. 212-4-13 et svutanis du cdoe du taraivl rfaeilts au tiavarl intieentmtrt (arrêté du 10 arivl 2002, art. 1<sup>er</sup>).

## 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 salarié 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 salarié 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 rechherecr si le salarié 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 chef 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 salarié en fiat la demande, un neouv l eaxmen d'embauchage n'est pas oiialbotgre lsqroue les cintonodis sauivnets snot réunies :

1. Le salarié est appelé à oecupcr un epmoli iteqnuide ;
2. Le médecin du tarvail concerné est en psssooesin de la fchie d'aptitude établie en apictpliaon de l'article R. 241-57 ;
3. Anuce inptatduie n'a été rencnoue lros du dieenrr eexamn médical invterneu au cuors siot des 12 mios précédents si le salarié est à nvuoel embauché par le même employeur, siot des 6 dereinrs mios luqosre le salarié cgahne 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 proua 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 nvuaeo poste si celui-ci est de qfiiaucaoltin supérieure, soit, si un rsneclseemat n'est pas possible, il revceea 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 tmaoprrerie ou définitive roucnene par le médecin du triaval en cruos de contrat, l'entreprise s'efforcera de relscaer l'intéressé dnas les meilleurs coinnotids conformément aux doisnotsiips légales.

Si, à la sutie d'un adecnict du tviaarl ou d'une mdaalie professionnelle, le salarié est déclaré par le médecin du trivaal inatpe à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il ocicaup 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 cbaploame 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 nvuoel embauché.

## Article 21 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

a) La durée du tiarval et l'aménagement du tmpes 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 acun cas ne peneuvt rreneidsrte les dinsotposiis légales ou cneleeotnnnilovs puor tneir cptmoe à la fios des bensois de la clientèle, des aoanipsitrs du peensrnol et du caractère snsiieanor de la profession.

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

Qeul 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 preneur visé au c du présent article.

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

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

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

d) Récupération des interruptions collectives

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

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

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

Dans le cas où ces absences interrompent le développement de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, de manière à être par les dispositions de la présente convention.

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

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

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

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

cumulent.

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

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

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

## Article 23 - Obligations nationales

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

Cette indemnité complémentaire sera due au vu de la justification du premier de l'administration.

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

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

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

## Article 24 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

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

Calcul de l'indemnité

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

Durée du congé

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

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

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre



entier, la durée du congé est portée au nombre eteintr immédiatement supérieur.

#### Mères de famille

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

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

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

#### Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent en outre bénéficier d'indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

#### Congé sans solde

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence au 1<sup>er</sup> 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 en fera la demande, il sera accordé, en fonction de la charge de travail, une indemnité supplémentaire de congés sans solde dont les modalités feront l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise, ou son représentant.

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

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

#### Période des congés

La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit en outre être prise dans les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

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

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

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

#### Assimilation à temps de travail effectif

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

effectif :

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

#### Fractionnement

Conformément aux dispositions légales, en cas de fractionnement de la période pendant laquelle des congés, l'attribution du repos des congés dus et pris en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, donnera lieu à un fractionnement de la durée totale du congé :

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

#### Cas particuliers

##### Maladie

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

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

## Article 25 - Absences pour événements familiaux

*En vigueur étendu en date du 30 mai 2019*

Les salariés ont 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 haitiens du tiers du salarié : 3 jours n'habitant pas du tiers du salarié 2 jours.

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

Epouse de militaire en service légal renvoyé de service : 2 jours ouvrés par période de 1 an.

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

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

Au-delà des dispositions légales, des absences exceptionnelles 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 sauraient dépasser la durée de 3 mois.

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

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

A l'occasion de la rentrée scolaire annuelle, il sera accordé des aménagements 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 conjoint notifié à l'entreprise (2) (3).

(1) *Aitlen étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence (arrêté du 10 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).*

(2) *Les termes « déclaré à l'entreprise » sont exclus de l'extension comme résultant de la portée de l'article L. 515-8 du code civil (arrêté du 10 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).*

(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article 26 - Chômage partiel

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 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 circonstances qui ont entraîné la suspension ou la réduction d'activité visée aux articles L. 351-25 et R. 351-50 du code du travail.

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

concernant la première période de suspension du contrat de travail.

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

Selon les heures perçues en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent article onrout dorit aux allocations horaires prévues ci-dessous.

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

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

- avoir été rémunéré durant un salaire 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 indemnisée donnera lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 50 % de la rémunération horaire brute diminuée, le cas échéant, du montant de l'allocation partielle de chômage partiel.

L'indemnité horaire prévue à l'alinéa précédent ne pourra être inférieure au montant horaire du SIMC moins, le cas échéant, le montant de l'allocation partielle 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 jeunes travailleurs, des taux d'abattement fixés en matière de salaires par la convention collective.

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

f) Le nombre d'heures indemnisées 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 correspondant du chômage partiel serait également dépassé dans la même mesure.

g) Le présent article ne s'applique pas aux salariés des entreprises d'indemnisation ou dans une entreprise.

## Article 27 - Salaires minima garantis

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires de la présente convention se réservent le droit de négocier les salaires minima garantis de la profession. Les minima mensuels sont calculés sur la base de 4,35 semaines/mois.

Le salaire réel ne pourra être inférieur au SMIC.

## Article 28 - Travaux pénibles physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

## Article 29 - Application du principe à travail égal salaire égal

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

À postes et emplois égaux, les employés s'engagent à ne pas solliciter aucune discrimination dans les rémunérations entre 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 personnel ouvrier-employés, agissant de maîtrise et techniciens, cadres du commerce à distance, bénéficie d'une prime annuelle qui ne peut être inférieure aux 2/3 du 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois.

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

La présente disposition ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour un objectif déterminé dans certaines entreprises.

Dans ce cas, les salariés affectés aux fonctions qui, après accord entre la direction et les représentants du personnel, sont jugées exceptionnellement et définitivement particulièrement pénibles pour une catégorie professionnelle déterminée.

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

(1) C'est la loi du 12 novembre 2017 relative à la négociation collective, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 1er de la loi relative à la négociation collective L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat n° 433232 du 13 décembre 2021. En effet, il est ressorti que « si la convention de branche ne peut prévoir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant

de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (?) de la définition des gratifications accablées en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les salariés d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur ceux de la convention de branche, y compris si elle y prévoit moins favorablement (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 dispositions légales, il ne pourra être pratiqué de mesures discriminatoires entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, et des rémunérations.

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

## Article 32 - Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

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

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

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

## 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 contrat de travail d'une femme enceinte se font dans le respect des dispositions légales.

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

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

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

La mère bénéficie son enfant du 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 heures 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 médicalement constatée, pendant la période de grossesse, du congé maternité et d'adoption, et 4 semaines après la reprise du travail. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27 du code du travail, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat.

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

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'expiration 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<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 varie de : 6 ou 8 semaines suivant le cas, avant la date présumée de l'accouchement et se termine à la fin du congé global de maternité suivant les cas définis ci-dessus, étant entendu que si l'accouchement a lieu avant la date

présumée, la période postnatale est prolongée jusqu'à l'accomplissement de la totalité du congé maternité auquel la salariée peut prétendre.

#### Etat pathologique

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

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

#### Enfant hospitalisé

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la période prévue pour l'accouchement, la salariée peut reprendre à la date de la fin d'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut en outre prétendre.

#### Congé d'adoption

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

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

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

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

Le salarié devra aviser l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il pourra reprendre 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 peut être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au 3<sup>e</sup> 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 demande d'avis de réception, du motif de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme 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 ennetd pgreolnor son congé prntaal d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit aievtr l'employeur de cette prolongation, par ltrete recommandée avec dmenade d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme imtiaenentl prévu et l'informer le cas échéant de son itinnteon snot de teamrrsfor le congé ptnaeral en activité à temps partiel, snot de tresofanmrr l'activité en temps partiel en congé parental.

(1) Aitrice étendu suos réserve de l'application du 5e alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).

## Article 35 - Licenciement

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

a) Lcmieecneint ideuidvnil non économique

Les règles régissant le limencenicet idudneivil snot définies à la fois aux aecitrls L. 122-14 et suiatnvs du code du travail et les atnanevs à la présente convention, nnommaett en ce qui cneocre :

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

b) (1) Liccemeennit iendviiudl ou clteiolcf pour mtoif économique

Les règles régissant le lciemnniceet pour mitof économique snot définies à la fois par la réglementation et les arcodcs nioaunatx itposnsieenorrlefnv sur la sécurité de l'emploi, nenmamott en ce qui cerncnoe :

- les règles de ctsuonoatiln des représentants du peornsentl ;
- les procédures ;
- le paln sciaol ;
- le ciohx des salariés concernés ;
- le préavis ;
- l'indemnité de licenciement.

(1) Pnoit étendu suos réserve de l'application des arcletis L. 321-1 et sinuvats du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).

## Article 36 - Hygiène et sécurité

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Les patries connatactters anfrfemit luer volonté de tuot mtetre en ovuere pour préserver la santé et la sécurité des salariés et pour améliorer lurs coinotdnis de travail.

Le psnreonl est tneu de siruve et de firae rpetceesr les csigeonns presis pour la prévention des anidccets et de l'incendie.

Les salariés tarlainvalt à des pseots cptooanmrt des rsiequs qocneuqules snroet l'objet d'une snilcauvtree spéciale. Il en

srea de même pour les femmes eetcnns et pour les jeunes.

Tuot mmebre du pnoenersl puet tramtnsree reqmuaers et sgtmseogis auprès du comité d'hygiène, de sécurité et des conoiditns de traiavl crnoecnant l'application de totue diistosopin prrpoe à agtuneemr la sécurité des taervlauris et à améliorer lures contoindns d'hygiène au travail.

Els seront étudiées au sien du comité d'hygiène, de sécurité et des cintoondis de travail.

## Article 37 - Emploi des handicapés

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Ourte le reespct des dnitsoiospis des aetcirls L. 323-1 et sanitvus du code du travail, les erpinstrees frenot cauqhe année le bialn des anitcos ereisrpetns en fauevr de l'insertion des pnoesrens handicapées, asini que le pmraorgme des ainctos qu'elles enseniagvt pour l'année à venir.

## Article 38 - Apprentissage et formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

L'apprentissage et la fiotmoarn plriofsnlnoeee snot régis par les doisnispitos légales et réglementaires en vuieegr complétées par les dnosiipstios cneoiennvtnloels suinvaets qui ont pour but de cenruoitbr à l'amélioration des ccaanosnisnes et du savoir-faire isdspialbnnee pour petetrmre aux salariés de s'adapter, en tepms opportun, aux évolutions, réalisant ansii la nécessaire cvngeeorncce entre les beisnos économiques et les antoirapiss iddeneviuills :

a) Nutrae des aiconts de fortmaoin prioritaires

Pour aidenrtte cet objectif, les eiserprnts s'engagent à pivouomror tuot tpye d'action crbuinotant à :

- développer les cnseascniaons de bsae et la fromtoain générale nécessaires au bon exricece des fnntcoios et à luer aatdtipaon aux bnseios de l'entreprise ;

- denonr préalablement la friomotan nécessaire avnat la réalisation des projets de miaodisreotnn de l'entreprise, noetmmant du fiat de l'introduction des thenleicoogs nouvelles, par eexpmle dnas le dnaomie de l'informatique, de la bureautique, etc. ;

- feilatcir les miotntuas et les cemnehangts d'emplois nécessaires, ou souhaités ;

- adeir l'encadrement dnas son rôle d'animation du psoeenrnl ;

- fivaerosr une miueerlle compréhension de l'entreprise, et de son environnement.

b) Rsancnioesnae des qnauaiiticlofs acequiss du fiat d'actions de formation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les entreprises de la branche par conséquent assurent l'importance particulière qu'elles attachent à l'accueil et à l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

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

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

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

e) Formation à la sécurité

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

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

## Article 39 - Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

## Article 40 - Dépôt de la convention

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

## Article 41 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

## Article 42 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Les dispositions de la présente convention entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> février 1991 et prendront effet à compter de la date de signature.

## Article 43 - Extension

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Les parties signataires de la présente convention conviennent d'en demander 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 avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel cadres des entreprises de vente à distance 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 cadres est reprise dans l'annexe sur les classifications annexée à la présente convention collective.

### Article 3 - Engagement

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

### 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 doit être expressément prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Elle est fixée à 3 mois et renouvelable 3 mois.

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

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

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien par écrit 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 formalise son accord dans un document signé qu'il remet à l'employeur.

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

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

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance devra 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 notifiées 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 carence de 1 mois.

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

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

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

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

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

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction des cotisations 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.

À la demande de celui-ci, ils 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 stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

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

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Article L. 1221-26. - Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci 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 classification supérieure n'entraîne pas automatique 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 cadre qui l'assure, et il doit en être tenu compte dans la rémunération et la position de carrière de celui-ci (1).

Le rpnemeleacmt posirvroie 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 cclanssonnae qu'ont ceux-ci des métiers, et à luer mobilité.

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

La ctoimuianocmn des pesots vacants se frea conformément à l'article 16 des dionsiitspos 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 ttuofieos pouiovr 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 maiinetn de cttee rémunération.

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

Il y rureetvroa son anecin salaire, et clea ne pruroa farie otchsale à la potsopriion ultérieure d'une aurtte maioiuttn 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 nitcttaioiin 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 actpiaotecn ou son refus.

#### Acceptation du salarié :

Si la moaiuttn résulte d'une arute cuase (sauf puor ifscnusanife pnerofellonssie dûment constatée et signifiée à l'intéressé), l'employeur s'efforcera de lui mtainienr son sliiare ; au cas où l'employeur ne poraruit mntiinaer son salaire, les nuolvlees baess de rémunération ne pnneorrdt eefft que 3 mios après l'acceptation du neauovu pstoe par le salarié ; cependant, le sarilae du salarié déclassé à paitr 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 slaarie est diminué, les nvluueols 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 pcervera en otrue une indemnité cnespraotcmie égale à la différence ernte les indemnités de lmcienneiect cnaeonsprrodt à son anencnie et à sa nlleouve 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 entraînant la rurtupe du crnatot de travail, celle-ci seriat considérée comme étant du fiat de l'employeur, et traitée dnas les cotnndoiis fixées par :

- l'article 15 " Préavis " ;

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

Toutefois, dès la nifiittoocan 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 camicrpnoste de préavis. Si la mattoiuin 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 appailicton de l'une des duex fmuroles sieuvtans :

- siot les dotosnpsiiis 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 avtenas des 12 airvl 1981, 22 jiuin 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 cospdearonnt à son acennnie et sa nouvevlle situation.

Cette indemnité srea versée après un délai de 3 mios et le mios en cruos pdeannt lueeqlls 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 nloeluvsv foctnoins qui lui snot confiées.

#### Détachement et expatriation

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

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des minima celntnnovnoeis de bnkrahe (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, dnnot le ctrnoat de tvaial se tovure sesundpu par suite de maidlae 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 prtari 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 psnrfelnoeslieoe ou d'accident de taiavrl (y compris les journées ou demi-journées non travaillées hieualltbemnet dnas l'entreprise).

Si puuilress arrêts puor mdliaae ou adeccint ivinentrnenet au cruos d'une période aleunlne comptée à praitr du début de la première aebsnce 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 salaire qu'elle aurait normalement perçu si elle avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale. Ces dispositions s'appliquent également aux salariés en congé d'adoption.

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

Pour les problèmes physiques liés à la maternité, il appartient au médecin du travail d'apprécier l'aptitude au poste 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 fonction de la durée des services dans l'entreprise, qu'elle soit ou non :

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

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

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

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

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

## Article 9 - Rémunération, situation individuelle, gestion de carrière

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

### Rémunération

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

- du salaire de base attaché à la fonction et déterminé selon la classification de l'emploi à laquelle il est procédé comme prévu dans l'annexe sur les classifications, conformément à un barème de rémunérations ministériel ;

- de la durée hebdomadaire de travail (base légale ou forfaitaire, avec itaconid dans ce dernier cas de l'horaire standard et du forfait) et éventuellement de sa répartition de la valeur personnelle de l'intéressé, résultant entre autres de l'expérience qu'il a acquise.

Situation individuelle. - Gestion de carrière

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

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

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

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

## Article 10 - Salaires effectifs garantis collectivement

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

Dans le respect de cette disposition, chaque entreprise s'engage à verser aux délégués syndicaux des entreprises des salaires :

- d'une part, l'effectif " ingénieurs et cadres " employé par coefficient, et la masse barémique annuelle d'embauche correspondante ;
- d'autre part, le total annuel des salaires effectifs, hors primes collectives, l'ensemble étant calculé à hauteur et à effectifs identiques.

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

## Article 11 - Brevets d'invention

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

## Article 12 - Secret professionnel

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

Il a en pucatreliir l'obligation de ne pas faire peortifr une eeprnitsre cntnurocere de rentgneeiesnms prropes à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé, et qu'il a pu riuclleir à l'occasion de ses fctnnoios 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 ltrtee recommandée aevc accusé de réception.

Dnas les 2 cas, la dtae de la sfiigtioiacnn 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 fuat grvae ou lourde, la durée du préavis réciproque srea fixée à 3 mois, à monis d'un acorcd 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 rtpurie du ctonrat 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 lncenecmiiet ou d'un départ volontaire, le cdare srea autorisé à s'absenter en une ou psluriues fois, en accord aevc la doiirtcen de l'entreprise, puor rrehehcce d'emploi, pnanedt 50 hurees par mois. Ces aecnsbes ne deoorntnt 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 jicfautotsn puor lui pteemtrre d'occuper ce novuel emploi.

L'intéressé n'aura pas à vseerr arols 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 ptaivvre 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 ieotrnumprnie dnas l'entreprise ou dnas les différents établissements de celle-ci, dnas quuelqe emlopi que ce siot et

qellues que psiunest être les mitncdoifaiois sveuruens dnas la nautre jurdiquie 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 etfeifcf 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 cmpteor 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<sup>e</sup>année ;

- puor la tcranhe coipmsre entre 10 et 15 ans : 6/10 de mios par année, à ceoptmr de la 11<sup>e</sup>année ;

- au-delà de 15 ans : 8/10 de mios par année, à ctpeomr de la 16<sup>e</sup>année.

L'indemnité de lienienmecct asnii calculée ne porrua dépasser 15 mios.

Pour les ceadr s âgés de 50 ans ou plus, elle srea majorée de 30 %, dnas la ltimie d'un pnoaldf porté à 19 mios et demi.

Dans le cas de lnicemneceit surnveu dnas les 18 mios svniuat une cession, une fusion, une aboiotsprn de l'entreprise, ou une pirse de pratpaicotiin paettenrmt à un tiers d'intervenir dnas la geotisn de celle-ci, et si ce leieemincnt est deimntreect lié à ctete opération, l'indemnité srea majorée de 50 %, dnas la lmitie 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 moeyne 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 srailae mensuel du mios aanyt précédé la soinfctgaiin du licenciement.

Lorsque la période de 12 mios pisre en référence ci-dessus cromptoe une seopnusisn du conratt de traival puor maialde ou accident, il y a leiu de reientr le slairae moeyn 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 rettriae à ptiarr de 65 ans ou à praitr de 60 ans d'un carde qui rilepmt les cndnoiots d'une rateirte à tuax plein, et le départ en retraite, ne csutenntiot ni une démission ni un lceneecimint (1).

Le crade qui parrita en riaertte de son ianiitvte 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 salaire après 20 ans ;
- 5 mois de salaire après 25 ans ;
- 6 mois de salaire après 30 ans.

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

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application du 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).* (2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 122-14-13 susvisé (arrêté du 10 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article 17 - Non-concurrence

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

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

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

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

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

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

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

## Article 18 - Régime de retraite et de

## prévoyance

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

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

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

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

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

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

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

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

b) Les cadres bénéficient d'autre part du régime de retraite prévu à l'article 17 modifié de l'avenant " Agence de maîtrise et techniques " à la convention collective des enseignants de l'enseignement par correspondance du nord et de l'est de la France modifié.

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

## Article 19 - Formation et perfectionnement professionnels

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

## Article 20 - Déplacements professionnels

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

Les entreprises s'engagent à mettre en place des mesures favorisant le " déplacement professionnel ".

## Article 21 - Changement de résidence

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Les dionispotsis du présent acrltie corecennt le cas de cheemangnt de résidence inreaetvnt 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 fllieme de l'intéressé dnas les décisions entraînant un camgneenht de résidence imposé par un ceahngemnt du lieu de travail.

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

Le cdare déplacé aevc son aoccrd arua doit au rremobeesunmt de ses frias de déménagements justifiés, anisi que de ses fails de vogyae et cuex de sa fliamle (conjoint et pereosnns à charge).

Cette cuasle ne s'applique pas aux caders appelés à fraie un sgtae préparatoire avnat de rejdonire le potse puor leqeul 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 aanevt règle les rprtpoas de traiaavl 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 cfasoasciinltis 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 dpstiioionss 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 iniailte et de son rlneelvenmouet diot être expressément prévue dnas la lttree d'engagement ou le ctnoart de travail.

été engagés ; ceux-ci bénéficient des dotspsoiins sur les déplacements de lnguae durée.

Sauf sltuaintpios puls fveaoablr d'un ctronat individuel, tuot cadre qui, après un cgheemnant de résidence effectué à la dneadm de l'employeur, saiert licencié - suaf cas de faute luodre - au lieu de sa nullvoee résidence dnas un délai de 5 ans, arua diort au rebonmeerumst de ses firas de ruteur cnporemat les fiars de vgoaye de l'intéressé et de sa filmale (conjoint et pesonerns à charge), ainsi que les fails de déménagement jusqu'au lieu de sa première résidence ou, dnas la lmitie d'une dicntase équivalente, jusqu'au neovauu lieu où il est amené à résider.

Le rsoeermbeumnt srea effectué sur présentation des pièces jcestuitiavfis suos réserve que le déménagement ientnrvnnee dnas les 12 mios svnuat la nfotticaoin du licenciement.

En cas de décès du cadre au lieu de sa nlleouve résidence, les faris de rueotr de sa flamile (conjoint et pnonseers à charge) canoepmrt les frais de vogyae et de déménagement, snerot à la carhge de l'employeur dnas les cioinntdos prévues aux peaprrahags précédents du présent article.

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

Elle est fixée à 2 mios et reblnovlaeue 2 mois.

Pour les atnegs de maîtrise ou tiieennchcs dnot l'intégration nécessiterait une période de fratoomin pnroniseoselfle ipdeaisnlsbne à la tuneu du poste, padennt la période d'essai initiale, la période d'essai est fixée à 3 mios et rvblueeoanle 3 mois.

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

La période d'essai ne purora être renouvelée qu'à l'issue d'un erntieten 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 caonpodnrset 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 rerhecche d'emploi fiat l'objet d'un délai de ccenrae de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tuot mios en crous ourve doit à un crédit puor rcrhchee 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 ieabsdnlspine à la tenue du poste, la mratoajin de 25 % puor les heerus afférentes à une période de relenueevomnt 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 concluant une période d'essai d'une durée d'une 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, lorsqu'elle est incluse, 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 techniciens relève du processus de gestion 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 favoriser un emploi devenu vacant ou nouvellement créé, la direction de l'entreprise favorisera la promotion interne et fera appel en priorité aux agents de maîtrise et techniciens qui seraient susceptibles d'être affectés à l'emploi.

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

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

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

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

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

Il y aura lieu de son affectation et cela ne pourra faire obstacle à la promotion ultérieure d'une autre mutation entraînant une promotion.

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

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

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

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

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

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

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

Refus du salarié :

Si le refus d'une telle mutation entraîne 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 dispositions particulières.

Toutefois, dès la notification du refus, l'agent de maîtrise ou le technicien, 10 jours après avoir avisé l'employeur, pourra quitter l'entreprise, dans le cas où celui-ci ne peut réclamer le versement de l'indemnité compensatrice de préavis.

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

Il sera fait appel de l'une des deux procédures suivantes :

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

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

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

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

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

### Détachement et expatriation

Les conditions du détachement ou de l'expatriation doivent faire l'objet d'un accord entre les parties précises 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 supérieure n'entraîne pas automatiquement une promotion.

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

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

Celui-ci citera à prouver son salaire antérieur pendant le premier mois du régime de congé (1).

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

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

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

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

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des principes énoncés en matière de congé (arrêté du 10 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article 7 - Maladie. - Accident

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

Cette indemnité sera :

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

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

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

## Article 8 - Maternité ou 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 salaire qu'elle aurait perçu si elle avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale. Ces dispositions s'appliquent également aux salariés en congé d'adoption.

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

Pour les problèmes psychiques 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 févr. 2001*

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

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

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

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

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

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

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

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

### Rémunération

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

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

- de la durée habituelle de travail, base légale ou forfaitaire, avec indication, dans ce dernier cas, de l'horaire servant au calcul du forfait ;



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

#### Situation ideldniviule gsotein de carrière

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

Cet enteiertn diot ptetemrre à l'entreprise de développer, vis-à-vis de cuhgae aengt de maîtrise ou technicien, une plutoiique de rémunération qui tninee ctompe à la fios de ses erftfos - nmmeaott dnas le dmoanie de la foortimn - et de ses résultats.

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

- prendre en ctpmoe le niaveu des pnecmfroears onebuets par l'agent de maîtrise ou le tncieicin par rorpapt aux ocftjeibs ineliaemntit 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 tavaril alcpmoi eeimonetpneellnxt un dhicnmae ou un juor de fête légale ou locale, les heuers de tiraavl ansii effectuées de juor ou de niut (de 21 heeers 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 cupntesemaor crsorpnanedot à ces hueres est oleitmribgenoat accordé dnas la quiniadne 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 cmpnaeetusor ceopaodsnnrnt srea accordé, dnas la msuere du possible, dnas la qaiuznine qui suit, et dnas un délai mximuam 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 canrnncotet les hurees supplémentaires.

(1) *Cptharie étendu suos réserve de l'application des diossponsitiis des aleitrcs L. 221-5-1 et suantvis du cdoe du travial rvtelaeis aux modalités de rcoures au taviarl du damnhice (arrêté du 10 airvl 2002, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article 11 - Salaires effectifs garantis collectivement

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

Au sien de cuhgae entreprise, la mssae aelulnne des sreailas des " atnegs de maîtrise et ticehnicnes " srea supérieure d'au minus 10 % à la mssae caspdnreontoe des saaelris mimnia gtainras cenenoovnimtennellt par la VPC à l'embauche.

Dans le recsept de cttee disposition, cauhe enprtierse conmurquima aux délégués syncuidax des oionnrgsitaas signataires, d'une part, l'effectif " aentgs de maîtrise et teiecninchs " employé par niveau, et la mssae barémique alnlnuee 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 aeptaagns de saaelris résultant de l'article 14 de l'ancien aanenvt complété par les acdocrs des 26 nvmroebe 1971 et 10 jiun 1976, snreot gnairats en pcutonaegre à luer nieavu atteint, et senort pirs en cmptoe dnas le cacull des selarais visés ci-dessus.

Ce mécanisme de giatnare cctolveile est snas efeft sur l'existence d'éventuels aavgntees 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 coanrtt de trvaail par l'employeur diot s'effectuer seoln la procédure fixée par l'article 35 des " dissnpnoiots générales " de la cioventnon collective.

La rutprue du crotnat de tavaril par l'agent de maîtrise ou le tcinhcieen 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 rturpue 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 crtantot de taavirl 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 tnciiehecn :

1. Angets de maîtrise et tnciineechs 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 celui-ci dreva à l'autre une indemnité égale aux sreiaals cenrrnpsodaot à la durée du préavis resnatt à courir, suaf aocrd etrne les parties.

Durant la période de préavis, l'agent de maîtrise ou le tceicehnnin srea autorisé à s'absenter puor reerhccehr un emploi, en une ou puuserils fois, en accrod aevc la dtecoriin de l'entreprise, padnent 50 hruees par mios etenir et paennndt un nrbmoe d'heures fixé pro rtaa triomeps 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 teehnicin a trouvé un neuovl emploi, toeuts facilités lui snoret accordées sur joiscitifafun puor lui perterme d'occuper ce neuovl 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 faute grave punitivrae de l'indemnité de préavis, il s'agit alloué aux atnges de maîtrise et techniciens licenciés après 2 ans de présence une indemnité diictnte du préavis teannt cotpme de luer ancienneté dnas l'entreprise.

Par ancienneté, il faut eetrnde la durée de présence dnas l'entreprise ou dnas les différents établissements de celle-ci, dnas qqluuee epolmi que ce soit, et qeululs que pensisut être les mitnifaodics senuuvres dnas la nturæ jdiruiue de l'entreprise.

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

Seront assimilées à des périodes de travail eicteff celes penandt lesqeuls le ctarnt de tiraval n'aura pas été résilié.

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

Si le nbrome d'années d'ancienneté n'est pas un nbromoe entier, l'indemnité se caleucra au porrtæ du nmrbœ de mois.

L'indemnité de leemneccinit s'agit de :

- pour la tchræ d'ancienneté jusqu'à 5 ans : 3/10 de mois par année, à copmetr de la dtæ d'entrée dnas l'entreprise ;
- pour la tcnahre cpsroime etnre 5 et 10 ans : 4/10 de mois par année à cmetopr de la 6e année ;
- pour la thcnare au-dessus de 10 ans : 5/10 de mois par année à cetmopr de la 11<sup>e</sup> année.

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

Pour les agetns de maîtrise et thnceinceis âgés de 50 ans ou plus, l'indemnité s'agit majorée de 30 % dnas la litime d'un pafnld porté à 15 mois 6/10.

L'indemnité de leinmeiccnct s'agit calculée sur la bsæ mnoenye des rémunérations perçues duant les 12 denneris mois qui ont précédé le licenciement, tutoes peimrs comprises, à l'exclusion toitueofs des primes ou grfotataiincs à caractère bénévole, snas que ctæe mnoneye psusie être inférieure au sarlaie musenel du mois anayt précédé la stinifigacoin du licenciement.

Lorsque la période de 12 mois pirsæ en référence ci-dessus crompte une siessupnon du cnrtæ de travail pour mialade ou accident, il y a leiu de reinter le slraie meoynt reconstitué des 12 dnrræis 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 prtair de 60 ans d'un salarié qui rimptet les coindntns d'une ritrtæe à tuax pieln et le départ en reiartræ ne ciotnueetnt ni une démission ni un lceeninceimt (1).

L'agent de maîtrise ou le tiechencin qui prairta en rttræie de son iaitviinte ou du fiat de l'employeur, dnas les cninditoos précédentes, pervreca au menomt de son départ une indemnité égale à :

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

- 4 mois de slriaæ après 20 ans ;

- 5 mois de salraie après 25 ans.

En cas de msie à la rttræie avnat 65 ans par l'employeur d'un salarié rpsansiemt les cdniontis d'une raetrtæe à tuax plein, l'indemnité ci-dessus ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licmenneict (2).

En cas de msie à la raetrtæie par l'employeur, ou en cas de départ vilnortæe du salarié, l'autre pirtæ diot être atverie au mnois 3 mois 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 avrl 2002, art. 1<sup>er</sup>). (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 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).

## 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 eitrepnræ à une csisæ de ritætræ et de prévoyance qui assurera, sunvait les cidnttoois de ses statuts, le pnmaeiet d'allocations aux retraités, veufs(ves) ou onhlpreis mineurs.

Ce régime de rttæie est alimenté par une csottoaiin des eemoypurls d'une part, et des intéressés d'autre part. Le tuax de ctsotaiin est fixé au mions à (1) :

- 4,60 % dnot 2,76 % à la craghe de l'employeur ;

- 1,84 % à la cghare du salarié.

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

Ces dispositions, qui tnnieeat cmopte d'une maatiojron du tuax d'appel des citnosatos de ritætræ de 15 %, ont pu et/ou puvneet fiare l'objet d'aménagement à l'intérieur de cquahe entreprise, pour tienr ctmope nmætoanmt de l'évolution de la réglementation en la matiære(3).

(1) Alinéa elxcu de l'extension comme étant cinrtææ aux alircets 13 et 15 de l'avenant n 48 à l'accord du 8 décembre 1961 iuaitnnstt un régime de ratrtæie complémentaire pour les salairés non caerds (arrêté du 10 avrl 2002, art. 1<sup>er</sup>). (2) Alinéa elxcu de l'extension comme étant coritrtææ à l'article 12 de l'avenant n 48 précité (arrêté du 10 avrl 2002, art. 1<sup>er</sup>). (3) Alinéa elxcu de l'extension comme étant caortirne à l'accord du 8 décembre 1961 (arrêté du 10 avrl 2002, art. 1<sup>er</sup>).

## 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 atnges de maîtrise et thencecniis assimilés aux caerds snot affiliés au régime complémentaire de rtætræie et de prévoyance des creads résultant de la coitnnveon cvtæcile ntalnaioe du 14 mras 1947, conformément à l'article 4 bis de ldiatæ convention. Sont aisni considérés les aetngs de maîtrise et tnncehiices de

catégorie E neaviu Référent.

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

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

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

## Article 18 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

Par ailleurs, les entreprises enrntat dans le champ d'application de la présente convention clveotclie pnirllefossoe farenoictilt aux agents de maîtrise et aux thiecnecis l'utilisation des moyens de perfectionnement existants dans le cadre des dispositions de l'accord nanaotil ireenoisfnpostl du 9 juillet 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 avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel " Ouvriers " et " Employés " des entreprises raelvnet du champ d'application de la présente convention 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 renouvellement diot être expressément prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Elle est fixée à 1 mois et renouvelée 1 mois.

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

A l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, le salarié fsmrlaioe son accord dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'entretien.

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

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

formation et le perfectionnement 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 contrat d'assurance groupe souscrit par l'entreprise pour l'assurance complémentaire des cadres, dans toutes les conditions où il est appliqué à ceux-ci.

## Article 20 - Déplacement professionnel

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

Les entreprises s'engagent à mettre en place des conditions favorables au " déplacement professionnel ".

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

période excédant éventuellement la période d'essai.

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance devrait à l'autre l'indemnité correspondante proportionnée 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 prises en compte 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 carence de 1 mois.

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

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

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

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

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

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

(1) *Alcrite 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 à durée déterminée, une période d'essai d'une durée 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, rnlvueneleemot 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 s'ensuivra au salarié un bulletin 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 mutation temporaire en un organisme teomirrape de fonction demandé par l'entreprise pour faire face aux variations plurielles de charges de travail, à l'exclusion des périodes de chômage.

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

Dans la mesure du possible, les salariés sont prévenus de leur mutation à l'avance de celle-ci.

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

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

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

Par ailleurs, et en dehors de ces cas de rofrent 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 forment l'objet de dispositions particulières en entreprise.

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

## Article 5 - Mutation définitive

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001

La mutation définitive après essai en un engagement de poste pour une durée indéterminée.

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

1° Mutation entraînant une promotion

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

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

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

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

3° Mutation entraînant un déclassement

a) Déclassement pour motif autre qu'économique

A l'exclusion des cas de mutation 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 s'ensuivra application de l'une des 2 mesures suivantes :

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

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

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

(1) Teemrs exclus de l'extension crome étant catiorne à l'article L. 122-42 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1<sup>er</sup>).

## 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 permanente à des postes de qualification différente, bénéficie de façon consensuelle du salaire et des avantages de la qualification la plus élevée.

## Article 7 - Classification

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

## Article 8 - Abattements d'âge

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

## Garantie d'ancienneté

Article 9

*Remplacé en date du 6 févr. 2001*

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

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

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

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

Article 9

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

Article supprimé par arrêté du 24 juin 2011.

## Article 10 - Majorations diverses et indemnités

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

1° Heures supplémentaires

a) Les heures supplémentaires sont rémunérées et donnent droit au repos compensatoire selon la législation en vigueur.

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

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

b) Pour les semaines comportant un jour férié chômé

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

2° Indemnité de rappel

a) En dehors des heures de service

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

Cette indemnité est égale à une heure au taux individuel.

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

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

b) Pendant la période des congés payés

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

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

## Article 11 (1) - Fonds de chômage

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

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

- soit de difficultés de fonctionnement des services tels que PTT, EDF, SNCF, ... ;

- soit d'un sinistre ;

- soit d'un inventaire.

Les présentes dispositions ne se portent pas en déduction de la masse où l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 modifié ne pourra s'appliquer.

a) Financement

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

- 0,50 % à charge du salarié ;

- 0,50 % à charge de l'entreprise.

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

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

b) Gestion

La gsoietn du fnods de chômage srea assurée paritairement.

c) Tuax d'indemnisation

Chaque huree iblmanseide 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 mmiuinm de 90 % du saailre muiminm pnosfeoenirsl 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 atpicalicon des dinitioosps des aletcris L. 351-25 et R. 351-50 du cdoe du traaivl (arrêté du 10 aivr 2002, art. 1er).(2) Teemrs exlcus de l'extension, l'allocation cnvitnlneenoloe 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 sivre dnas l'entreprise :

- 1 juor après 5 ans de présence ;
- 2 jrous après 10 ans de présence ;
- 3 juos après 15 ans de présence ;
- 4 juos 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 cntaort 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 juos 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 taraivl précédent et le juor de tivaarl sunviat aient été travaillés, suaf asneche 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 truvoe seupdnsu par stuie de midaale ou d'accident de trajet, pvrecera 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 indemnisés par année civile.

En cas de maldiae pelrsolnsfnoeie ou d'accident sur les leiu 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, anccdiat 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 colanetetrlucs prévoyant un préavis de puls luogne durée.

DELAÏ 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. Ovierr 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° Rputue du croatnt de tirvaal par le salarié

La durée du préavis puet être réduite d'un cummon arccod ; dnas ce cas, les paretis snot dégagées des onbtoailigs résultant du préavis non effectué.

Pendant la durée du préavis, le salarié drisoessa de 2 hreues par juor non rémunérées puor rhhercece d'emploi.

2° Rrtupue du cortnat de taavirl par l'employeur

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié dorsiepsa de 2 herues par juor puor rechrccehe d'emploi, aevc un mxuimam de 40 heures.

A pairtr de 50 ans, le salarié deiopssra de 3 heuers par juor puor rhcrheece d'emploi aevc un mxmaum de 60 heures.

A la dendmae de l'intéressé, ces hreeus pnuveet être regroupées sur une ou puselrius journées ou demi-journées ; à défaut d'accord, ces hueers snot fixées un juor au gré du salarié, un juor au gré de l'employeur.

Ces heuers snot payées au tuax réel individuel.

Si un salarié licencié tuvore du tvaaril pdannet son préavis, il puorra qtituer immédiatement son pstoe et les 2 peairts sneort dégagées des ooibalintgs résultant du préavis non effectué.

Pour les salariés handicapés :

En cas de licenciement, l'employeur aquireppila les diiissotnops spécifiques prévues par l'article L. 323-7 du cdoe du travail.

## Article 16 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Tout leecicinmnet donne leiu à l'expiration du préavis au peimnaet d'une indemnité au pennrseol âgé de mnios de 65 ans dnas les cidotionns stniuevas :

- à prairtr de 2 ans d'ancienneté et puor la trhncae d'ancienneté copmirse etnre et 5 ans : 1/10 de mios par année de présence ;
- à priatr de la 6e année et puor les années supérieures à 5 ans : 1/5 de mios par année de présence.

Pour les années incomplètes, le cacull srea fiat par mios etnier pro rtaa temporis.

Les mojranaits d'âge s'appliquent dnas les ciidtnonos saneivtus :

- 50 ans à 54 ans : 20 % ;
- 55 ans à 59 ans : 30 % ;
- 60 ans et puls : 55 %.

En cas de bisase de productivité du salarié, suaf en cas de fuate de celui-ci, et anvat d'envisager une msruée de licenciement, l'entreprise s'efforcera de rlsaceser le salarié ; à défaut, si le leeincenmit intervient, l'indemnité ci-dessus est remplacée après 1 an de présence par l'octroi d'un dédommagement égal à 2 mios de saarile ; ce dédommagement est porté à :

- 3 mios de sailare après 10 ans de présence ;
- 4 mios de srailae après 20 ans de présence ;
- 5 mios de silarae après 25 ans de présence ;
- 6 mios de sariale après 30 ans de présence.

Toutefois, si le mdoe de culacl résultant des morijaontas deus à l'âge s'avère puls avantageux, c'est ce dneierr qui srea retenu.

L'indemnité de lineemneicct est calculée sur la bsae de l'horaire légal au tuax ievidundil de la dernière période de piaie snas que ce tuax ne psuise être inférieur au tuax meoyndes 12 mios précédant le licenciement, ou au tuax meoyndes 3 dhreirs mois.

## Article 17 - Indemnité de départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2023*

La msie à la rittaree d'un salarié qui rmlipet les cnnioiotds de ritterae à tuax plein, et le départ à la rtaretie ne cnunsietott ni une démission ni un licenciement.

Le salarié qui prtiraa en rtearite de son itiatvniie perevrca au moemnt de son départ une indemnité égale à 25 herues par année de présence.

En cas de msie à la rietrate par l'employeur d'un salarié dnas les coninitods prévues par l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, l'indemnité de msie à la retrtaie ne pruroa être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

*En cas de msie à la rtatriee par l'employeur, ou en cas de départ voolraitne du salarié, l'autre pairte diot être airteve au mnios 3 mios à l'avance.(1)*

Le dorit à l'indemnité de départ en riatrtree n'est définitivement auicqs que s'il est justifié de la dndmae de luiditoqain de cette retraite.

*(1) Alinée étendu suos réserve du repcest des dpoiosstins de l'article L. 1237-10 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 22 smpteree 2023 - art. 1)*

## Article 18 - Complément de retraite professionnelle

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 2001*

Les dotpnsiioiss rieleavts au complément de ratttriee professionnelle, tleles qu'elles étaient prévues à l'article 17 de l'ancien aannevt " Ouvriers-Employés " élaboré en 1981, snot mtianneus :

Les elprymueos affiineorlt luer enesirptre à une cssaie de rarteite et de prévoyance, qui assurera, svnuat les ciinoondts de ses statuts, le paeimnet d'allocations aux retraités, veevus et ohnlpreis mineurs, en teannt cmpote des sreievcs passés dnas les eisnptreres visées à l'article 1er des dsitpoinsois générales de la présente convention.

Ce régime de ratitree est alimenté par une citstotiaon des elrprmyoues d'une prat et des intéressés d'autre part.

Le tuax de citotsiaon est fixé au mnois à 4,40 %, dnot 2,40 % à la cgahre de l'employeur et 2 % à la cgarhe du salarié.

La rémunération prise en considération puor le calucl de la cioiotstan est puor ccauhn la rémunération brute qui est déclarée cauhqe année à l'administration des cttrnbuoiions dtcreies en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu.

Ces dispositions, qui teeniant ctmptoe d'une maatjoroin puor tuax d'appel des cinootistas de rrtiatree de 10 % ont pu, et/ou peuvent, faire l'objet d'aménagement à l'intérieur de cahuqe erpsriente

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 ereenrtpiiss de vetne par cgouatlae du Nrod et de l'Est de la Farnce ; Syniadct ntnioaal des esrptinrees de vente à distance.
Syndicats signataires	Fédération des employés et cderas Frcoe ouvrière ; Fédération nnaaitloe des sychadtis du pnseneorl d'encadrement des idreinsuts du textile, de l'habillement et cenxones 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 civnoeonntn clilvotece des eiertensrps de vtnee par  
cgotuaale du Nrod et de l'Est de la Fcrane dnot le camhp  
d'application est rédigé comme siut : "La présente cnootvinen  
cloucne en aialppoctin de la loi du 13 nंबरove 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 vtnee par clugaatoe généralement répertoriées  
aux numéros 526 A (vente par csecdnrnronpaoe sur ctgaauloe  
général) et 526 B (vente par crcadnoeponrse spécialisée) de la  
namtlnecuroe des activités françaises résultant du décret n°  
92-1129 du 2 orbtoe 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 coeionnvtn civilleotce est modifié et s'applique  
dorénavant au teirirorte naaiontl et aux DOM-TOM(1).

(1) Tmree ecxlu de l'extension (arrêté du 12 avril 2005, art. 1<sup>er</sup>).

**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 clilvcetoe ntialonae des eenrtspies 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 dlngiiete 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 dlinegtie auprès de la  
dotiicren 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 pteiers 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 acorcd pnndorret eefft à cpotemr de  
la dtae de signature.

**création d'une CPNEFP**



Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nitnaaol 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 psenrnoel d'encadrement des itidensrus du textile, de l'habillement et cexneons CFE-CGC ; Fédération du commcere et des sriecevs 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<sup>er</sup>, atrclie 1<sup>er</sup>, que des cisomonisms piaaretris de l'emploi doevnrt être instituées dnas les différentes professions, les ineulcoertruts soaicux de la bnhrae de la vtnee à daistnce cinnonvneet de la nécessité de mtrtee en pclae une cmoosmiisn ptirriaae noailnate de l'emploi et de la faoiortmn plfionlensosere (CPNEFP) de la vtene à distance, dnot les autotbntiirs snot définies dnas l'article susvisé complété des dsonosiitips de l'avenant natnaoil ipnreitneosesornfl du 5 décembre 2003 retialf à la fomroitn des salariés tuot au lnog de la vie professionnelle.

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

## Article 1er - Missions

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

La CFENPP a une aiuoibttrtn générale de pmoiotorn de la fmtriooan perfslslinoonee dnas son camhp de compétence en liaison aevc l'évolution de l'emploi dnas la bcahrne professionnelle.

Les mssiinos et antttiiorubs 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 bnhrae ;

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

A cet effet, les CEPFNP eiemxnnat l'évolution qaniuitattve et qutiitalave des elpioms et des qfltaociiauns de luer camhp peofnsirslnol en tanent cmpote ntoammet 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 dopiisoistn des cfefs d'entreprise, des inetscans représentatives du poennrsel et des oesgmnraris compétents du stcuer psnsfrinooeel concerné ;

- procéder ou farie procéder à teuots études penrmmtaet une mreilliuee cnnoasinacse des réalités de l'emploi dnas la branhce ;

- avoir une mlliueere coacnainssne de la siuoiattn de l'emploi et notamment, lorsqu'un pojert de lcmeenienicit cleiltocf d'ordre économique proetra sur puls de 10 salariés atprpaenant au même établissement, la comsoimsin srea informée par la doeciitrn des eistnrerpes conformément aux dooispniiists 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 cdtoionis de msie en overue des myneos de reaasmseclt et de réadaptation et y participer, si nécessaire ;

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

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

- eenamixr cahque année les moyes mis en oveure vasint à fvieoasrr l'embauche dnas les eersiepntrs de la bnhacre pionoesnsselfre des tultiriaes d'un caorntt de pfiassonnleioitsiaon lurqose les rnialteos cuenetctolarls ne se pusnorvuiet pas à l'issue de luer cnatort de traavil à durée déterminée.

Dnas le dimonae de la famoritn professionnelle, nmomentat :

La CFENPP a puor moiissns de :

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

- rrechehr aevc les purvioos puibcls et les omreaignss intéressés les mseurs peprs à aseursr la peinle utilisation, l'adaptation et le développement de ces myones et fleuomrr à cet efeft touets obrinseavts et propiiosntos ulteis et, notamment, préciser les ciitdnoons d'évaluation des atcions de footmiarn ;

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

La CENPFP procède périodiquement à l'examen :

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

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

l'échelon régional ;

- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 8-8 de l'avenant national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

- des formations sur les activités de formation pluri-professionnelles conjointes (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

La CFPENP est préalablement consultée :

- sur la constitution de comités d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des professionnels de l'Etat ; elle est en outre informée des conclusions de ces études ;

- sur la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession, elle est en outre informée de l'exécution de ces engagements ;

- sur la conclusion des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les formations ou périodes de professionnalisation, elle donne son avis sur le contenu et les conditions de mise en oeuvre.

La CFPENP concourt à la mise en oeuvre :

- du congé individuel de formation, en faisant connaître aux CNGIOEF les priorités de la profession ;

- du contrat de professionnalisation, en établissant les qualifications professionnelles qui lui permettent de voir être développées dans ce cadre ;

- de la période de formation professionnelle en définissant les priorités, les critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA examine les demandes de financement ;

- du contrat et de la période, en procédant au bilan de l'employeur et en prenant en compte le cas échéant des recommandations ;

- d'actions d'information et de conseil des PME et entrepreneurs associatifs ;

- des premières formations professionnelles et professionnelles supérieures en procédant à l'examen des dispositions visées par les articles 10-1, 10-3 et 10-9 de l'avenant du 5 décembre 2003.

Puls généralement :

La CNFEPF assure les missions qui lui sont définies dans le cadre des mesures arrêtées par les autorités compétentes notamment au niveau institutionnel ainsi qu'au sien de la branche et les dispositions législatives ou réglementaires qui lui

sont applicables.

## Article 2 - Composition

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la vntee à l'industrie est composée de la façon suivante :

- un collège " salariés " comprenant, pour chacune des confédérations syndicales représentatives sur un plan national, 2 titulaires et 2 suppléants ;

- un collège " employers " comprenant un nombre de titulaires 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 membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie à cet effet d'accès des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut déléguer ses pouvoirs à un autre membre de la commission ad hoc à son collège. Chaque membre pourra bénéficier de deux pouvoirs et pourra donc voter de 3 voix au maximum.

### 3.2. Présence aux réunions

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont dotés des mêmes documents. L'ensemble des membres titulaires et suppléants participe à la réunion.

### 3.3. Règle de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou bénéficiant de représentation.

### 3.4. Secrétariat

Le secrétariat national des entreprises de vntee à l'industrie domicilié à Erstein et Cité, 40, rue Eugène-Jacquet, SP 15, 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex, assure la gestion du secrétariat de la commission : notamment aux réunions par lettre simple, procès-verbal des séances.

## Article 4 - Présidence - Vice-présidence

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres, alternativement, soit un président, soit un vice-président.

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

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent et arrêtent les ordres du jour des séances et prennent, en tant que de besoin, avec les membres de la commission, la décision d'une réunion

préparatoire qui sera mentionnée dans la convocation.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Le président et le vice-président rendent compte annuellement des activités de la commission.

## Article 5 - Fréquence des réunions

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

La commission devra se réunir au moins 3 fois par an. Des réunions supplémentaires pourront être organisées si nécessaire, sur proposition écrite 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 membres titulaires et suppléants de la commission doivent être indemnisés de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

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

Les frais de déplacement des membres titulaires et suppléants de la commission sont remboursés, dans le délai maximum de 1 mois, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs obligatoires (aucune justificative ne sera acceptée) :

- pour 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 fois le montant journalier et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 18 fois le minimum garanti.

## Article 7 - Recours

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

En cas de litige de compétence au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire pluri-industrielle de consultation prévue à l'article 4 de la loi relative à la consultation des salariés à distance.

## 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 organisations syndicales ou ayant adhéré ultérieurement au présent avenant peuvent demander sa révision. Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au secrétariat de la commission et à tous les parties signataires ou adhérentes et être accompagnée du projet de révision. La commission négociera de négociation devra être réunie dans le délai de 1 mois.

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

## Article 9 - Notification et validité de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

La présente a pour objet de notifier des organisations syndicales de l'avenant en notifiant le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les délais d'application de la loi 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 signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent avenant.

## Article 12 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

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

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 8 décembre 2004.

# Accord du 24 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 syntdicas du peesnronl d'encadrement des isriutndes du textile, de l'habillement et cnoxnees CFE-CGC ; Fédération des screvies CFTD.

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

Le présent acorcd a puor ojbtcief d'engager les epitreerss de la bachnre 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 afmnieft :

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

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

Dnas ce cntotexe et siute à la loi Flilon du 21 août 2003, les sragiianes du présent aoccrd snot ctoesncnis de la nécessité d'aménager une période de tatirsnoin au curos de leauqlle un ciaetrn nrobme de salariés de la psoersiofn se vrnreot ouvrir la possibilité d'une raietrte avnat 65 ans, en bénéficiant des différentes msruées prévues par la loi.

## Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 mai 2005

Le présent aoccrd s'applique :

- à l'ensemble des errpisneets définies à l'article 1<sup>er</sup> Chmap d'application " de la cvnioeotnn ctoilvcele ntilaoane des eirpenstes de vnete à disntcae (VAD) dnot l'activité pnrpicile est le cmoerme de détail de tuot tpye de pdtuiros par tuot média. Ctete activité est généralement répertoriée aux numéros 52.6 A (vente par cerndcosnapoe sur culgtaaoe général) et 52.6 B (vente par cpaoecnreonsre spécialisée) de la nonctmeaurle des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 pranott aairptopobn des nenrclmatoeus d'activités et de puioirts ;

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

- 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 psiuvrruoe de réelles possibilités d'évolution plneiesfolrsone puor tuos les salariés et puls particulièrement puor les salariés âgés de puls de 50 ans. Ouvrir ces pceptevsers cnuoit à aigr à psrluues nevaux :

Au naievu de la bnrcache :

L'observatoire priopestcf du cmecrome srea sollicité par la cmoimisosn ptrariae nnaltoaie de l'emploi et de la ftmarooin pnirsselonelfe 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 toeceigonlrs 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 bhcarne pretrtmea d'identifier les palsecleres polesbiss enrte les métiers et de détecter les nevaux métiers dnas la branche. Elle srea msie à la distsoopiin des erpsteenirs et des salariés, aifn qu'ils psuseint cnjoneonmetit vleeilr à ce que cuhaqe salarié psuise tuot au lnog de sa vie prloesnnioefse mniaetnir ses capacités d'évolution.

Au nviau 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 " mseerus d'âge ", à une gteison de l'emploi sur l'ensemble du ccyle de vie professionnelle. Ce qui iupmlqie de vleeilr à ce que l'ensemble des salariés sineot formés et de mtetre en ovruée des parucors individualisés.

Pour ceriutnabr à la msie en oevure 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 poomruovr les balnis de compétences, ntnmaeomt lsuqroe le salarié a puls de 10 ans d'ancienneté dnas le même ptose de traavil ;

- de perdnre en cmtpoie les aiuqcs de l'expérience, nteomamnt lros de la coonsruicttn des aotincs de formation.

### 2.2. Anlyaser les cnindoitos de traiavl et aigr sur ce registre

Les patiers straainiges cviennonnet que l'allongement de l'activité pnllreioienofsse 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 errepndnretne une réflexion sur les chiox toilugeeconhqs et oletrgiaionnanss cbatilempos aevc une prat carsiontse de salariés âgés, seul que siot luer statut. Elle diot conriude à des mesuers dnas les dnamieos de l'ergonomie, de l'organisation (y cpiroms du tepms de trvaail aevc la msie en pclae de dpsfioitss 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 etrepreniss aevc les représentants du personnel, snroet capitalisées au nviau de la branche. Elles eioirchrntt une bnquae de données qui aimnreltea les taruvax de

la branche.

Les salariés ont droit à une période d'essai de mise en place, en cas de passage de poste, "une période d'essai" adaptée à la nature du poste pour favoriser, chaque fois que cela est possible et nécessaire, la mobilité vers d'autres emplois. Cette période se situe en amont de la prise de poste et fera appel au tutorat.

Afin d'identifier au mieux ces possibilités de mobilité, les entreprises pourront s'appuyer sur les travaux menés par l'observatoire paritaire du commerce, tel que défini dans l'accord collectif sur la formation professionnelle dans la vente à distance.

### 2.3. Associer les partenaires sociaux et les représentants du personnel

La branche demande aux entreprises, notamment à l'occasion du passage d'un salarié ou du lien social, de favoriser les salariés afin d'apprécier au mieux la situation de l'emploi et des qualifications solennelles les catégories d'âge, afin que des actions ciblées de prévention et de formation au profit des salariés âgés puissent être mises en œuvre.

Un état des actions de formation dispensées aux salariés âgés de 50 ans et plus sera mis en place et sera présenté chaque année aux représentants du personnel.

Conformément aux dispositions légales, tous les 3 ans, le champ de la négociation d'entreprise au sein de l'entreprise est étendu aux salariés de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus et de leur accès à la formation professionnelle. Les entreprises fourniront aux délégués syndicaux des données chiffrées sur l'accès des salariés à la formation.

Lors de la réunion annuelle obligatoire, elle s'engage à faire le lien entre cette question et les thèmes qui doivent être évoqués.

### 2.4. Valoriser l'expérience dans l'entreprise

La branche est consciente de l'importance de la valeur de l'expérience pour l'entreprise et de la reconnaître.

Elle engage les entreprises à favoriser l'activité professionnelle des salariés de plus de 50 ans et à reconnaître l'expertise ou l'expérience acquise dans l'entreprise par les seniors.

Elle souligne la nécessité de développer la relation entre les générations. Les entreprises doivent :

- mettre en place, à chaque occasion possible, des équipes de travail qui tiennent compte de la complémentarité des expériences et des compétences des salariés et plus particulièrement des jeunes et seniors ;

- développer des actions de formation en situation de travail qui permettent :

- de motiver et reconnaître les salariés qui témoignent leur savoir-faire ;

- de redonner plus d'importance à la formation à l'ensemble des salariés et d'accroître leur motivation à se former.

- encourager les salariés expérimentés et qui en ont les capacités, à s'investir dans des missions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise (savoir-faire, usages, culture d'entreprise...).

La branche a organisé dans l'accord sur la formation professionnelle le tutorat, encourageant à tout salarié à donner son expérience professionnelle. Les seniors seront encouragés à exercer le rôle de tuteur ou de maître d'apprentissage pour les jeunes salariés formés en conséquence.

Ces actions seront, d'une part, favorisées par des actions d'information et de motivation de l'ensemble du personnel par l'encadrement, d'autre part, par la mise en place de la formation des managers afin qu'ils soient en mesure d'intégrer, avec l'appui de leur entreprise, tous les aspects de la gestion des

âgés dans le management 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 jeunes (14, 15 ou 16 ans) ayant effectué une longue carrière et les salariés handicapés conformément à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale pourront faire valoir leur retraite avant l'âge de 60 ans. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquidation de leur retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires AGIRC et AIGRC sans atténuation (seules les retraites complémentaires calculées sur les tranches A et B ne subissent pas d'abattement en cas de départ en retraite avant l'âge de 65 ans).

Le salarié qui présente dans ces conditions une indemnité de départ en retraite prévue dans les différents antérieurs catégoriels de la convention collective.

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

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2005*

On entend par mise à la retraite la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur dans les conditions suivantes.

La mise à la retraite peut intervenir à partir de 60 ans, à l'initiative de l'employeur, lorsqu'un salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire valoir ses droits à la retraite complémentaire averse avec lui. Cette rupture ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des conditions prévues ci-dessous. A l'issue de la période au cours de laquelle le salarié et l'employeur ont rassemblé ces éléments, le salarié peut s'opposer par écrit (lettre recommandée avec AR ou lettre recommandée avec accusé de réception) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre recommandée sa mise à la retraite, à cette décision, laquelle deviendra, de ce fait, sans objet. Le refus du salarié ne peut, en aucun cas, constituer un motif de licenciement.

### Contreparties en temps d'emploi

La contrepartie "emploi" prévue par la réglementation pourra prendre l'une des formes suivantes :

- l'envoi par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- l'envoi par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- l'envoi d'un CDD en CDI : la contrepartie correspondra au nombre d'heures libérées par le salarié mis à la retraite ;

- l'envoi d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 2 mois à la retraite ;

- création ou conclusion d'un contrat à temps partiel en CDI :

la contrepartie correspondra au nombre d'heures libérées par le salarié mis à la retraite ;

- l'absence de contrepartie réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;

- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

Les salariés visés aux 5 premières tranches ci-dessus doivent être concernés dans un délai de 1 an maximum avant la notification de la mise à la retraite ou au plus tard 1 an après le terme du préavis tel que calculé en application de la convention collective nanlatioe des entreprises de vente à distance.

Indemnités pour mise à la retraite entre 60 et 65 ans

Les ouvriers-employés mis à la retraite dans les conditions précitées ont droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 17 de l'avenant orevirus et employés de la convention collective, égale à 28 heures par année de présence dans la limite d'un plafond égal à 6,5 mois.

Les atouts de maîtrise mis à la retraite dans les conditions précitées ont droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 15, annexé augets de maîtrise, de la convention collective. Ils bénéficieront après 30 ans d'ancienneté de 5,5 mois d'indemnités et après 35 ans et plus, de 6,5 mois.

Les ingénieurs et cadres mis à la retraite dans les conditions précitées ont droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite dans les conditions prévues à l'article 16, annexé ingénieurs et cadres, de la convention collective dans la limite d'un plafond égal à 6,5 mois pour 35 ans d'ancienneté et plus.

L'ensemble des catégories professionnelles bénéficie dans respecter d'un plafond d'indemnités de mise à la retraite.

Ce plafond est fixé à 75 heures pour les ouvriers employés et 0,5 mois pour les techniciens cadres de maîtrise et cadres.

## Article 5 - Egalité professionnelle hommes-femmes

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2005*

L'ensemble des éléments relatifs aux pratiques sexistes dans le cadre du suivi du présent accord devra permettre de révéler tous les déséquilibres existants dans l'accès des hommes et des femmes aux différents dispositifs, en analysant les causes et prévoir si nécessaire les actions correctives.

## Article 6 - Evolution de l'accord

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2005*

La CPNFEF est chargée de dresser un état des lieux, au moins les 3 premières années, puis tous les 3 ans, en relation avec la négociation de branche sur les priorités, objectives et moyens de l'emploi et de la formation professionnelle des seniors.

## Article 7 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2005*

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires relatives au présent accord, les parties sauront se réunir, 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 8 - Caractère obligatoire

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2005*

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions, que dans un sens favorable aux salariés.

## Article 9 - Signature de l'accord

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2005*

A compter de la date de réception du présent texte par les parties signataires, une période de 3 semaines est ouverte pour la signature du présent accord ; à l'issue de ce délai, il sera procédé à sa notification, conformément à l'article 10.

## Article 10 - Notification et validité de l'accord

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2005*

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le signataire notant des entreprises de vente à distance ne fera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la phase de signatures.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les motifs de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

## Article 11 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2005*

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## Article 12 - Extension

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2005*

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## Article 13 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2005*

Les dispositions prévues ci-dessus entreront en vigueur à l'issue du délai imparti pour exercer le droit d'opposition.

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

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnaioatl soacl des eetsineprs 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 pnneesorl d'encadrement des iitenrdsus du textile, de l'habillement et conexens CFE-CGC ; fédération des sevrceis CFTD.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005*

Les oitgnsnarioias snicieyadls de salariés et le sdiyncat noanatil scioal des enerpeirsts de vtene à ditncsae prneennt atce de la siutation nuvlolee que cntesnutoit :

- l'extension de la conievotnn collective, qui s'applique désormais à l'ensemble des eepneritrss de vente à dscinate ;

- la ccverognene des SIMC au 1<sup>er</sup>jlleut 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 nievau de pnmsneoissfoilare des salariés de la VAD dnas la crosntctouin d'une nvoelule glirie de cslasiaoitfcn et d'un naevuou barème.

## Article 1er - Barèmes

*En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005*

A cmotper du 1<sup>er</sup>sepmetbre 2005, aux 2 barèmes esxittans (accord du 18 juin 2003) :

- le barème des rémunérations mslnleeues bertus miniamles d'embauche ;

- le barème des selarais mnmiia giatrns snraevt de bsae à la grintaee d'ancienneté,

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

### 1.1. Barème des rémunérations muneeeels brteus minimales

d'embauche

Ce barème fixe, puor cuqhae coefficient, les rémunérations meelulesns bruetis mlimaeins d'embauche, bsae 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<sup>er</sup>strmebpee 2005, les mtnnatos puor les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés solen les glerlis fnugriat en axnnée I au présent accord.

### 1.2. Barème des silaeras mnmiia gtiarans servant

de bsae à la gnaitare d'ancienneté

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

A coeptmr du 1<sup>er</sup>spebtmree 2005, les motnnats de ce barème snot fixés seoln les gillers fairgunt en annexé II au présent accord.

### 1.3. Barème des rémunérations aueellnns mileanmis garanties

Il est institué, à ceotpmr du présent accord, une RMAG (rémunération anenlule miilnmae garantie) par coefficient, puor tuot salarié en CDD ou CDI d'une ereetrspie ennatrt dnas les cpmahs d'application de la cnonitveon ctoevlicle 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 salarié 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, spnutaorpt des citiotosnas en vretu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments sanviuts :

- les herues supplémentaires ;

- les monaraojtis 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 tllees que l'intéressement et la piipacaitotr ;

- les smmeos qui, cnitntsuoat un ruonresbmemet de frais, ne sptnuorept pas de cantotiisos en vertu de la législation de sécurité sociale.

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

Le manontt gaatrni anuenl est pnorprnetiool aux périodes eenetfvicmeft travaillées aulxeeqls s'ajoutent dnas la limite de 2 mios mmixaum (à l'exclusion du délai de ccarene 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 bsae du sailrae msuenel burt rétabli, indemnités journalières de la sécurité slocaie comprises.

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

A cmeoptr du 1<sup>er</sup>sembrpete 2005, les mnanotts de ce barème snot fixés selon les glerlis fainrugt en axnnée III au présent accord.

## Article 2 - Signature de l'accord

*En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005*

A coemptr 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 soacil des enssiepetrs de vntee à daniscte nfiitoe le présent acrcod à l'ensemble des oaganitirnsos

La validité de l'accord de bnharce est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des ogairinntsaos sadelycins de salariés représentatives dnas les cpamhs d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 jruos à cotepmr de la dtae de réception par les seragintais de l'accord qui luer est notifié.

Article 4 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005

Le présent accrod est déposé à la diceiotrn départementale du tvriaal de l'emploi et de la fmootarin psoseelonirnlfe de Llile et au coseinl 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 nioaatnl saiocl des eeptisnrres de vnete à danitsce ; Syndicat des eiptenresrs de vente par culgtaaoo du nrod et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération ntanaloie des stidcayns du poensrenl d'encadrement des inirtsueds du textile, de l'habillement et cnexoens CFE-CGC ; Fédération des sycndatis commerce, sceviers et froce de vetne CTFC ; Fédération des seerivcs CFDT.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

Les prtiaes sgaernitias s'accordent sur l'importance de vroseialr l'expérience prnilsleenofsoe des salariés de la bhcnare puor aoepcmagcnnr luer évolution et fvrsieaor le développement d'une gsetion prévisionnelle des emilops et des compétences dnas les etnrperseis de la vetne à distance.

Considérant :

L'avenant du 20 jeulilt 2005 à l'accord noaantil ionossrinperentfel du 5 décembre 2003 sur l'accès des salariés à la foroamtn tuot au lnog de la vie pslnsnoneioflere ;

L'accord ccioletlf du 24 mras 2005 sur la fotrmoian poenifsloenrsle dnas la vntee à distance, et puls précisément l'article 9 " Vlitaadion des aucqis de l'expérience " ;

L'accord coeciltlf du 24 mai 2005 sur la goietsn des pruorcas psneinsflores tuot au lnog de la vie, et puls précisément l'article 2.1 " Aesrusr des pspticeevres psneoneiorlfesls " ,

Elles décident :

- de pnerdre les dionsiiotsp de ntruae à développer, dnas les enpsirtrees de la branche, la vodlaiatin des aquis de l'expérience (VAE), moyen privilégie puor les salariés d'accéder à un diplôme ou un trite à finalité pellnnoesfsoie ;
- d'arrêter les pniprcies peetramtnt la création de caetirtifcs de qificitlaauoin pfieeloonsrensle dnas la branche.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005

Les dssioitnpois du présent aoccrd snot apilelapbcs à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 aevc effet au 1<sup>er</sup>sermbptee 2005.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2005

Les pitares siaeritgans du présent arcocd cnnnnveioet d'en dndmear l'extension.

Article 1er - Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006

1. 1. Les priats saniitergas décident que la psrie en carhge financière des aconits de VAE et assurée conformément à l'accord ntainaoil ioenstnrenorpisefl du 5 décembre 2003 et aux dontiopissis législatives et réglementaires en vugeuir :

-à la demnade du salarié par le dipiitssof du congé ivuedidinl de fmoaroitn (CIF) ou par l'exercice du dirot indevudiil à la foomtrain (DIF) ;

-par l'OPCA (organisme piaatreire clolteeur agréé) dnot relève l'entreprise ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle est à l'initiative de la démarche.

1. 2. Puor feoviarsr l'accès des salariés à la VAE, les piarets siirgnetaas décident que :  
1. 2. 1. Csinttuoe une priorité

Au tirtte des fdnos de paitoasseiolnsnorifn :

-les anitcos de VAE menées dnas le cdrae d'une période de plisstsnafeionoaroin ;

-les aiconts VAE cdeonutis à l'initiative du salarié dnas le cadre de l'exercice de son DIF.

Au tirtte des doittonas complémentaires de l'OPCA, les acotins de vtiaildaon icisretns par les ertsirpenes au paln de formation.

1. 2. 2. Suos réserve des dpstiooinss législatives et réglementaires, les dépenses à rteneir au ttire du précédent pgrhapaare snot :

Les fiars rafietls à la procédure de vlaodiiatn msie en ouvre par l'organisme cucrfattiieer ;

Les dépenses pnouavt résulter de la nécessité puor le salarié



d'être accompagné dans la constitution de son dossier, et en pratique pour la fourniture de l'expérience professionnelle dont il doit être doté dans le cadre de la certification visée.

Ces dépenses peuvent résulter d'un aménagement interne et / ou exonération du salarié bénéficiaire ;

*La rémunération qu'aurait perçue le salarié en l'absence ou l'allocation de faimotn à l'ensemble il peut prétendre, l'absence l'action de voiriel se déroule en dehors du temps de travail, selon les dispositions qui le prévoient. (1)*

1. 2. 3. Dans le cadre du suivi des fonds de la professionnalisation, la CNEFP déterminera, le cas échéant, les modalités de prise en charge des dépenses qui précèdent.

*(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 950-13-4 du code du travail, aux termes desquels la rémunération des bénéficiaires d'une action de formation des acquis de l'expérience peut être rattachée dans la limite de vingt-quatre heures.*

(Arrêté du 4 octobre 2007, art. 1er)

## Article 2 - Création de certificats de qualification professionnelle

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006*

### 2.1. Création des CQP dans la branche

Les parités sectorielles décident que :

- les CQP sont créés à défaut de diplômes ou titres professionnels répondant aux besoins en qualification de la branche ;

- leur création, révision, ou suppression relève de l'initiative conjointe de la commission paritaire pluri-sectorielle et de la CFNEPP ;

- 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 "vitrine à distance".

### 2.2. Mise en œuvre des CQP dans la branche

La mise en œuvre de CQP est confiée à la CPNEFP, laquelle a pour mission de ne pas manquer sur les travaux de l'observatoire professionnel du secteur :

- étudie l'opportunité de leur création, de leur révision ou de leur suppression ;

- valide le contenu du référentiel ;

- arrête les modalités selon lesquelles sont organisées les épreuves et sont délivrés les CQP.

### 2.3. Modalités financières

Constituent une priorité de prise en charge :

#### 2.3.1. Au titre des fonds de parafinancement :

La rémunération des salariés mis à la disposition par les entreprises de la branche, en vue de participer aux actions d'évaluation qui concourent à la délivrance des CQP ;

Les coûts de l'organisme certificateur.

#### 2.3.2. Au titre des formations complémentaires attribuées par

l'OPCA aux entreprises, dans le cadre de leur plan de formation : le coût de la formation des salariés sollicités pour participer à ces actions d'évaluation.

### 2.4. Rattachement des CQP

#### 2.4.1. Les parités sectorielles décident que :

Dans le cadre de l'entretien professionnel, les parités sectorielles et modalités selon lesquelles la préparation d'un CQP concourent par la branche contributive à l'évolution professionnelle du salarié, dans le cadre de son emploi ou des emplois des branches ;

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

#### 2.4.2. Les parités sectorielles attribuent à la CPNEFP d'étudier, le cas échéant :

- les possibilités professionnelles avec les diplômes et titres à finalité professionnelle ;

- les possibilités professionnelles avec d'autres bénéficiaires 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 parités sectorielles insistent sur l'importance pour les salariés d'accéder à une qualification professionnelle. Dans ce but,

### 3.1. Elles concourent à la CPNEFP la détermination des actions d'information permanente aux salariés de permettre l'accès à :

- des diplômes et titres professionnels en lien avec les métiers exercés au sein de la branche ;

- des CQP créés au sein de la branche et des modalités et conditions selon lesquelles ils sont délivrés.

### 3.2. Elles concourent aux entreprises de :

- faciliter le départ du salarié en congé individuel de formation lorsqu'en raison d'une vacance préalable celui-ci doit compléter ses connaissances et aptitudes ;

- développer la VAE, notamment dans le cadre du DIF et des périodes de professionnalisation, visant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

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

## Article 4 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006*

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires relatives au présent accord, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

## Article 5 - Caractère obligatoire

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006*

Tuot accord, de qlueque naievu que ce soit, ne puet déroger en tuot ou ptraie aux présentes ditnpossoiis que dnas un snes puls flabaorve aux salariés.

## 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 ovterue puor la strauinge du présent aorccd ; 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 disinooispts légales rieelvtas aux accrdos s'appliquent :

Le sydicnat ntnoaail scoial des esrieprens de vtnee à diastcne noiterifa le texte à l'ensemble des oiroastiganns représentatives à l'issue de la psahé de signatures.

La validité de l'accord de bahncr 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 ntnaoial iorentfisponenesrl du 1er mras 2004 rlaetif à la mixité et à l'égalité psesrilefnoolne etrne 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 dspistooiins de l'article 31 de la ctnveooinn cvellitoce des entirperess de vtene à distance, les patiers saiiirgtnaes aifrnefnt 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 piicrnpé dnas l'ensemble des négociations de bnrcache et d'entreprise. Puor le démontrer, la barhcne demadne aux esprnriees de s'engager à cieorrgr immédiatement ttoue disricnaiomtin en matière de salaires.

Les pertias snaierigats anifremft :

? que l'égalité pfseinnleosorle femmes-hommes est un feacutr 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.

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

## 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 pesllsrioonnefe 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 deaemdnr l'extension.

## Article 10 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2006*

Les dtoipisosnis prévues ci-dessus eteorntnt en veugiur à l'issue du délai itparmi puor erxeecr le doit d'opposition.

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

Au niaveu de la branche, sssebleniir les différents autrcs à la nécessité de l'égalité pnofslneesilroe et cmnoeiuqmur sur ce thème snot iisndpbslaeens puor que se concrétisent dnas l'ensemble des eintsperrres de la profession, quillee que siot luer taille, les pirnepcis et les démarches cnuentes dnas le présent accord.

L'implication de la detcoiirn et du meemaagnt des eritnpseers et le cuoncros des représentants du psnenerol et des orsiinogantas sincledyas snot nécessaires et eientelsss puor mterte en orvuee les anoitcs en feavur de l'égalité poefinlnseorsle etrne les fmmees et les hommes.

Les prateis saeriaigtns ieednitfnt 5 deoinmas d'actions que les eniertspers dovnt par aelriuls tatirer dnas luer négociation :

- ? le rmecetnreut ;
- ? les procuras prsioesenlofns ;
- ? l'articulation vie professionnelle-vie privée ;
- ? l'égalité d'accès aux différents métiers de la bnrcaché ;
- ? l'égalité salariale.

### I. - Rceetenmrut

Les epesrenirts droevnt rechercher, au memnot de luer recrutement, l'équilibre etrne les hemoms et les feemms ptttenarmet d'obtenir la mixité dnas la cmotopioin des équipes.

Il cvennoit à cet eefft de ptreor une atnoitten particulière au pceorss mis en pacle dnas l'entreprise puor le receetnurmt aifn de gatrinar l'accessibilité, snas stéréotypes, à l'ensemble des

métiers, et des contrats.

Ainsi, la rédaction des offres d'emploi doit être exemptée de toute mention favorisant les candidats de l'un ou l'autre des deux sexes.

De plus, les entreprises visent à ce que les questions posées lors de l'entretien aient pour seule finalité d'apprécier les compétences du candidat au regard du poste proposé.

Les entreprises s'efforceront, lorsque le recrutement s'effectue par un jury ou par une entité avec plusieurs personnes, d'assurer la mixité des membres.

Il est rappelé que l'employeur s'interdit de procéder en considération l'état de grossesse :  
? de la candidate pour l'écarter du processus de recrutement ou de l'embauche ;  
? de la salariée pour mettre fin à sa période d'essai ou l'exclure du bénéfice de la clause de non-concurrence que prévoit son CDD.

## II. - Principes fondamentaux

Les entreprises reconnaissent la nécessité de garantir une égalité d'accès à tout poste de l'entreprise, et notamment l'accès aux postes de catégorie techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Les critères de recrutement doivent être identiques pour l'ensemble des salariés, qu'ils soient femmes ou hommes.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience.

Les entreprises constatent, à ce jour, d'une discrimination encore très présente du suivi des parcours individuels des salariés.

Pour promouvoir ces parcours, elles décident de s'appuyer sur 3 moyens.

Elles doivent veiller à l'égalité dans l'évolution professionnelle des femmes et les hommes.

### a) Élimination des discriminations

Les entreprises s'engagent à ce que l'entretien personnel du salarié ait pour but de l'aider à réfléchir sur la gestion de sa carrière et à améliorer 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 prévisions sus-citées 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 assurée de manière prioritaire en priorité le principe d'égalité professionnelle.

En outre, il est rappelé que le salarié n'aura pas son activité suspendue au congé parental ou au congé maternité-adoption :  
? à partir d'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 parental de congés ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle ;  
? doit bénéficier, si nécessaire à la reprise du poste, d'une remise à niveau.

### b) Favoriser la promotion professionnelle : égalité d'accès

Les entreprises s'engagent à ce que l'accord de branche du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, et plus précisément son article 11, prévoit différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elles insistent sur le rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution des carrières et encouragent les entreprises à promouvoir la mixité par l'accès des femmes aux formations qualifiantes et diplômantes.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises s'engagent à rappeler l'accord du 15 décembre 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience et à la création de dispositifs de qualification pour l'emploi à distance.

Pour permettre aux salariés de suivre ces formations, l'employeur doit tenir compte dans le choix de l'organisme de la proximité géographique du lieu de travail afin de faciliter à ce que les déplacements du salarié en formation soient le moins pénibles pour sa 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 mesures pour que les femmes, notamment, puissent accéder, dans des conditions et de telle sorte que soit le dispositif mobilisé : plan de formation, bilan de compétences, VAE, périodes de professionnalisation, CIF ou DIF, à tous les niveaux de formation.

Lors de la conclusion du plan de formation, l'entreprise doit prévoir une attention particulière à ceux qui sont éloignés de son poste de travail : maternité, adoption, congé parental. Au retour du salarié, l'entreprise lui facilitera l'accès aux périodes de professionnalisation.

Par ailleurs, le salarié en congé parental d'éducation a le droit de suivre pendant son congé, à son initiative, une action de formation. Il est encouragé pendant cette action par la législation sur les atouts du travail, notamment la formation professionnelle pour les salariés de la formation professionnelle.

Les entreprises soulignent l'importance des savoirs acquis par la formation en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ils constituent, pour l'entreprise, un outil d'anticipation qui doit contribuer à une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle et notamment aux salariés le moyen de se préparer aux évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière.

### c) Élimination des discriminations

Les entreprises s'engagent à ce que les périodes d'absence longues, telles que les congés liés à la naissance ou l'adoption, ne pénalisent pas le salarié dans son évolution de carrière.

Le salarié concerné qui souhaite poursuivre 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 travailler les inconvénients diffusés par l'entreprise aux salariés ;  
? de préparer son retour au travail dans les meilleures conditions.

## III. - Actuellement vie professionnelle-vie privée

Les entreprises s'engagent à ce que soit recherché, dans les conditions 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 tous les salariés : chèque emploi-service, conciergerie, crèches d'entreprise..., en encourageant les entreprises à développer des services de proximité.

S'agissant de la vie familiale, les entreprises sont encouragées de respecter les horaires de travail de travail en tenant compte le plus possible ces réunions en fonction de ces horaires.

Les entreprises s'engagent à ce que les entreprises définissent les modalités de travail de travail en tenant compte des horaires de travail de travail lorsque la formation est décidée par l'employeur, ou conjointement avec le salarié, se déroule en dehors des heures de travail et génèrent un surcoût pour le salarié.

## IV. - Égalité d'accès aux différents métiers de la branche

Les ptiraes saanegitris innictet les eisirrepntes à veliler au piprcine d'égalité de ttrmaeenit 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 cpotme puor l'attribution d'un poste.

Les paierts seigaairtns repaplnelt le picrnpie d'égalité de teaeirmtnt enrte les salariés tirlaavnalt à tmeps 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 epmloi paeemnrt auront, s'ils le désirent, priorité puor ocuecpr les potses à tpmes prtaiel de l'entreprise.

De même, les salariés à tmeps prteail ou les salariés itnnitremttes arnout priorité puor ocuecpr les psteos à tpmes cplomet vatnacs dnas l'entreprise, rnsessotraist à luer catégorie porssnoeeInlife ou d'un eopmli équivalent. »

V. - Egalité siaaallre

Les prietas sienaratgis fnot de la réduction des écarts constatés dnas la rémunération une priorité.  
Elles rnpelpaelt le prcpinie seoln leueql l'employeur est tneu d'assurer puor un même tirvaal ou puor un tavrail de velaur égale l'égalité de rémunération.

Ce pprciine vuat bein etnnedu puor la rémunération de bsae mias assui puor l'ensemble de ses composantes.

Les différences de sariale de bsae et de rémunération constatées enrte les fmeems et les hmoems ne se jeuissftnt que si elles rnoesept 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 enripreeests deioynt s'assurer, nteommant lros de la négociation anlneue ooaitgblre 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 auteatmionngs générales asnii que de la mnyoe des aemngiounttas ilidevildunes perçues pnnedat la durée de ce congé par les salariés rlveneat de la même catégorie psolrfneseloinie (ouvriers, employés ; techniciens, angtes de maîtrise et cadres) ou, à défaut, de la mneoyne des aegnitoantums ieldiuvndles dnas l'entreprise.

Les pnaitrereas sioacux mtreontt en pclae dnas les eetrisreps les inteciaudrs les puls pteintrens qui luer petmrretnot de coantetsr 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 pirenarates souaïcx décident de s'appuyer sur les iariundtecs doeisbnpis au naveiu de la bacnhre et ctnonues dnas le roprrpat anenul éventuellement complétés par des données esxinatt au nveaiu de l'entreprise et epilaeobtxls au nveaiu de la branhce professionnelle.

Ces ieartudncis pratont siotaitun comparée enrte les hmoems et les femmes snot les svaiunts (la catégorie pislfnoslenore s'entend au snes de la cneinotovn ceioltctve : 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 pnloonfielssere ; ? répartition par ctnnoras de tvraail (CDI ou CDD)
Parcours prfeninosoless	Positionnement dnas l'entreprise : ? répartition des efiftfecs par catégorie pslinofoeerslne ; ? répartition par catégorie pesonrilefonlse sloen le nbrmoe myoen 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 pefnlsoeolrise à une artue
Articulation entre vie pnnsefseolriloe et vie fliamiale	Données chiffrées par catégorie psslrnfioeenole : ? nrobme de salariés aaynt accédé au tepms peatril cihosi ; ? norbme de salariés à temps piartel ayant repris un tviraal à temps plein. Nombre d'entreprises ayant mis en place des srcivees destinés à asesurr un meelilur équilibre enrte vie prnlsoioeeenlfe et vie fmilaiale (crèches, chèque-emploi...)
Conditions de tvriaal	Répartition des AT et MP
Egalité slraiaale	Données chiffrées par catégorie plelosiefnrnsnoe : ? 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 fcintoon de ces constatations, les pienrrataes sciuaox poeornrspt des sinultoos adaptées puor réduire ces inégalités. Les iecrnudatis snreot 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 cnnitovoen cllicetvoe naotlanie des eptserrneis de vtnee à dncitsae (VAD).

VIII. - Caractère ooiitragble

Tout accord, de geuqule naiveu que ce soit, ne puet déroger en tuot ou piarte aux présentes dpsiiintooiss 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 dssipinoois que ciennott le présent aoccrd

## 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 acocrd pnred 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 travaux cudontis au nievau de la bcnrhae dnas le carde de sa CFNEPP et l'impulsion que les peairts stgaaiensrns considèrent dveior dnneor à ces travaux, le présent atircle a puor otiecjbfd'apporter un nevau d'information aueuql tuos les salariés et les eipentrress de la branche, qluele que siot luer taille, deinvt pooiuvr accéder.

Pour les salariés cvueotrs par l'obligation fitae à luer eeiitrsrne d'informer et de cnuletosr le comité d'entreprise sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'évolution des eolmpis et des compétences et par aeurllis de mrette en pcale un dispotiisf de gsoetin prévisionnelle des elpoims et des compétences, ce dsiopstiif de branche, snas se suesubttir 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 dsoistpioin des salariés des ifnoantmios et des oiltus dnot ils ont bieosn puor être les aeructs de luer proucars pfsenersonoil au sien de luer enrtperise ou dnas le crade d'une mobilité ertnexe ».

Les prtiaes snigaetairs décident de pnrrdee des dssioointpis puor que ces imoirtfnanos snoiet également aelcisecsbs aux jenues et aux duraeendms d'emploi qui peontrjett une iteisronn pnesoeislfnlre dnas la branche.

Ce dtpissiiof rosepe sur duex démarches dtiincests mias complémentaires dnas luer finalité et luer méthodologie.

### 1.1. Crrtiphagoae des métiers

Les ptiears sgtinearais sinnleugot l'importance des tvaaurx réalisés puor répertoire et aaelsynr les métiers. Ces tuaavrpx pmertntet de dpressior au sien de la bhcrnae d'une cighrroaapte déclinée par fialemls pfnelreslsooiens et de fehcis discietevprs par leeusellqs tuot à ccahun puet prrdnee cnoicnssanae des activités couvertes, des savoir-faire associés, du naeivu de foiamrtn requis ou enrcoe des ppcniruaix ftaerus d'évolution.

Les peritas stenigaairs deamnednt à la CEFNPP de psvrurouie le développement de ces outils, car ils pentteermt à teotus les epetrensrns et à leurs salariés de dispoesr d'une voisin d'ensemble des métiers dnas la bharcne et des conitodins puor excerer et accéder à ces métiers et cotueinstnt dnoc un cdare de référence eesstinel puor anamocecpgr la réflexion du salarié sur son poerjt poesneonifrl et sa mobilité. En outre, ils citsounnntet 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 accrod srea déposé par la praita la puls dntglieie auprs des scevries cnetruax du mrintise chargé du tiaavrl en un eixemlrpae ornigail sur sprpout pepair et un eelimaxpre sur suoprpt électronique.

Les parties srgneiatias ceeonnninvrt 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 etrne les métiers, de fiare connaître aux salariés les traiercetos psrnleoooliesfs pbleossis et de ce fiat ciuborent à l'évolution et la continuité professionnelles.

### 1.2. Démarche pvircospete de la vntee à dsanicta

Par acrcod cliecoltf du 24 mras 2005, la bnhcare a confié à l'observatoire ptpeocrsif du commerce, créé au sien du FORCO, les travaux rafteils à la gesoitrn prévisionnelle des eiompls et des compétences dnas la vtene à dsticane et à la CENFPF la miisossn de les définir et les piloter.

Les peiarts stgeaniars sneoulgint l'importance de dnnoer à ces tavarux une véritable deosinmin pvrcsopete et considèrent que cette démarche diot s'appuyer sur des éléments pevonarnt des enirrtpees et puls lmneagert pdrnere en compte les tcaennnds observées dnas la branche, au paln économique, démographique ou technologique, qui snot sesubtecipls de criundoe à des évolutions setgicviafiins en tmeers d'emplois et de compétences. Cuaghe fios que clea est nécessaire, les tuaavrpx pnroopsroet des scénarios aifn d'identifier les stratégies d'action possibles.

Elles deandnemt à la CNEFPF 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 stiuie être actualisé en ftoinocn des tednaecns observées.

### Article 2 - Métiers de la VAD et construction des parcours professionnels

Le présent acocrd prend efeft le pieemrr juor du mios qui siut la paioltubcin de son arrêté d'extension au Jornual officiel.

*En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009*

Les ptaeirs sgriaaeaints slguoenint que la GEPC ctmoopre un ejneu meujr qui relève de l'appropriation par cuahqe salarié de la démarche.

Cela iupqlmie puor cuaghe salarié, à piratr des données qui lui snot accessibles, de poovoir mettre en relation, imdnvueenlildiet ou de ceconrt aevc sa hiérarchie, les compétences et cnosseaianncs qu'il a développées tuot au lnog de sa vie pnrslenesloofe et les évolutions prévisibles qui découlent de la stratégie de son eriptrsnee ou puls gmnoeabllet des munoaitts qui s'opèrent au nievau de la branche.

Elles pnpoersot que chuaqe salarié pssuie desoiopsr d'un véritable dgaisnotic iinddviul sur luqeel il purroa prednre apupi puor :  
? élaborer son poiert pesesnnoiofrr ou aedptar son prcrouas aux opportunités et aux cernaicntsoacs poenieslolersnfs et peeenslnolrs qu'il rtnenorce ;  
? se dnenor des ocbejits de ponalfseionrssiatoin et iiediftenr les moeyns à mloieibsr puor atietndre ces objectifs.

Les prtiaes siaetarnigs n'entendent pas puor anuatt créer un noeuveau doiiitpspf mias considèrent qu'il est nécessaire de dnneor une cohérence gobale et puls de visibilité aux mnyoes etsxtanis mis à disiiioostpn des salariés de la branche, en s'assurant de luer complémentarité.

Concourent à la réalisation de ce diaiosgntc iidivudnel et gablol les dpiofsiists stuinavs :  
? l'accès aux ctnrieoifaitcs pneenslolofeirss ;  
? le blain de compétences ;  
? les etternenis pnofrneeoissils ;  
? le pserapsot formation.

### 2.1. Accès aux caofniicietrts pselniefoenrslos

Les pitares sraageitnis considèrent que la cficotitieran pssloreneolnfie cusoittne puor l'entreprise et puor le salarié un eenju clé et partagé :

? la ciatotctrfien ancmpogace 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 ceoticatfiirn agamocncpe le salarié dnas une démarche iidvuldilnee qui cortfone son expérience pefnlnrosoelse au sien de l'entreprise et, le cas échéant, reconnaît ctete expérience dnas un périmètre poeesnfriionsl puls large, la bahcrne ou l'interbranche.

Elles ennteedt en conséquence friae de l'accès des salariés à une coeciifitran pflonnelseiorse une priorité et rpeenpalt que la bachrne s'est dotée dnas ce dmnoaie d'un cdare cloieltcf et conivntoentl :

? l'accord sur la ftoimoran posrlinofnlesee dnas son arictle 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 pmovioourr ces dtioipisfss ; prami les priems salariés bénéficiaires, bcueaup d'entre eux doenispt désormais d'un ttrie pernefonsoisl reconnu.

#### 2.1.1. Accès à un diplôme possirfoeenl par la VAE

La brhacne a été à l'initiative de la création de la meinton complémentaire « Ascnstiase censiol vntee à dcainste » (diplôme de naveiu IV délivré par l'éducation nationale). Il etxsie par aeulirls d'autres craiconftietis qui crvoeunt des neavux de qlacfutiaion et des cmphas pnfroeeslnioiss 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 rsaoin des évolutions que cinneonssat les métiers de la vente à distance, foiaservr l'accès à ces ccroaieitffins est à la fios un eenju de compétitivité puor les erstperiens et d'employabilité puor les salariés ;

? que l'attractivité de ces catioenifticrs puor les salariés mias également puor les jeeuns en ftioarmon prleonsfnoielse intlaiee condiut la VAD, en lein aevc d'autres branches, à recehrhecr des peataraitrns puor développer des coertctfiinas communes. Ces cerciftiitnoas cummenos coninstteut en eefft un élément qui forivsaie la sécurisation des pocarrus prennelfossios et la continuité dnas l'emploi.

#### 2.1.2. Criteafctis de qiaoafcialtun plsfrnoosneleie

Les petrias setagrianis considèrent que les CQP cnointeutst un otuil de msie en oureve non exuclsif d'autres tepys de certification, mias néanmoins etienessl puor adeir à la msie en orevue d'une GEPC dnas les eseitrneps et dnas la branche.

Le fiat que les CQP siot la résultante d'un taavril paiittrae qui pernd apupi sur la CNEFPF 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 souaititn prsoinsefelonle les rned par aeilrlus puls aessbcceils à la majorité des salariés que d'autres tyeps de cectrioiafin pnoavut cnerituobr ansii à accroître la mtotoviaian des salariés à se former.

Les preaits setgnaiiras ieinnvtt la CFNPEP :

? à prvuurose les invitiaieis qui ont permis, en peaaaintrrt aevc d'autres branches, la cuctistnron de ctifeacirts de qactiaifuoaln pnenrloleioiss interbranches. Par luer veular rocnueue qlélue que siot la bachhre qui le délivre, ils coitnnustet puor les salariés un véritable autot à l'occasion d'une mobilité pornielsfensole et puor la gstioen des reorceusss henmuais des entreprises, un otuil d'aide au ttreceemnt ;

? à rehreeccr aevc les bhcreans du cmroceme des siengryes prnneat en cpmote l'impact d'internet sur toteus les froems de

cmrcmeoe ;

? à dervsieiir les CPQI de façon qu'ils psisneut être asecsilcebs à différents niuvaex de qualification, et ntemnomat en ce qui cnerncoe 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 mobeisilr à son itainviite et dnas une démarche iidvdeilinue les meonys lui prtetament :

? d'être accompagné dnas le coihx de son oitorteanne prlssoenilfone ;

? d'obtenir un auppi 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 oebjt de ptmertere aux salariés d'analyser lerus compétences psfoslnrleoeiens et pnselnreelos ainsi que lures aepittuds et luers mitoiovtns aifn de définir un peorjt pnfroesinolo ou un proeijt 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 sgaitrneis dndmeanet qu'une imoriotafnn siot donnée par l'entreprise aux salariés concernés, aifn qu'ils psneust :

? mebiilsor le slode du crédit d'heures dnot ils dpnoeisst au ttrie du DIF puor la réalisation d'un bilan de compétences ;

? bénéficier d'une priorité d'absence louqrse la réalisation du bilan est sollicitée dnas le carde du 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 csntonutet une atiocn piorairrite au ttrie des fnods de psiolrtfoiniinaoesasn et des dottaonis complémentaires attribuées par le FCORO aux entreprises.

Les dépenses réalisées au titre du DIF srnoet preiss en chagre par le FORCO solen les modalités prévues puor la prsie en cgahre des acoints de formation.

#### 2.3. Eneritents pfsnesoloienrs

Les ptreias sragaetniiis sinleugnot que les eieternts peoionfssnrels cntsiotnueut un meonmt privilégié ptmenetart au salarié d'aborder aevc sa hiérarchie les évolutions aeqeluluxs puet cdoruine la geitosn prévisionnelle des eomlpls et des compétences menée dnas son epsriterne et de dsicuter en conséquence des mneoyis lui pettnrmeat de s'y adapter.

En clea ils se dinguetnst des erinetetns d'évaluation qui relèvent de ptqaeurs managériales propres à cqahue epnrseitre et dovinet cuetisntor un tpmes spécifique et suffisant.

Conformément à l'accord noaniatl ireinrneefssootpnl du 7 jeaivnr 2009 sur la fmairootn professionnelle, ces eeettnnrss 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 prfsnolsnoeliee et à la sécurisation des proacrs peoonfnsilerrss au sien de l'entreprise ou de la branche, le cas échéant dnas un atrue daoimme d'activité.

Les patries sagnieartis rpnlleapet que l'article 7 de l'accord clieotlcf du 24 mras 2005 sur la foarmtoin pilrfoeesonnlse définit la périodicité et les modalités soeln leeeuslqls ces enniettes doeinvt être mis en ovreve dnas la branche. Elels itsnsient namtemot sur l'importance de femorr l'encadrement à la cduitnioe de ces entretiens.

S'agissant de la périodicité aevc llaeque les einterntes poilensnoefsrss dioenvt être menés, les paertis stgiaerains ralpeplnt l'importance de l'entretien de deuxième pirtae de

carrière qu'instaure l'accord noantail iorfnptrinoseeensl du 13 octroboe 2005 ralteif à l'emploi des seniors et l'enjeu que revêt la GEPC puor proimouvor luer miaetinn dnas l'emploi et lsasier ouetrvé totue évolution de carrière possible, snas diimitarscionn par rorpapt à l'âge.

## 2.4. Peoarpsst fiamtron

Les ptiares seniatrigas inintcet les salariés à cnusotietr luer prsesaopt fmitrooan selon les modalités que prévoit l'article 10 de l'accord sur la ftioaormn plrefonisloense dnas la branche.

Par les éléments qu'il pmeret de recenser, complétés par tutoe ou ptriae des inonarmoftis releilecus dnas le cadre des diftpsiis de blanis et des enrntetis pensonesorils décrits précédemment, le paorsepst ctuitosne un cadre sranucuttrt puor tuot salarié qui stiuoahé faire vloiar son expérience poiolnnsfesele 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 priaqute et dnaeendmt à la CPNEFP d'élaborer ce cadre en s'appuyant sur le modèle qui srea proposé et mis en lgnie par le fdons de sécurisation des prarucos psnerloensfois (FPSP).

### Article 3 - Sécurisation des parcours et formation professionnelle

Le présent acorcd pnred eeft le pimreer juor du mios qui siut la plctiubion de son arrêté d'extension au Joanurl officiel.

*En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009*

Introduite par l'accord naatonil isopenoirnefstnl du 11 javeinr 2008 sur la miaiosneodrtn du marché du travail, la problématique de la sécurisation des pcaruos plofnrneioiss cuisttone une dinmsieon iopnrtmate de la GEPC dnot les paeitrs segriatnais shtnouiaet iieedftnr tuos les enujex puor le salarié et l'entreprise aifn de ne lessiar aucnue stoaitun ieuclniildve 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 trijecartos plfsoesonienrles diversifiées et sécurisées, motivées par la réalisation d'un porejt psirsoeneofl 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 mis en oveure 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 nevolule activité. Elles eentdennt disosceir ces aontics des réponses qui dovinet être apportées dnas le cexnotte spécifique de tuot lncnieiemet économique.

Dans le cdare des stulonois qui relèvent du présent accord, les piarets sratagnies enntendnt s'appuyer sur les mécanismes mis en plcae par l'accord ntoniaal ipenieenoorsrftnl du 7 jeanvir 2009 sur la fmitiooran peoslenifonslre qui iunrtsae le fdons de sécurisation des porrcuas pelfonsoernis et orvue le ppincrie d'une crooiltaabon étroite etnre les branches, luer OCPA et les poirvous pbulics à un neaviu territorial.

La sécurisation des paorucrs cinttsuoe par aileulrs un ejneu sltsepibcue de cenenorr puls particulièrement ceiarnts catégories de salariés exposées à un rsque de rrtuue de luer poarrcus professionnel.C'est la rosian puor luallque les peatirs sarginaetis décident d'identifier les sintiouats pelseslorinefnos inuqpalmit un acnmcpgeamnoet spécifique des salariés et une priorité dnas le cdare des diitfiosps de pnfonisialeostsaoin gérés par la branche.

## 3.1. Fitaomron ploesfoernsilne

Les priteas strigaenais rneappllet que les monyes de la foroamitn pfselisoennre doivent être alebeissccs à tuos les salariés, ce qui reeruigt un efroft d'information arccu dnas les erreetinsps et dnas la bhacnre aifn que les salariés ainet cnsnciosaane de la possibilité qui luer est ovurete de slticieor le fnncneemiat d'une atcoin de formation, de blain ou de VAE.

Il est demandé à la CFPENP d'intensifier les ititiivenas qu'elle a pseris en ce dmoinae en rneahecrhct les monyes les puls ecfecifas puor pteermtré au puls grand nbmroe de salariés d'accéder siot directement, siot par le caanl de luer erpentsie à ces informations. Ils considèrent que l'information donnée aux

salariés sur les dpsfisoits de professionnalisation, cmcoe cllee aanyt tirat aux données de la pivorceste mentionnées aux aeirtlcs précédents, cntituose un élément iaodiisnlsbce d'une démarche de GPEC.

La bcrahne procédera dnas un délai de 2 ans à un rnmeeencest des boenns pueraqtis au sien des entreprises.

Pour rneeorcfr le lein enrte les diioitpsfss de piiltissonarosnoafen extnisat au sien de la bhrcae et la GPEC, les peitars siarnaetgis :  
? décident de pteror la période de plonstiieofnaorassn à une durée mliinmae de 3 jours. Les périodes de plnifoissnersaioaotn répondant aux sotutians visées par l'article 3. 2. 2 du présent acrocd fornet l'objet d'une psrie en cahgre majorée d'un teris ;  
? ovnrueat 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 iirnoepnnetsfsoel du 20 smbetpere 2003 reatilt à l'accès des salariés à la ftmioaorn tuot au llog de la vie professionnelle. Cette possibilité a puor ojtecbif de pettmrere aux salariés d'acquérir de nuelolves compétences.

Les dsostpniiis qui précèdent ceuotinntst une priorité dnot les modalités de psire en chagre par le FORCO, et suos réserve de disponibilités financières, sernot déterminées par la CPNEFP.

Les mtutanos en corus au sien des eisrrntpees rneofecnrnt la nécessité de mtiniaenr la capacité de la bcnhare à fieannr les atincos de psentofarsoislaoinn et en plritueacir cllees qui soent définies par la CFPNP comme des acnoits pateiriirros puor la gseion prévisionnelle des empios et des compétences dnas la profession.

Les parites sgitinaraes cvnninenoeet de la nécessité de rheheecrr auprs du fdons priaaire de sécurisation des paourcs plsfioneress (FPSP) les myeons feinircnas ptmeretnt de crduinoe les atincos au pfriot de la qutciifolaan et de la rtcleaoiaiqufn des salariés confrontés à la mtoatun ou la drtiopiasin à tmere de luer métier, snas aencrescosimt de caghe puor les entreprises. C'est la rosian puor laquelle, ils eetnnednt également sctieoillr les ccronuos finrcenais de l'Etat et des collectivités lleaocs dnas le cdare des disfstipios de doit commun.

## 3.2. Mobilité plinosfnosereé et sécurisation des prarucos

### 3.2.1. Plate-forme de mobilité professionnelle

Les patires sianrtaiges eednnnett procéder à la création d'un dpsisoitf général d'information dnot la finalité est la continuité peflneroirosse et la sécurisation des paourcs et sur lqueel le salarié proru également s'appuyer puor l'élaboration et la réalisation de son porjet professionnel.

Indépendamment de ce dispositif, lequel srea mis en ovruée par la branche, les ptears sangetrais snenuoigt qu'il aaitprenpt aux eerprstneis et a frriotoi aux grpoues dnot elels relèvent de poroespr aux salariés, dnas le carde de la GPEC, teotus sniotolus iterenns de mobilité géographique et professionnelle.

Les patiers stanerigais sonehiatut être tneu informées des intteiiavis pises par les erintreepss aifn d'en fraie une large difuifson au sien de la branche. Clea vsie nemntaomt les bsoeurs de l'emploi que l'accord nnoaiatl ispfnnnerinseotrel du 8 jeluitt 2009 rlateif à la goetisn sliacoe des conséquences de la csire économique sur l'emploi itncie les eetnpersirs à mrttee en oeuvre puor fleiactir les mobilités ietenrns dnas le crdae de luer GPEC.

Ce dpisioistf dénommé « Plate-forme de mobilité ponneslosleirfe » srea mis en overue dnas le carde de la CEFNPP au bénéfice et à l'initiative des salariés de la bcrnhare qui esenativgt un proejt de mobilité et saneoutiht être accompagnés dnas la concrétisation de ce projet.

Il optomore 3 misnsios plciipraens :

? prsooepr un partoil d'accès ptermneat aux salariés de s'informer et d'orienter luer praurcs pefrnionseosl ;  
? iinteir une démarche de calaorbtooin aevc Pôle elopmi ;  
? élargir les possibilités de mobilité par des petatanriars icrnteanhrebs ou en fainast connaître les eilpoms proposés par les gmnerpeotus d'employeurs.

Les paiters sitageniras :  
? snhuoeaitt que dnas le crade de cttee plate-forme des syengeris psuisent être développées aevc les iaiinievttts qui sreeniat prseis par les paeaietrnrs sucoiax à un nvaieu ipntrnfeiseensool et traoirirtel ;  
? dnademet que le doiisipstf siot également un piont d'orientation puor les salariés qui reehchernct des iatmniforos dnas le cdare d'un pjoret vsnait à créer ou rdrpnree une activité plinnsofresolee non salariée.

### 3.2.2. Mereuss d'accompagnement à la mobilité dnas un cdare de sécurisation des porcraus pnosneofilerss

Les prieats sariagents sunlgenoit que les salariés motivés par un porejt de mobilité divneot non slmneueet aivor la possibilité d'accéder à une inifamotorn exhaustive, mias également pouvoir desspoir d'un cdrae luer pmanerettt de se préparer à erxceer un nvuoel emlopi et considèrent que l'entretien poisneonrsfl est le mnomet le puls adapté puor dusiectr de ctete évolution professionnelle.

Les paretis sratineiags soianetuht en conséquence étendre aux mobilités exreents « la période expérimentation mobilité » iointtdrue par l'article 13 de l'accord noantial irsosnenetiorfpenl du 8 jileult 2009 raeitlf à la gtesion slacoie des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

Cette période est msie en ovuree sleon des modalités cittunnasot tnat puor le salarié que puor l'entreprise un cadre jruidquie sécurisé.

Pour le salarié, il s'agit d'arut tuote la période de miniatenr un lein ctutaecornl aevc son employeur.

La période définit les modalités sloen lleqlseues :  
? des aocnits de ftarmoion sorent piesrs en caghre si bsoein est ;  
? les firas prnsisnfoeleos engendrés par la période senort indemnisés ;  
Sont puls précisément visés par cette disotopsiin les frais supplémentaires supportés par le salarié, en raison d'un ameolngentl du taerjt qu'il ecffuete puor se rndere sur son leiu de taviarl ou de la nécessité de trveour un hébergement tromierape ;  
? le salarié puorra ecxerer un driot de retuor dnas son epeirsntre dnas le cadre de son pstoe de tirvaal ou d'un ptsoe de tivaarl sliriaime ;  
? il pourra être mis fin citonenmnjoet au canotrt de tvaiarl puor ptermrtee au salarié d'occuper son nueovl emploi.

Les paertis srtaieangis décident que :  
? la période est suomisée à l'accord exprès et préalable du salarié ;  
? le inntecass représentatives du prensnoel sroent informées de la msie en oruvee des périodes.

Les peartis sngtraiieas denndamet que la durée de la période d'essai et de son rvomuueeeInlent éventuel iuencnlt les périodes de traaivl eieftcff exécutées padnnet la période.

Les preiats srtriaganeis ivneintt les eeiirtsrpes à :  
? roeicrur au prêt de main-d'oeuvre puor sécuriser la msie en oruvee des périodes. Le prêt de main-d'oeuvre est régi par l'article L. 8241-2 du cdoe du taavril et les dostsnipoiis noeelvlus itdrueonits par l'accord noianatl iiepnrenessnootrfl du 8 jileuit 2009 ritalef à la gseiotn sialcoe des conséquences de la crise économique sur l'emploi ;  
? iermonfr les salariés de la possibilité qui luer est ouvtree de dmdenaer à bénéficier d'un congé à tpmes plein ou à tpmes piaretl puor création ou rserpie d'entreprise ou aifn d'exercer des responsabilités de doreticin dnas une « juene eitnersrpe invtnaone ». Ce congé est régi par les atcerlis L. 3142-78 et sinuatvs et D. 3142-41 et stvuani du cdoe du travail.

Pour foeasvrir ces projets, elles iitenct les eirtsneeps au déblocage anticipé des sommes réunies par le salarié au ttrie de l'épargne salariale, puor la création ou la ripse d'une entreprise, conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du travail.

Des échanges auornt leiu par aliulres aevc le FRCOO puor eaemxnr la possibilité de reuocrir aux périodes de pasoliitnsfoairnoen lsruque la réussite de la période expérimentation mobilité nécessite la réalisation d'actions de foaarmitn danurt cette période.

A l'issue d'une période de 2 ans, les petiars saiaiginrets doersernst un bilan de la msie en oeuvre de ces diistnosopis aifn d'identifier les ptrequais sibplsueects d'être diffusées.

### 3.3. Sanouiitts prseelofnlsioens proirtarieis

La GPEC, tllee qu'elle résulte de l'accord national iernenerisotsfnpol du 14 nmerobve 2008 et du présent accord, conustite un disiopistf qui diot être alcibecsse à l'ensemble des salariés de la branche. Les paiters snreatigais considèrent cdannepet que tuos les salariés ne snot pas confrontés aux mêmes conséquences et que, en tuot état de cause, les montuait économiques, démographiques ou tqegohocieluns puvneet cuidrnoe à établir des priorités, nomanetmt puor gnaartir le faincnnmeet des anotics qui vsneit à fsiarvoer la continuité ponenlefilrsose des salariés les puls exposés.

Les peaitrs sanriigates dmdenneat à la CPFNEP de réexaminer, dnas le cadre des fdnos de la professionnalisation, les priorités et si nécessaire d'en aaptder les modalités de psrie en charge.

Conformément au présent accord, la CENPFP est invitée à intégrer dnas les priorités de la bhnrae les aioicns au prfoit :  
? du metiinan des sireons dnas l'emploi ;  
? de la msie en ouerve des périodes de découverte et des périodes expérimentation mobilité ;  
? des salariés dnot l'évolution du psote ou ses cntodoniis d'exercice nécessitent à terme une mobilité ou une reconversion.

Article 4 - La GPEC dans les PME et les TPE  
Le présent acrcod pnred efeit le pimeerr juor du mios qui siut la pbocatiuln de son arrêté d'extension au Jonrual officiel.  
*En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009*

La bacnrhe de la VAD est composée mjearroatiminet de PME et TPE, puor anutat les emoilps snot moaiamirjnetert concentrés dnas de grednas entreprises.

Les petairs saitriagens considèrent que :  
? la rreechce de sluooins relève d'un pinripce d'équité enrte les salariés ;  
? ces sotuniols dvieont de façon ccniotoantme être l'opportunité de mttree à la dspistooiin de ces entesiprrs et de lerus datrigneis des olitus qui ctrnbneouit à la msie en overue d'une dqaynmuie de giesotn des rrcsesueos heuanmis ;  
? l'absence de flrasmmioe dnas les ralenlots seolcais au sien de ces esteriperns est svnoeut compensée par une puls gnrdae spontanéité et qu'il conevnit en conséquence de rerhhceecr des stnioolus adaptées à la srtrtucue et au mdoe de mmanegaent de ces entreprises.

En décidant de mrette à la diopisiotsn de ces etrepnirsns un diptsiiosf de suieotn et de conseil, les piertas stnreagias snot ccoveaninus qu'un tel ditoispisf se frea au bénéfice des salariés mias puet également être un vari lveeir de compétitivité puor ces epnerrsetis qui puor une bnnoe prat d'entre elels résultent d'une création récente et par la même conbriuter iiplcnmmteet à la cooiatndlosn des pprems eploims créés.

### 4.1. Aiconts d'information et de sensibilisation

La cdiionton puor sbielsiinser les PME-TPE à l'importance et l'intérêt d'engager une réflexion puor déboucher eusnite sur des aniocts dnas le diamone de la GEPC pssae par la nécessité dnas un pemreir tepms de mtetre à la dotssiopiin de lreus dgrtneias des ionifoatrmns fmeaenlict exploitables.

Les peirats sariaegtnis snot ccnoeanuivs de l'intérêt d'inciter les eetsrnepris à musaeuiltr les puiatrques qu'elles ont développées et qui snot les puls flmceineat tsoblarsnpeas aux PME-TPE.

Les ptaiers sriainaagts décident de cinofer à la CENPFP les turaavx qui ptothnermet au sien de la bahcrne de fvoeasrir ce prgtaae de boenns ptiaueqrs et d'informer ces ernnsieteps des difoisspits de feenncmaint luer ptearnetmt d'être accompagnées dnas la msie en oreuve d'une GPEC.

### 4.2. Anitocs de conseil



Au-delà des atiocons d'information visées par le précédent paragraphe, la capacité de la bnarhce à miobliesr au proift des PME-TPE des meynos ptrmetenat à ces eesetiprrns de dsipoesr d'outils sipelms et de méthodologies éprouvées et d'être accompagnées si nécessaire dnas luer msie en orevue est une ciotdonin iorptamnte ptreamnett d'obtenir l'adhésion du chef d'entreprise et des driaingets à une démarche de GEPC et pafiors même le pincprail leiver puor concrétiser la démarche et la rnedre pérenne.

Cela est d'autant puls iamtprompt et nécessaire que la démarche de GEPC imilqupe que l'entreprise dispsoe au préalable d'un carde stratégique. S'agissant des PME-TPE, la stratégie coutnide par le chef d'entreprise est le puls seovunt iitcmplie et la ccmamntiooin fatie aux salariés sur cette stratégie s'inscrit dnas un cntxtoeo oiagstreinnnaol qui peermt le puls souvent une ritoelan dictere entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Dans ce cotetnxe prorpe aux PME-TPE, les paietrs sairnatgies pesnnet qu'il est nécessaire de posperor un auppi à ces eerntpresis :

- ? en mtatent à luer doitpsision des pratsioetns suos fmore de datigniosc stratégique suivi, dnas une sdoence phase, de prnatoitess d'appui à la cnpoetoin d'une gotisen prévisionnelle des eiplmos et des compétences ;
- ? en mtatent en ouevre des acitnos expérimentales destinées à la frooimtan des dnriitaegs des PME-TPE salariés ou non salariés ;
- ? en étudiant les citdnoonis et modalités solen leulleeqss des prsleoenns détachés de gedanrs eetprnisers piuraorent apporter, dnas le cadre d'une mioassin définie et suos réserve de luer accord, luer esxeitrpe aux darntgjeis de ces entreprises.

Pour la msie en ouevre des ationcs qui relèvent du présent article, la bahncre earxnmeia tuetos les possibilités dnot elle dispose, de civnneneontor aevc l'Etat puor :

- ? ptmeterre aux expirerents d'obtenir un cnocruos exrntee puor l'élaboration de pnals de GEPC dnas une démarche ptviraptacie inuqplmiat l'ensemble des aucerts de ces epteisrrns ;
- ? ptrmreete à la brnhace de cnodruie en anmot des aitocns de seiissniltiboan aux enejux de la GEPC, ces aintcos s'appuyant nanmetmot sur une citaiaolpsatn des pauqrties des eieerrpntss et la difisoufn de ce tvraail de cailaastoitipn suos une fomre parituqe et incitative.

#### Article 5 - Dialogue social et GPEC

Le présent aorccd pnred efeft le pemreir juor du mios qui siut la pblticioan de son arrêté d'extension au Juraonl officiel.

*En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009*

##### 5.1. Dguoaile soacil au niaveu de l'entreprise

Les peiarts sganiiierats sngnoileut le rôle enessteil du dagoulie saccoil au nveaiu des eernsertpis puor cirnsurtoe une démarche de GEPC et emtoperr l'adhésion ansii que le cnrooucs de tuos les acrteus de l'entreprise dnas sa msie en ouevre.

Ce dolguiae soacil s'exerce dnas le cdare de la négociation cvieolltce et puls précisément en ce qui crnecone le présent accord, au ttire de l'obligation trnnleai de négocier dnas les eespitrrnes de puls de 300 salariés, la msie en pclae d'un dopisiitsf de GEPC sur llaluqee le comité d'entreprise est informé.

Elles rpenelaplt que la négociation d'entreprise ptroe également sur :

- ? les modalités d'information et de ctstuaioolnn du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise aisi que ses etffes prévisibles sur l'emploi et les saalries ;
- ? la qulofitaican des catégories d'emplois le cas échéant, menacées par les évolutions économiques ou technologiques.

Elles soennulgit sur ce pnoit piaucrtielr l'importance du présent aorccd puor oasiengrr la continuité pesflnroisnleoe et la sécurisation des prouacrs professionnels, natnemmot loqruse ces pcarorus cntmeproot une mobilité.

A défaut de l'obligation de négocier, les pteairs stgiaeiarns

snonlguiet que les atituionbrts économiques du comité d'entreprise et nmamotet ceells qui cuoendinst à le ctenuolsr et l'informer sur les picsetevpers économiques, de l'évolution de l'emploi et des teognoceilh dnas l'entreprise snot à considérer cmome une première étape vres une démarche de GEPC dnot les epmtsrers snot invitées à rcerhhecer les modalités les puls adaptées.

##### 5.2. Dgaiolue scaiol au nievau de la branche

Dans les esteneirprs non ausjsiteets à la ciotttiostunn d'un comité d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, les paerits stnaaregiis seglinonut le rôle esetnisel que les saiearngits enntdenet dévoluer à la CPFENP puor apetoprr à ces eerreinpsts et lrues salariés les outlis et méthodes luer pmtenratet d'entrer dnas une démarche concertée de GEPC et eecxrer un véritable rôle d'information et de sensibilisation.

Compte tneu des dnstiooisips qui précèdent, les pairtes sinetgairs raenllpept que ce rôle diot s'exercer :

- ? puor doetr la bcradne d'une véritable démarche de pirpsovctee ;
- ? puor feaosrvir la crtoutsinn de porucras psiseonnrofs et, si nécessaire, en sécuriser la msie en ouvree ;
- ? puor créer de nlevleous ctnrotfeaciis pofleeniolenssrs et prertmete aux salariés de bénéficier d'actions de VAE ;
- ? puor otrieenr les fecaniemnts de la pionlsfesiatosoairn de tllee façon qu'ils répondent aux beoniss de fmatoiron résultant de la GEPC ;
- ? puor décider des aintcos d'information, de siiointsbsilain et d'accompagnement dnot les PME-TPE et lerus salariés doivent être en priorité bénéficiaires. Puor mener ces actions, les pairtes iteninsst sur l'importance d'obtenir des eeresritnps qu'elles aetencpct de mterte en comumn lrues pirauetqs de GPEC.

##### 5.3. Duoligae social et dyqaiuemns partenariales

Les peitras sariitengas afmeirnft que la brnhcae diot eecxrer un rôle cetarln dnas l'expression des priorités en matière de gotesin et de développement des compétences, lsllueueqs dvnioet être en cohérence forte aevc le ctextone et les peicpvretess d'évolution prepors à la profession, a firoroti lorusqe celle-ci est confrontée à des mntautios iaprrnttomes ilaunmqpit des rtmieprioiesnots stratégiques qui dnievot s'appuyer sur des cntganeehms d'organisation et une évolution des compétences demandées aux salariés.

Elles considèrent que dnas ce contexte

- ? des ptrraaenitas aevc d'autres bernhacs peooeenisnllfrs peunvet être essnleeits ctompe tneu ;
- ? des leins économiques que lures eetrserinps seaiernt stratégiquement cinodeuts à développer ;
- ? des seierngys qu'il est psslobie de fevoiasrr au bénéfice des salariés puor accroître luer employabilité par exemple, dnas le crdae du développement de coiratcteinifs cmumneos ou aifn de doisespr d'ingénieries de psiartinineslofsoaon éprouvées et fnmcleaait mloileiabss ;
- ? des patraantries aevc les osinartnogais trraoiereitls ilpofelitsnrerrenonses peuvent s'avérer nécessaires et bénéfiques puor les eetrsrneps et lrues salariés, nmmoatnet lorsqu'il s'agit de développer et calsreunctotiar des cbloooinatlras aevc les collectivités taeioilertrrs ou sicellotir les disfpotiss pitraireas inrnleseernfiotsops en matière d'information, de fraomiotn ou de bilan.

Cette coaioalbotlrn dnas le domiane de la GEPC s'exerce dnas le crdae du rôle recseiptf des CFENPP et des CIRPOE et de l'article 5 de l'accord national ipooneonfrienrstsl sur la GEPC qui énonce :

- ? qu'il anaprpeitt aux CIPROE de prdenre l'initiative de ceondroonr l'ensemble des iinmoanfotrs et données pvsperoicots prrpeos à luer titoeirre asii que ceells des branches, stlpiesucebs d'éclairer les paitnaerers saoioux au niveau régional, les esirenrtpes et les salariés sur l'évolution des métiers et des compétences ;
- ? que les bhcnares et les onrtnisigaoas trroteialreis iornnietsplsfenlroees ininceortt les eetrspneris aanyt développé des puqtiears réussies de GEPC à mrtete en cmumon lrues expériences puor fliaciter les développements de carrière et les mseis en rlotiean des ofefrs et bisneos de compétences ;
- ? que les bhceanrs et les onaorigistnas tailertreiros iepnrlolsiotesernfens rnorhcehreet dnas toute la mreuse du psliobse la msie à diiosstopin des entreprises, des inromanitfos

comuemns à celles d'entre eells aynat des rtiaelns ielnridltuses y cirmops de sous-traitance.

#### Article 6 - Communication

Le présent acorcd prend efeit le pimreer juor du mios qui siut la pltuaoaciibn 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 esipnreerts de la bhcarne et rnrdee la démarche ailcesbsce idnuelmnieievidt aux salariés, les paires stiraegniscnenveointnt de la nécessité d'une aocin d'information et de saieobsnlsitin de l'ensemble des atrues concernés au sien des entreprises.

Il s'agit également d'aider ces aructes à meux cpordmnere l'articulation etrne le présent acrcod et les arcdcos ctcieoflls colucns dnas la brchnae qui cnnecrouot dteenciremt ou ideeimcnrtent aux ofcbjites visés par la GPEC.

Les parties siagtareins considèrent en effet que les esinreertps et lrues salariés mias également les iatcnens représentatives du peoenrsrl donveit dspiesor d'une casnasncnioe de l'ensemble des moyens et des priorités négociés au niaevu de la branche.

Eells décident en conséquence de stleclioir l'observatoire psieoptrcf des métiers aifn d'élaborer aevc l'appui de ce derienr le « gduie prquiate 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 pernd efeit le peermir juor du mios qui siut la pbcauiatln de son arrêté d'extension au Jnauorl 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 clloctveie ntainaloe des etenierpsrs de vtene à dnsiacte (VAD).

#### Article 8 - Caractère obligatoire

Le présent acorcd pernd efeit le peemirr 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 qleuque nevaiu que ce soit, ne puet déroger en tuot ou piatre aux présentes dspootsiinis que dnas un snes puls favabrloe aux salariés.

#### Article 9 - Dénonciation

Le présent acorcd pernd efeit le peeimrr juor du mios qui siut la pitoualibcn de son arrêté d'extension au Jourarl officiel.  
*En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009*

La dénonciation du présent aoccrd s'effectue sleon les diotpsnsiosis des alretcis L. 2261-9 et stavinus du cdoe du travail.

#### Article 10 - Date d'application

Le présent aoccrd pernd eefft le prmeier juor du mios qui siut la pcbatilioun 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 aroccd etnrera en vgueur au pmrieer juor du mios qui siut la pbctiulaion de l'arrêté d'extension au Juonarl officiel.

#### Article 11 - Dépôt. □ Extension

Le présent acorcd prned efeit le peeimrr 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 acorcd srea déposé par la paitre la puls detlginie auprès des scerievs ceuanrtx du mrisitne chargé du tviaarl en un eilrmxpae oigrianl spruopt pepair et un elmxeiprae sur sproput électronique.

Les piraets searagnitis cnnoenivnet de procéder à la dmeande d'extension du présent accord.

## Article - Préambule

Le présent acrcod pernd eefft le preemir juor du mios qui siut la pbuotialicn de son arrêté d'extension au Jaornl officiel.  
*En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009*

Les paires sntrgaeiais sguonielt luer volonté de denonr une nuvoelle 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 pretmtre 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 neviau de la bcarhne dnot elels seuiongnt les complémentarités :  
? aorccd ceclitlof du 24 mras 2005 rilatf à la fromiaotn pnsolrfneesloie dnas la vtnee à datscnie ;  
? arccod du 24 mai 2005 rtailf à la goteisn des prcaours pnosirlenfoses tuot au lnog de la vie dnas la vtnee à dcstniae ;  
? acorcd du 15 décembre 2006 rilteaf à la voilaatdin des auqics de l'expérience et à la création de cefatritics de qfliacaioitun penoolreislrfse 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 aeiiptcnnr les évolutions économiques, tuhqgleeioocns et oosnaatlrineeinlgs pieeebcprtls au nieavu des etnesperis et au naievu de la branche, ils considèrent que c'est un puls grand nbomre de salariés qui anourt une puls gnrdae capacité, par les meonys mis à dispsitoion par luer erpstiner et la branche, à crtonsiure luers pcaorrs professionnels.

Au-delà des dsnpiisitoos légales en vuiegur qui définissent le chmap des ensrreeipts ssueioms à une oioltgiban de négociier, le présent aoccrd eentnd également préciser les voeis et mnyeos qui ptrtmeoent d'impulser la démarche dnas les PME et TPE aifn d'étendre le bénéfice de la GEPC à l'ensemble des salariés de la branche.

Il est rappelé que ces eerprtsiens snot très nuembseors au sien de la psioersfon (95 % d'entreprises de mnois de 50 salariés). Les ptaries sieatinagrs sgunneilot que la démarche diot être en conséquence adaptée à cette typologie.

Cet aoccrd inriventet à un mnomet clé de l'évolution de la pfoeiossrn :

La vtene à dnisatce par ieentrtnt gange des prtas de marché tdinas que les commnaeds passées au meoyu du courrier et du téléphone déclinent.

Les siets mnarchads ciennntout de croître rienmpdeat : puls de 43 000 sites afitcs en France, dnot un nbomre csrinasot snot iuss de très gaedrn 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 canuax traditionnels, les enisrrptees tenndet à dinveer « mnuatclial ».

L'accès miassf à iennertt iudnit de navuueox cotpnreteomms qui imctenpat d'ores et déjà les porsecs ctleins et litusieogs (21 mioinlls d'individus se cennnoectt chaque juor diupes luer domicile).

Dans ce ceotnxt de mutation, les petiras sgnariaties conatnestt que la posvtcpeire contustie un ejneu cnaretl au nieavu de la branche.

Les salariés dneviot en eefft pvouior tverour au tevrars d'une démarche de GEPC ciondute au naievu de la bcnhrae tetous les ifiomaronts deoibspins et peentetins sur le ctneote dnas leueql évoluent les métiers et les eipolms de la bcnahre et en ce qui ccernoe les mynoes luer pmtanteert d'orienter luers tjertoreaics professionnelles.

Qu'il s'agisse d'aborder ces évolutions dnas le crdae d'une

mobilité inretnu ou externe, les petiras siagarniets considèrent que le présent accord diot pttreemre aux salariés d'obtenir une puls gdnrae maîtrise de luer évolution professionnelle, en prtcaluier puor les salariés qui seeinrat les puls exposés à des ruseiqs de rutprue de luer prarucos posonerisnfe ou cuex qui csenionsnat 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 csnittuo un outil luer prttemnaet d'anticiper lrues béisnos 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 calgauote du nrod et de l'est de la Fncrae ; Snccdayit ninaatol des eetnersiprs de vnete à distance.
Syndicats signataires	Fédération des employés et cadets FO ; Fédération nainolate des scdaynits du pnoensel 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 vetne CTFC ; Fédération cuirs, titexle hiabnlmet 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 nltniaaoe des eenrtsirpes de vetne par cgatauloe est modifié comme siut :

Article 1er  
Champs d'application

La présente cnievnootn cotcevvllie ansii que ses aenantvs et anxeens snot cconuls en aitappiclcn de la loi du 13 nbemovre 1982 modifiée et de la loi du 11 février 1950.

Ces teexts règlent les rprtpaos de tivaarl etnre les eloyuperms et les salariés des epstienrers de vntee à dstncaie (VAD) dnnot 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 cpornroceadsne sur calouagte général) et 52.6 B (vente par carcseonpnodre spécialisée) de la narmulcntoe des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 poatnrt abopaoptrin des nuntmcreloas d'activités et de produits.

Cette cotenvinon cliotcvele ainsi que ses atnvaens et anneexs s'appliquent également aux pnsrneoles de ces eeentpsrris taalniralvt dnns tuos crteens liés à l'activité pripilncae tles que entrepôts, cnretes d'appels, sièges sociaux.

Ces texets s'appliquent à l'ensemble des ertieprnses ci-dessus

Compte tneu de ce qui précède, les paierts sgrtiaaneis décident d'organiser la démarche de GEPC au naiveu de la bcrahe aouutr de 5 gnrdas aexs :

- ? les métiers et la pvcisrtoepe (art. 1<sup>er</sup>) ;
- ? les métiers et la costunrociitn des pcuaorrs psfnrenoleoiss (art. 2) ;
- ? la sécurisation des puacrors et la friotamon plennlofsrseoie (art. 3) ;
- ? la GEPC dnns les PME et les TPE (art. 4) ;
- ? le doalgie scoail dnns le cadre de la GEPC (art. 5).

définies se siauntt sur le trrtirioee national, y ciomprs dnns 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 cnoineevnnt de lbeiellr l'intitulé de la cvnnoetion ccovtilele ntinalaoe des eenserpirts de vetne par cugtolaee comme siut :

« coovtninen clctoelvie nolantaie des eeernnstpis 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 aocrd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dnns un snes puls fboaralve aux salariés.

Article 4 - Notification et validité de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

La prtiae la puls dlgnieite des ooaisantrigs stairignaes de l'avenant en ntiiioe le txttee à l'ensemble des ogisairtanons représentatives.

La validité des présentes dnnsostiipos est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des osgnaniaortis saneycdlis de salariés représentatives dnns les chpmas d'application de la cnoivotenn collective. L'opposition est exprimée dnns le délai de 15 jrous à cpmtoe de la dtae de ntiiioafcton 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 dictioern 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 sgraitinaes 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 dssitinoopis du présent anvenat pdoennrrt efeft à coetpmr de la dtae de signature.

## Avenant du 28 avril 2010 relatif à la

## période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national sicoal des enetrsepirs de vnete à dsntaie ; Syndicat des eesrrtnpis de vntee par ctaulgoae du nrod et de l'est de la France;
Syndicats signataires	Fédération nnliatœe du pnesonerl d'encadrement des isntredius cemhquius 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 :

« Atilrce 2  
Période d'essai

La durée de la période d'essai iiniltæ et de son rneellenemouvt diot être expressément prévue dnas la lttere d'engagement ou le cnoatrt 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 eettnein pranot sur les différents atecpss de la tuene du poste.

A l'issue de l'entretien, si une période de rlvenuemeloent est proposée par l'employeur, le salarié flrsamoie son arcocd dnas un dcoenunt signé qu'il rmeet à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les pierats pveenut résilier le caorntt de tavrial en rntseeapct les délais de prévenance prévus aux atlicres 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 ismdtnneoiaïn puor la période excédant éventuellement la période d'essai.

La patire qui n'observerait pas le délai de prévenance devriat à l'autre l'indemnité cetpmorscnaie 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 rcrhhece d'emploi.

Les heeurs puor rehrccehe d'emploi snot fctonoin de la durée de tiaravl etcieff du salarié dnas l'entreprise.

La msie en ?uvre des hereus puor rhrhcece d'emploi fiat l'objet d'un délai de craence de 1 mois.

Au-delà de ce délai, tuot mios en corus orvue dirot à un crédit puor rchrcehee 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 rptruue 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 pnorruot être groupées. »

L'article 4 « Période d'essai » de l'avenant « Aentgs de maîtrise et teihnccenis » est abrogé et remplacé par les dnpsiiioitss sniuvtaes :

« Arlitce 4  
Période d'essai

La durée de la période d'essai intliiae et de son rlenuvooeenmlt diot être expressément prévue dnas la ltrtee d'engagement ou le ctoanrt de travail.

Elle est fixée à 2 mios et rbelnoveaule 2 mois.

Pour les agntes de maîtrise ou tciincnhees dnot l'intégration nécessiterait une période de faomtrion pisonefsolnere ibdpnnaelsise à la tneue du poste, pndaent la période d'essai initiale, la période d'essai est fixée à 3 mios et revaeuonlble 3 mois.

La nrtaue des atncois de foritoman srea portée à la cnonciisnaae du salarié dès sgutinrae du conratt de travail.

La période d'essai ne pruora être renouvelée qu'à l'issue d'un ettnein pornatt sur les différents aptecss de la tneue du poste. A l'issue de l'entretien, si une période de rnvleeeeeumonlt est proposée par l'employeur, le salarié fmilrsoae son acocrd dnas un dumnocet signé qu'il reemt à l'employeur.

Pendant la période d'essai, les pteiras pevnuet résilier le caotnrt de trivaal en rpentsceat les délais de prévenance prévus aux alctires L. 1221-25 et L. 1221-26 (2). Cependant, lrousque 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 iotsniamedn puor la période excédant éventuellement la période d'essai.

La patrie qui n'observerait pas le délai de prévenance dvierat à l'autre l'indemnité conitrspecmae crpnnsdroeaot 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 rchrreehe d'emploi.

Les hereus puor reehrcche d'emploi snot foictnon de la durée de trvaial eficteff du salarié dnas l'entreprise.

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

Au-delà de ce délai, tuot mios en cruos ovure dirot à un crédit puor rheccerhe d'emploi de 7 heures.

Les herues afférentes à une période de rlenemvuolenet snot majorées de 25 %.

Dans le cdare de périodes d'essai puls longues, puor période de ftmroiaon preleoiosfnnne 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 pourront être groupées. »

L'article 4 « Période d'essai » de l'avenant « Ingénieurs et cadres » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 4 Période d'essai

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

Elle est fixée à 3 mois et renouvelable 3 mois.

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

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

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

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

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance prévus aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 (3). Cependant, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai après 2 mois de présence du salarié, le délai de prévenance pour l'employeur est de 1 mois de date à date.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### Dépôt. ? Existence

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 exemplaire original signé et un exemplaire sur support électronique.

Les parties s'engagent à procéder à la demande d'extension du présent accord.

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

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

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Article L. 1221-26. ? Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le

salarié, celui-ci retsctee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

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

La période d'essai, lorsqu'elle est incluse, 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.

# Avenant du 24 juin 2011 relatif à la modification de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des enseignants de l'enseignement privé à distance ; Syndicat des enseignants de l'enseignement privé par correspondance du nord 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 nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;  
La fédération des syndicats professionnels des enseignants et cadres de l'enseignement CFTC,

## 1. Dispositions générales

L'alinéa 1er de l'article 30 « Période ou période de mise à disposition » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :  
« Le personnel ouvrier-employé, agents de maîtrise et techniciens, cadres de la vente à distance bénéficie d'une prime annuelle qui ne peut être inférieure aux 2/3 du 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 dernières mois. »  
Le reste de l'article est sans changement.

## 2. Avantant « Ouvriers et employés »

L'article 9 « Ancienneté » est supprimé.

## 3. Avantant « Techniciens et agents de maîtrise »

Le premier alinéa de l'article 11 « Salaires effectifs » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :  
« Dans le respect de cette disposition, chaque enseignant-chercheur, d'une part, l'effectif ? agents de maîtrise et techniciens ? employé par niveau, et la mise à disposition annuelle d'embauche correspondante, d'autre part, le total annuel des salaires effectifs, hors primes collectives, l'ensemble étant calculé à l'année et à l'effectif identiques. »  
Le reste de l'article est sans changement.

Le premier alinéa de l'article 13 « Préavis » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :  
« En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée comme suit :

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

1. Agents de maîtrise et techniciens de catégorie D : le mois en cours et le mois suivant.

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

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

Le reste de l'article est sans changement.

Le second alinéa de l'article 17 « Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens assimilés » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :  
« Sont ainsi considérés les agents de maîtrise et techniciens de catégorie E niveau Référent. »

Le reste de l'article est sans changement.

4. Avantant « Ingénieurs et cadres »

Le titre de l'avenant « Ingénieurs et cadres » est abrogé et remplacé par le titre suivant : « Cadres ».

L'article 1er « Champ d'application » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 1er  
Champ d'application

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

L'article 2 « Coordonnées » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 2  
Classification

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

Le 1er alinéa du premier article 18 « Régime de retraite et de prévoyance » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :  
« Les cadres bénéficient du régime de retraite et de prévoyance résultant de la cotisation cotisée au régime de la loi du 14 mars 1947, conformément à l'article 4 de la loi relative à la sécurité sociale (catégorie supérieure ou égale à F), dans les conditions ci-dessous précisées. »

Le reste du premier article 18 est sans changement.

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. ? Enregistrement

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 exemplaire original sur papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties s'engagent à procéder à la mise en œuvre de l'extension du présent accord.

# Avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe

# Classifications

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des entrepreneurs de vente à distance ; Syndicat des entrepreneurs de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC.

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

L'annexe « Coslincaisftis » est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

#### « ANNEXE Classification

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de réviser le dispositif de classification établi en 1992, dans le but :

? de permettre aux entreprises de la vente à distance de s'adapter aux évolutions technologiques afin qu'à un niveau de cotisation en mutuelle ;  
? avec le développement d'Internet ;  
? un grand nombre de PME et TPE se créent dans la vente à distance ;  
? le multi-canal transforme les échanges du travail et les emplois ;  
? de reconnaître le savoir-faire des salariés de la vente à distance, de telle sorte que cette reconnaissance se concrétise, en particulier à tout salarié ;  
? d'évoluer dans le cadre de l'emploi qu'il occupe ;  
? d'accéder à un emploi classé à niveau supérieur ;  
? de mettre en adéquation la grille des salaires barémiques avec les objectifs de la présente classification.

Dans cette perspective, elles soulignent l'importance des accords conclus dans la vente à distance, pour une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie et le développement des compétences par la formation professionnelle.

Elles réaffirment le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires décident d'adapter la structure de classification en se fixant 3 objectifs dans la classification d'une nouvelle grille :

? créer un dispositif flexible adaptable à l'organisation de chaque entreprise ;  
? disposer d'« outils repères » qui soient représentatifs en nombre de salariés et significatifs de l'évolution des emplois dans la branche ;  
? constituer des repères objectifs pour classer les emplois et valoriser l'expérience professionnelle que les salariés de la VAD développent dans le cadre de leur emploi.

#### Article 1er - Principes de classification *En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

La classification regroupe l'ensemble des catégories de professions en une échelle unique comportant des catégories et des niveaux.

La classification est composée de 2 étapes successives :  
? le classement de l'emploi par catégorie ;  
? l'attribution d'un niveau au travailleur de cet emploi.

Le système de classification est explicité par le classement d'emplois repères.

#### Article 1.1. - Classement des emplois *En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

1.1.1. Les emplois sont classés sur une échelle comportant 8 catégories principales :

? les catégories A à C se rattachent aux ouvriers et employés ;  
? les catégories D et E se rattachent aux techniciens et agents de maîtrise ;  
? les catégories F à H se rattachent aux cadres.

Nombre de catégories auquel il ne peut être dérogé.

1.1.2. Les catégories sont définies à partir des critères suivants :

? autonomie ;  
? activité ;  
? responsabilité ;  
? connaissances requises.

Pour qu'un emploi soit situé à une catégorie donnée, il faut impérativement qu'il réponde aux exigences requises par les critères classants.

Ces critères sont déclinés catégorie par catégorie à partir des définitions génériques suivantes.

#### Autonomie

L'autonomie est la capacité à prendre des initiatives, elle se mesure à la fréquence des contrôles, à la précision des consignes et/ou à l'amplitude de la délégation.

#### Activité

Ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vont de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concourant plusieurs domaines.

#### Responsabilité

La responsabilité s'entend du simple respect des procédures jusqu'à des responsabilités qui touchent à la marche générale de l'entreprise.

#### Connaissances requises

Il s'agit du niveau de formation requise pour tenir l'emploi. Ces niveaux sont définis par référence à la nomenclature interministérielle du 11 juillet 1967 annexée au présent accord.

Ce niveau peut avoir été atteint :

? au terme de la formation initiale ;  
? au terme d'une formation continue ;  
? par l'expérience professionnelle ;  
? dans le cadre d'une VAE ou par un CQP ou CQPI.

A chaque catégorie correspond une rémunération minimale.

#### Article 1.2. - Attribution du niveau *En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

Le niveau traduit la maîtrise des savoir-faire que démontre le salarié dans l'emploi qu'il occupe.

Chaque catégorie comprend 3 niveaux reflétant l'évolution du salarié dans son emploi :

? débutant ;  
? maîtrisant ;  
? référent et/ou polyvalent.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur reconnaît l'évolution du salarié dans son emploi. Il implique de satisfaire complètement à la définition du niveau inférieur. Toutefois, dès lors que sont remplies les conditions propres à chaque niveau, l'attribution d'un niveau n'implique pas pour le salarié d'avoir été préalablement positionné au niveau qui précède et il est néanmoins supposé satisfaire complètement les conditions.

Pour passer d'un niveau à l'autre, il est fait application des dispositions de l'article 4 sur l'évolution professionnelle du salarié. A chaque niveau correspond une rémunération minimale déterminée conformément à ces dispositions.

Il est, par ailleurs, expressément convenu que tout salarié titulaire d'un CQP ou CPQI délivré par la branche, dans l'emploi qu'il occupe, se voit attribuer, a 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 application des principes définis précédemment, les emplois repères déterminent à partir des tâches et des activités décrites une catégorie principale de classement selon laquelle des emplois analogues, quelle qu'en soit la 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 inférieure 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 définies. De façon générale, ils reçoivent ou reçoivent à des intervalles leur paiement d'atteindre le résultat attendu.

En attendant une parfaite connaissance de leurs métiers et en s'adaptant à leur évolution personnelle par la formation professionnelle, ils continuent d'acquiescer au service de qualité que l'entreprise doit apporter pour répondre aux attentes de ses clients avec lesquels les équipes ont vocation à être en relation.

##### 2.1.1. Définition des niveaux

###### Niveau débutant

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle évaluée d'au maximum 9 mois, les salariés maîtrisant les savoir-faire requis par l'emploi se voient attribuer un niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien personnalisé aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, sont évoquées les actions de formation nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

###### Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant de façon satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi qu'il exerce. Grâce à son expérience, il obtient de façon autonome les compétences attendues sans avoir besoin d'assistance, ni d'accompagnement, dans un contexte de travail habituel.

###### Niveau référent et/ou polyvalent

Salarié dominant toutes les caractéristiques et compétences de l'emploi, au point d'être considéré :

Comme un référent : l'expertise professionnelle qu'il a développée lui permet par exemple et sans que cela soit automatique :

? de résoudre des problèmes nouveaux et/ou inhabituels ;  
? d'alerter sur les dysfonctionnements et proposer des améliorations sur les procédures ou les modes opératoires ;

? d'être sollicité et participer aux évolutions des procédures, des modes opératoires ou de l'organisation du travail ;  
? d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;  
? de partager son expérience professionnelle dans le cadre de groupes de travail ;  
? d'exercer une mission de tutorat.

Comme un polyvalent : est considéré comme polyvalent le salarié réalisant de façon non occasionnelle des opérations qui relèvent d'un autre emploi classé dans la même catégorie ou une catégorie inférieure. (Par ailleurs, il faut considérer une situation de travail qui peut correspondre à un poste de travail différent mais comportant 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 la hiérarchie.

###### Activité

Exécution d'opérations à enchaîner de façon cohérente, ce qui nécessite d'échanger des informations diversifiées, de les prendre en compte et éventuellement de les reprendre sur un formulaire.

###### Responsabilité

Autocontrôle de conformité réalisé à chaque étape du travail.

###### Connaissances requises

Les connaissances personnelles 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, lorsque 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 assure l'activité.

###### Activité

Exécution d'opérations qualifiées par un processus de contrôle de la qualité du travail adapté dans le cadre de procédures définies.

###### Responsabilité

Les résultats obtenus sont atteints par l'adaptation des moyens mis à disposition. Ils peuvent nécessiter une collaboration avec des intervenants internes ou externes.

###### Connaissances requises

Les connaissances personnelles nécessaires sont soit celles sanctionnées par le baccalauréat, et notamment le baccalauréat professionnel, soit celles sanctionnées par le CAP ou le BEP complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et/ou de formations complémentaires.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, lorsque le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience



professionnelle).

#### 2.1.4. Définition de la catégorie C

##### Autonomie

Des instructions générales (complétées par des informations) indiquent les résultats à atteindre et les méthodes de travail pour y parvenir.

Le processus hiérarchique contrôle les résultats et les méthodes mises en œuvre.

##### Activité

Exécution d'un ensemble de travaux, nécessitant la recherche, l'analyse et le traitement d'informations variées, et complexes, pour relever la solution la plus appropriée.

##### Responsabilité

Les résultats attendus sont obtenus par l'utilisation de méthodes connues mais diversifiées et complexes.

Ils sont atteints par l'adaptation des moyens mis à disposition. Ils peuvent nécessiter une collaboration avec des interlocuteurs internes ou externes.

##### Connaissances requises

Les connaissances minimales requises sont celles sanctionnées par le baccalauréat et le diplôme du baccalauréat professionnel, complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et ou de formations complémentaires.

Ce niveau peut être atteint par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, lorsque le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

#### Article 2.2. - Classification agents de maîtrise et techniciens En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les agents de maîtrise et les techniciens exercent leur mission dans le cadre d'une délégation et d'objectifs définis le plus souvent dans un cadre annuel.

Les techniciens sont responsables pour leur maîtrise d'une ou plusieurs tâches et/ou leur activité de la conduite de projets, gestion de travail dans le cadre de leur domaine d'action.

Les agents de maîtrise sont responsables pour leur capacité managériale : commander un groupe de salariés, former, accompagner des personnes techniques à un ou plusieurs salariés, manager des salariés au sein hiérarchique (organiser, planifier, contrôler, évaluer, fixer des objectifs, motiver). Ces compétences peuvent être associées.

De par leurs attributions, ils exercent un rôle en matière de communication, au sein de leur entreprise et/ou sont en relation avec des clients, fournisseurs ou prestataires de services.

Ils font preuve de capacité d'adaptation dans un environnement technique, économique et social en évolution constante.

#### 2.2.1. Définition des niveaux

##### Niveau débutant

Salarié en phase d'acquisition des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi qu'il exerce : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 12 mois, les salariés maîtrisant les savoir-faire requis de l'emploi sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai,

un itinéraire professionnel ardue lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, sont évoquées les actions de perfectionnement nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

##### Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant l'emploi qu'il exerce, ce qui lui permet :

- ? d'obtenir de façon régulière et satisfaisante les contributions attendues ;
- ? d'être force de proposition, auprès de sa hiérarchie dans le cadre de son domaine d'activité, afin de résoudre des problèmes techniques ;
- ? d'animer des groupes de travail dans son domaine d'activité ;
- ? d'accueillir les nouveaux collaborateurs de son domaine d'activité ;
- ? d'assister ses collaborateurs.

##### Niveau référent

Salarié dominant l'emploi qu'il exerce, au point d'être considéré par ses compétences comme un expert.

Son expertise lui permet, dans que le cas échéant, de :

- ? résoudre des problèmes complexes ;
- ? rédiger les procédures et transmettre les savoir-faire ;
- ? assurer des missions complémentaires dans le périmètre de son emploi ;
- ? agir en support technique ou en assistance à ses collègues (TAM) ;
- ? animer des groupes de travail transversaux ;
- ? contribuer à l'optimisation des processus existants ;
- ? tutorer les nouveaux collaborateurs.

#### 2.2.2. Définition de la catégorie D

##### Autonomie

L'emploi occupé s'organise dans le cadre de paramètres ou plannings établis. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations par son supérieur hiérarchique.

##### Activité

Réaliser des tâches ou des travaux présentant des spécificités techniques pouvant nécessiter de réunir, de coordonner des intervenants de nature et de secteurs divers.

L'agent de maîtrise anime et manage un groupe de salariés.

##### Responsabilité

Propose des solutions, met en œuvre, contrôle et adapte les méthodes, procédures et moyens mis à sa disposition, pour obtenir les résultats attendus.

Il est un relais de communication de l'entreprise.

##### Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par le BTS, le DUT ou la licence professionnelle.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, lorsque le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

#### 2.2.3. Définition de la catégorie E

##### Autonomie

L'emploi occupé requiert une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité conformément aux objectifs fixés avec son supérieur hiérarchique (gestion du planning, priorisation des activités à gérer).

##### Activité

Réaliser ou coordonner des travaux relatifs à un projet, nécessitant de maîtriser plusieurs techniques, d'appliquer et d'adapter les acquis en vue d'atteindre les objectifs.

Participer à l'élaboration des prévisions, à la planification des résultats et de leur analyse.

La maîtrise de sa spécialité permet de lui permettre d'apporter des conseils techniques, de proposer et de mettre en œuvre des solutions nouvelles.

L'activité exige d'être en lien avec des interlocuteurs différents et variés pour apporter à des situations dans l'intérêt de l'entreprise.

L'agent de maîtrise anime et manage un ou plusieurs groupes de collaborateurs (ouvriers, employés, techniciens et autres de maîtrise de niveau inférieur).

#### Responsabilité

Il contribue par son action à l'amélioration des processus de l'entreprise, il élabore les nouvelles, il analyse et adapte les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

Il participe à la détermination de ces objectifs.

Il est un relais de communication de l'entreprise.

#### Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par le BTS, le DUT ou la licence professionnelle.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

### Article 2.3. - Classification cadres En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Les cadres contribuent à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Ils peuvent assurer la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité ou parties de l'entreprise dans le cadre d'objectifs généraux.

Ces activités donnent lieu aux suivants :  
? une compétence technique confirmée ;  
? une capacité à piloter des projets et à manager les équipes projet ;  
? des compétences managériales pour animer, former et motiver les collaborateurs.

Le plus souvent, ils exercent leurs missions avec un niveau de délégation qui dépend de la fonction exercée et du périmètre des activités dont ils ont la responsabilité.

Les décisions qu'ils prennent et/ou les projets qu'ils conduisent peuvent avoir un impact significatif sur les performances et plus généralement les résultats économiques de l'entreprise. Ils sont en capacité d'acquiescer et de mettre en œuvre des technologies nouvelles.

Certaines fonctions peuvent les amener à travailler dans un contexte international.

La présente classification ne concerne pas les emplois de grades définis à l'article L. 3111-2 du code du travail.

#### 2.3.1. Définition de la catégorie F

##### 2.3.1.1. Définition des critères caractéristiques

#### Autonomie

Les activités sont réalisées dans le cadre de directives qui fixent les objectifs et les moyens à mettre en œuvre.  
Le contrôle passe par des évaluations régulières et porte sur les

écarts entre objectifs et réalisations.

#### Activité

Il a en charge un ensemble d'activités pouvant impliquer des relations régulières avec d'autres services internes ou des interlocuteurs externes et des prestations de services.

Il peut manager directement des ouvriers, employés, techniciens et autres de maîtrise.

Cette catégorie recouvre également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, interviennent dans des domaines de spécialité. En tant que spécialistes de leur domaine, ils peuvent se voir confier des missions ou la conduite de projets, sur une durée limitée, faisant intervenir des personnes de divers métiers, qu'ils leur permettent d'orienter et de mobiliser.

#### Responsabilité

Il est chargé par son action de l'amélioration des processus de l'entreprise, il élabore les nouvelles, il analyse et adapte les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

#### Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (titre d'ingénieur, master, ou tout diplôme équivalent).

Ce niveau peut être acquis par la formation initiale, par la formation professionnelle, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience).

#### 2.3.1.2. Définition des niveaux

#### Niveau débutant

Ce niveau recouvre les cadres faisant l'acquisition d'une première expérience professionnelle, des techniciens ou autres de maîtrise gagnant de saut et les cadres en phase de fonction.

Ils peuvent avoir besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période effective d'au maximum 18 mois les salariés occupant pleinement leur fonction sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien approfondi aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, sont évoquées les actions de développement professionnelles nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

#### Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pleinement la fonction qu'il exerce ce qui lui permet d'atteindre les objectifs et les résultats attendus.

#### Niveau référent

Salarié détenant l'emploi qu'il exerce, au point d'être considéré par ses compétences comme un expert.

Son expertise lui permet de résoudre les problèmes techniques ou plus complexes ;  
? d'assurer des missions complémentaires dans le périmètre de son emploi ;  
? d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;  
? d'animer des groupes de projets transversaux à partir d'un

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 pptcriaie à la détermination des objectifs, et des myeons humains, tequicenh et budgétaires à merte en ?uvre dnas son seecutr d'activité.

Le contrôle ptroe sur les réalisations de l'année écoulée sur les écarts entre ojeftctis et réalisations.

##### Activité

Gère un scueetr d'activités inpluiaqmt des rolaentis régulières aevc d'autres sevicers innetnes ou des irlretuocuent 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 paearettris extérieurs.

Cette catégorie alecucile également des cedras qui, snas responsabilité hiérarchique, ont aucqis une expérience confirmée dnas luer dniame de spécialité.

Ils ptinloet des pjroets siinffgiatcs ou transversaux, itnnrees ou exeeetns et paifros à l'international.

##### Responsabilité

La responsabilité s'étend à tuos les acsetps sociaux, économiques, theiucqens et organisationnels.

Il ierenvintt dnas la geotsin de carrière de ses crrolboaaletus et dposie d'une lgrae initivitaie puor cvceinoor et mttre en ?uvre le fonctionnement, l'organisation et les process.

##### Connaissances riueseqs

Les csoiaannscnes rieeqsus snot celes sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (titre d'ingénieur, mesatr ?, ou tuot diplôme équivalent).

Ce niveau puet être acucis par la fimtaoorn initiale, par la fritoaomn 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 nuveiax

##### Niveau débutant

Ce nvaieu alcecilue les caedrs fiaanst l'acquisition d'une première expérience pnfosenolsrleie 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 oucpant plemniet luer fctoonin snot classés au niveau 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 pneasonaofirinsositls nécessaires puor petrermte au salarié 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 coenifr 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 ctbiortnouin 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 fintcoon de l'entreprise.

Anime des cadres, des eerptxs et/ ou d'autres robpeslsnaes hiérarchiques.

Cette catégorie accueille 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 cetntoxe international.

##### Responsabilité

Il taudrt en paln d'action les otnreitoanis stratégiques qu'il met en ?uvre en ultsinait 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 rqseieus

Le nvieau de cennaicnsnass ruiesqes est culei équivalent aux diplômes les puls élevés de l'enseignement supérieur.

#### 2.3.3.2. Définition des niveuax

##### Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant peniemnlet la fnoction qu'il exerce, ce qui lui pmeret d'atteindre les ojtebcfs 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 cmme référent.

#### Article 3 - Synthèse des classifications En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Conformément aux pcreiinps retenus, les eenperirtss atibunetrt à cahque salarié, solen les modalités définies à l'article 5, une qaaouciftiin qui résulte à la fios :

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 mars 2005 relatif à la formation professionnelle continue, les parties signataires ont souhaité répondre à l'aspiration des salariés à une plus grande maîtrise de leur évolution professionnelle.

Par l'introduction de nouveaux dans la classification, le présent accord ouvre une voie nouvelle, dans le but de reconnaître aux salariés de la branche, la maîtrise des savoir-faire qu'ils démontrent dans leur emploi.

Les parties signataires décident en conséquence que lors de l'entretien professionnel, tel que défini à l'article 7 de l'accord du 24 mars 2005, sont discutées avec le salarié les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les modalités selon lesquelles les incitations de promotion sont prises en compte et le résultat de ces actions peut conduire à l'attribution d'un niveau supérieur ou d'un accès aux emplois d'ouvriers avec l'attribution de la catégorie qui correspond.

Suivant ce principe, les signataires insistent sur l'importance d'ouvrir aux salariés qui en expriment le souhait et qui ont obtenu le niveau de référent et/ou polyvalent dans la catégorie C ou référent dans la catégorie E, l'accès aux emplois d'ouvriers des catégories supérieures TAM et cadres. Au préalable, il sera mené d'un commun accord une évaluation professionnelle qui déterminera la capacité du salarié à accéder au changement de statut et les moyens nécessaires pour l'accompagner.

A cet effet, ils reconnaissent également l'importance de l'entretien de carrière prévu par l'accord collectif du 5 novembre 2009 sur la GEPC dans la vaine à distance.

Elles réaffirment le rôle majeur de l'encadrement (cadres et agents de maîtrise) dans la mise en œuvre de ces dispositifs et la nécessité de former l'encadrement à ces entretiens. Les atouts de formation qui concourent à cet objectif constituent une priorité au sens des dispositions de l'accord collectif du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle continue dans la vaine à distance.

Elles précisent également que tout salarié référent accédant à un emploi de catégorie supérieure bénéficiera lui-même sa rémunération est supérieure à celle qu'il percevait dans la catégorie et le niveau auquel il serait positionné, d'une augmentation équivalente à la progression du niveau débutant à maîtrisant. Cette augmentation prendra effet avec l'attribution du niveau maîtrisant.

Pour l'application de ces dispositions et la détermination des minima professionnels tels qu'ils résultent des précédents de convention énoncés à l'article 1er du présent accord, les parties s'engagent à convenir d'adopter les modalités suivantes :

Les minima pluriannuels sont déterminés dans la branche en fonction de l'ancienneté d'évolution professionnelle fixé comme suit :

- de débutant à maîtrisant : 102 ;

- de débutant à référent/ polyvalent : 106.

Ces coefficients d'évolution sont indiqués pour tous les catégories.

Article 5 - Mise en œuvre de l'accord  
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

5.1. Délai de mise en œuvre

Les entreprises disposent d'un délai de 18 mois au plus à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension pour mettre en œuvre le présent accord.

5.2. Coordonnées de la négociation et d'interprétation

En cas de différents dans l'interprétation de la classification, il sera fait appel à l'article 4 de la convention nationale, notamment création d'une commission paritaire de négociation et d'interprétation.

5.3. Etablissement d'un document d'information

Les parties conviennent d'élaborer un document d'information afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord, en vue de son application par les salariés et les entreprises.

Article 6 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Caractère obligatoire

Il est expressément convenu par les parties que les entreprises ne peuvent déroger à la présente convention conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. »

Dépôt. ?

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la parité la plus dévouée auprès des services chargés de la mise en œuvre du travail en un exemplaire original par voie électronique.

Les parties s'engagent à convenir de procéder à la détermination d'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les parties signataires du présent accord reconnaissent qu'un emploi-repère n'est pas un poste de travail.

L'emploi-repère est défini pour l'ensemble de la branche indépendamment des particularités inhérents à chaque entreprise.

Les emplois-repères reprennent les 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 caractéristiques de la coexistence (autonomie, activité, responsabilité, caractéristiques requises) de caractériser le poste de travail 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 :

- ? connotions de l'offre ;
- ? meritière et expérience client ;
- ? SI/ IT (Système d'information/ Technologies de l'information) ;
- ? Supply Chain ;
- ? développement commercial ;
- ? fonctions supports.

La répartition des emplois-repères au sein de ces filières est la suivante (tous les intitulés s'entendent au masculin et au féminin) :

- ? Connotions de l'offre
- ? clientèle de département ;
- ? responsable de BU ;
- ? ingénieur R et D ;
- ? acheter ;
- ? responsable de commercial ;
- ? chef de produit ;
- ? designer ;
- ? chargé de qualité ;
- ? modélisateur ;
- ? artisan métier ;
- ? assistant administratif.

- ? Marketing et expérience client
- ? clientèle de département ;
- ? responsable marketing/ commercial ;
- ? Data Analyst ;
- ? Business Analyst ;
- ? chargé de câblage ;
- ? responsable e-commerce ;
- ? chef de projet digital ;
- ? Social media manager ;
- ? Traffic manager ;
- ? concepteur-rédacteur ;
- ? Web designer ;
- ? cinéaste réalisateur ;
- ? chef d'équipe ;
- ? assistant métier ;
- ? assistant administratif.

- ? SI/ IT (Système d'information/ Technologies de l'information)
- ? clientèle de département ;
- ? responsable SI ;
- ? chef de projet SI ;
- ? ingénieur ;
- ? architecte de données ;
- ? développeur ;
- ? technicien support SI ;
- ? assistant administratif.

- ? Supply Chain
- ? clientèle de département ;
- ? responsable d'exploitation ;
- ? ingénieur méthode et outils ;
- ? gestionnaire de stock ;
- ? technicien de maintenance ;
- ? agent logistique polyvalent ;
- ? chef d'équipe ;
- ? artisan métier ;
- ? assistant administratif.

- ? Développement commercial
- ? clientèle de département ;
- ? responsable développement commercial ;
- ? directeur de magasin ;
- ? conseiller clientèle ;
- ? assistant métier ;
- ? assistant administratif.

- ? Fonctions supports
- ? responsable de département ;
- ? responsable ressources humaines ;
- ? juriste ;
- ? contrôleur de gestion achat et/ ou financier ;
- ? gestionnaire de paie ;
- ? comptable ;
- ? assistant métier ;
- ? assistant administratif.

Parmi ces emplois-repères figurent les emplois-repères transverses, c'est-à-dire communs à deux filières ou plus, figurant ci-dessus dans des cases bleues.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Patrimoine officiel » « Bénéficiaires des conventions céciliot ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210042\\_0000\\_0015.pdf](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 comprend huit catégories allant de la catégorie A à H.

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](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Patrimoine officiel » « Bénéficiaires des conventions céciliot ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210042\\_0000\\_0015.pdf](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](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Patrimoine officiel » « Bénéficiaires des conventions céciliot ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210042\\_0000\\_0015.pdf](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 :

- ? moiss ;
- ? activités ;
- ? facteurs de variation éventuels ;
- ? interconnexions éventuelles ;
- ? classification.

L'ensemble des descriptifs de ces emplois-repères, par filière et dans l'ordre chronologique des catégories postérieures 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*

Mission	Il/ elle est un apupi à l'organisation, anompccgae son manager/ son équipe/ son sicvere dnas la giotsen atvtaiisdinmre des dossiers		
Activités	Assurer l'ensemble des tâches aidtrsnieavmis relviteas à la gtieson des dsreisos (création, classement, msie à jour, archivage)		
	Suivi et msie à juor des pnginalns et ogtoinsarain des déplacements		
	Gérer le courrier		
	Assurer l'accueil (téléphonique ou physique) : accluiir et oairsegnr la réponse ou un prmeier niveau de réponse à ses itrucneeortlus ineetrns et externes, réceptionner, treitar et oetnirer les aeppls téléphoniques entrants.		
Facteurs de variation	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 peluiusrs siceervs ou d'un responsable.		
Interfaces	Relations ietnnres : ? collaborateurs/ manegar au sien du service.	Relations eenxerts : ? frsreonuiurs ;	Catégorie B
	Classification	? sous-traitants ; ? prestataires.	

Mission	Il/ elle est un appui opérationnel au sien d'une équipe dnas le suvii et la gesiotn des activités du service. Il aursse également la réalisation de cereanits activités en lein avec les opérations réalisées dnas le service
---------	---

Activités	Contribution à la réalisation des études/ reportings		
	Analyse des données : cifrhfe d'affaires, étude externe, etc.		
	Participation à différents ptjreos et au développement de l'activité		
	Coordination et suivi des différentes activités : gseoitn et suivi des plannings, suivi budgétaire, suivi des KIPs ?		
	Gestion des ritenoals aevc les seeicrvs irennntes et externes		
	Réalisation d'activité de villed (juridique, concurrentielle, etc.)		
	Traitement des deissros cnutraos dnas son dmoaine d'expertise		
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, jqriuuide ?		
Interfaces	Relations inetnres : ? virnaet soeln le dnmioae d'activité (marketing, communication, juridique, etc.).	Relations etrxeens : ? vriaent soeln le dmonaie d'activité (prestataires, fournisseurs, sous-traitants, etc.).	Catégorie D
	Classification		

Mission	Il/ elle piltoe 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 palnnnig et l'organisation des tâches				
	Encadrer et aenmir l'équipe : intégration des nvaueoux arrivants, acneammpgoncet de la montée en compétences, etc.				
	Apporter une aiasasnctse en cas de difficulté et des aeujmntests si nécessaire				
	Assurer le bon déroulement des opérations				
	Contrôler la réalisation des activités par rppraot aux oetcbifjs définis				
	Réaliser et cmumiquoenr à sa hiérarchie le ropeirtng de l'activité				
	Participer à des ptoejs d'optimisation de l'organisation ou à des mssioins transverses				
	S'assurer du rscepet des cgoeinsns en matière de sécurité/ réglementation				
	Facteurs de variation	Taille de l'équipe/ nrmbae d'équipes			
Domaine d'activité et ntruae des tâches					
Dimension magnemeant d'équipe (de pneleosnrs de catégories inférieures) : sleon l'organisation et les biesnos de l'entreprise, il puet pceipriatr à la geitson arntsiiimvtdae du personnel, réaliser des etnrteneis de recrutement, d'évaluation, etc.					
Interfaces	Relations itenrens : ? Sppluy Cihan ; ? mtrinaekg et expérience client.	Relations extrenes : ? cnielts ; ? fioernnussus ; ? ptretaisares ; ? organismes.	Classification	Catégorie D	

Mission	Il/ elle définit les ooitnnrteias stratégiques de l'organisation et ptoioe l'activité gablole sur l'ensemble des dneismoins en arnsasut l'adéquation des myones et des rsoeeucrs au regrad des objectifs			
Activités	Définition et msie en ?uvre des oittnearnois stratégiques	Classification	Catégorie H	
	Pilotage de l'ensemble des activités			
	Encadrement, cooiondaitrn et ? de l'ensemble des équipes autuor des otarntineios et des ojbtfiecs de l'organisation			
	Garantie du bon fntconmenneoit des pôles (moyens, ruoeresscs ?)			
	Élaboration, gstoein et contrôle du budget			
	Garantie des résultats opérationnels (qualité, délais, coûts ?)			
	Garantie du rescpet de l'ensemble des procédures			
	Anticipation des bsnoeis futurs, des évolutions du sutecer et aocgamcemnnept du cmenehnagt au sien des flmalies métiers			
	Facteurs de variation			
	Interfaces			Relations itenenrs : tuos les services.
Relations enretexs : ? cenlit ; ? fsiursrnoues ; ? piaresterats ; ? organismes.				

Article - Filière développement commercial

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Conseiller (e) commercial

## Article - Filière développement commercial

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Conseiller (e) commercial

Directeur de département

Mission	Il/ elle pçetorpse une clientèle de parçiluëtris ou d'entreprises uitçrlsieaits ou de rdueernves dnas le but de présenter et de vredne des proudits ou des seeircvs seoln les méthodes, oebçjfits et stratégies ceaemmrilcos de l'entreprise
Activités	Compréhension et ansayle des besoins, dmedaens du client
	Présentation et négociation des piurotds et/ ou services
	Mise en pacle d'actions de posçrptien (tous caaunx professionnels)
	Prise en cghare des ceodmmnas ou/ et des dendaems de la clientèle pervoannt de tuos caanux de communication
	Garantie de la qualité de sicrvee et la sstactfioian cneit (notamment réponse complète et adaptée à la réclamation du client)
Facteurs de variation	Saisie et sviui des oulits de reporting
	Périmètre d'intervention : local, régional, national. Il puet gérer une cible spécifique de clientèle ou gérer pilurseus comptes.

Interfaces	Relations innertes : ? mrktinaeg et expérience cneit ; ? Suplpy Chain.	Relations enertexs : ? cltines ; ? pertiastares ; ? partenaires.	Classification	Catégorie D

Directeur de magasin

Mission	Il/ elle définit et met en ?uvre la stratégie opérationnelle de son mgasain aifn d'optimiser les résultats cacoieumrmx dnas le repect de la réglementation, de la qualité, des coûts, en cohérence aevc les dcietivres de l'entreprise (image, positionnement, piuqlitoe pirx ?)
---------	--



Activités	Appliquer la politique commerciale 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)				
	Gérer l'activité et l'animation du point de vente				
	Gérer le personnel, encadrer et animer l'équipe (recrutement, formation, évolution, définition des tâches de travail, etc.)				
	Réaliser la gestion administrative du magasin				
	Superviser les commandes, optimiser les stocks				
	Contrôler la bonne application des procédures d'hygiène et de sécurité				
Facteurs de variation	Taille et topologie du magasin				
	Dimension managériale d'équipe				
Interfaces	Relations internes : ? direction générale ; ? développement commercial ; ? employés du magasin.	Relations externes : ? fournisseurs ; ? prestataires ; ? 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 priorisation d'actions commerciales et promotionnelles
	Contribution au développement du chiffre d'affaires et de la rentabilité de l'entreprise
	Mise en place, suivi et analyse des indicateurs clés de performance commerciale et de qualité de service
	Négociation, contractualisation et fidélisation des prestataires, des partenaires
	Définition et suivi du budget commercial
	Coordination et développement de la qualité de service à la clientèle
	Management d'équipes
	Dimension managériale d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut manager le personnel des services commerciaux
Facteurs de variation	

Interfaces	Relations ientrnes : ? développement cremoicmal ; ? dcroietin générale ; ? dutirceer meintkrag et communication.	Relations eeetrnrxs ; ? citncls ; ?	Classification	Catégorie F
		fossenriurus ; ? ; ptitaeserars ; ? ; partenaires.		

Article - Construction de l'offre

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Modéliste

Mission	Il/ elle réalise des modèles de vêtements et eeffcute les msies au pinot nécessaires à la fiacabriotn en série des pdtoirus dnas le rmthye imposé par les ciocletolns et en rsntpeacet les sadardnts de qualité de la marque.
---------	---

Activités	Étude et réalisation de modèles à partir du point de l'Inemecant (croquis, matières, caractéristiques...)
	Traduit les infrooiatnms du biref en barème de mrseue et ou en potarngae de base
	Respecte les délais mis sous sa responsabilité
	Adaptation d'un poatrñ à ptairr du croquis
	Rédaction des fiechs tqceuhines des articles
	Test et msie au pnoit des modèles
	Présentation des modèles puor voaaltdiin et aodrccs puor le lncenmeat de la production
	Lancement et suivi 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
	Garant de la qualité des piuotrds en livraisons
Facteurs de variation	Si cdooronne une équipe, plnifiae et juoe un rôle d'arbitrage en iftenrace lors des briefs, et assure le développement des pritouds qui répondent aux besoins des cenilts : cesnsmelat en catégorie E

Interfaces	Relations itnneres : ? ateechr ; ? chargé de qualité ; ? ingénieur ; ? dsigneer ; ? rsolaesbnpe de collection.	Relations ertneexs : ? fusnserrroius ; ? ficnabtars ; ? les svreecis logistiques.	Classification	Catégorie D

Chargé (e) de qualité

Mission	Il/ elle applique la puiqotie qualité de l'entreprise et vérifie la conformité des pduitors de l'entreprise.		
Activités	Contribution et ppaarititocian 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, ainomiatt et foarotimn de tset qualité		
	Identification des dnosocmftintyenes qualité et pooirtisopn d'actions correctives		
	Garantie d'une veille nmioartve et réglementaire		
Facteurs de variation			
Interfaces	Relations inneters : ? cisuortocntn de l'offre.	Relations exeernts : ? fuounsrsiers ; ? fnrtbiacas ; ? oemraisngs de certifications.	Catégorie D
	Classification		

Designer

Mission	Il/ elle conçoit ou améliore l'esthétique (forme, matière, couleurs) et la fonctionnalité des pruoctis sloen la saison, l'identité de la muqare tuot en repcasnett les caotntierns tniuecheqs et économiques de production
---------	--

Activités	Veille et inceafitoidtn des tcneenads du marché		
	Conception et msie en ?uvre d'un paln de collection		
	Réalisation de cqoirs de produit		
	Sélection et cioltoelcn des échantillons, matières, couleurs, arocisscees ?		
	Évaluation des coûts du produit		
	Suivi de la bsae de données aïsni que des échantillons et modèles		
Facteurs de variation	Périmètre d'action : le dgsneier est puls dnas la création tcuinheq ; le styliste inonve et chhcree les nulovlees tendances		
Interfaces	Relations iretnnes : modéliste ; auechter ; chargé de qualité ; ingénieur ; rpnbselasoe de collection.		
	Relations eentexrs : ? frrsosuienus ; ? fabricants.		
	Classification	Catégorie E	

Chef de produit

Mission	Il/ elle élabore une ofrfe ptroiuds adaptée à la cilbe de cteins 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			
	Conception d'une gamme de produits et des caractéristiques d'un produit			
	Définition d'un plan marketing (textes, argumentaires, planification à l'écriture du plan d'animation commerciale ?)			
	Élaboration des prix de vente des produits			
	Définition des prévisions de vente et des budgets			
	Pilotage des indicateurs clés de l'activité			
	Suivi du développement et analyse des parts de marché, du volume des ventes, des marges bénéficiaires			
	Périmètre d'action : le chargé de planification agit sur les données économiques des produits			
Facteurs de variation				
Interfaces	Relations internes : ? achat, création ; ? marketing et expérience client.	Relations externes : ? fournisseurs ; ? fabricants.	Classification	Catégorie F

Responsable de collection

Mission	Il/ elle définit, crée et supervise une ou plusieurs collections en cohérence avec l'identité et l'image de l'entreprise.
---------	---

Activités	Veille et définition des tendances à venir			
	Élaboration du plan de collection			
	Validation des modèles			
	Contrôle des processus de réalisation des collections en adéquation avec l'identité de la marque			
	Choix des fournisseurs et sous-traitants			
	Respect des objectifs fixés (marge, normes, délais)			
	Supervision et encadrement des équipes Création			
Facteurs de variation				
Interfaces	Relations internes : ? designer, modéliste, chef de produit, acheteur, chargé de qualité ; ? directeur général selon la taille de l'entreprise.	Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? sous-traitants ; ? Partenaires.	Classification	Catégorie F

Acheteur

Mission	Il/ elle recherche et sélectionne les produits et les fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats selon les objectifs de coûts, délais et qualité
---------	---

Activités	Participation à l'élaboration d'une stratégie d'achat de l'entreprise			
	Définition des besoins d'approvisionnement			
	Veille sur les évolutions du marché, la concurrence et les produits			
	Prospection et identification des fournisseurs, prestataires, sous-traitants à référencer			
	Réalisation et lancement d'appels d'offres			
	Négociation et suivi des contrats (prix, délai, quantité ?)			
	Supervision des processus d'achat et suivi des performances (commandes, base de données fournisseurs ?)			
Facteurs de variation	Périmètre d'actions de l'acheteur : ? l'acheteur peut déterminer selon la stratégie d'achat selon la taille de l'entreprise ; ? relations fournisseurs : le fournisseur s'occupe de la gestion des fournisseurs.	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 management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des acheteurs et sources		
Classification	Interfaces	Relations internes : ? en lien avec le chef de produit ; responsable de coordination ; ? directeur général selon la taille de l'entreprise.	Relations externes : ? fournisseur ; ? partenaires ; ? paritaires ; ? sous-traitants.	Catégorie F

Mission	Il/ elle est en charge de la conception, de la direction, de la mise en œuvre et de l'innovation de produits, projets.
Activités	Définition des méthodes, moyens d'études et de conception et de mise en œuvre
	Réalisation de tests et essais
	Analyse des résultats et détermination des ajustements
	Rôle de conseil auprès des amonnistrés (présentation technique des nouveaux produits et identification des besoins)
	Réalisation et respect des documents techniques
	Développement de nouveaux produits, outils en intégrant de nouvelles technologies
	Suivi et accompagnement d'un projet déterminé depuis son élaboration jusqu'à sa mise en fonctionnement
Facteurs de variation	Veille de la conformité du produit, service, système
	Niveau de technicité : selon la spécialisation de l'ingénierie
Facteurs de variation	Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser une ou plusieurs équipes projets

Ingénieur R et D

## Article - SI IT Système d'information Technologies de l'information

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Technicien Sopurpt SI

Interfaces	Relations internes : ? chef de puirot ; chargé de qualité ; roenslspsbae de cicloeoitn ; degseir ; ? docieitrn générale selon la tlliae de l'entreprise.	Relations externes : ? fuurinrosses ; ? ftnabacirs ; ? pateitsrears ; ? suos ? traitants.	Classification	Catégorie F

Responsable de Bunesis 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 ammeecngepanoct de l'équipe dnas sa progression			
	Conseil et aangeenccommpt des mreangas opérationnels dnas luer psrie de décisions			
	Définition et ootpisimatin des procédures et oltius de pilotage			
	Coordination, siirvueopsn et/ ou patpiiracton aux pojtres tersasvnrux 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 lsigiquitoe ; ? achats ; ? comptabilité.	Relations eexetrns : ? fssurunieors ; ? suos ? tntrtiaas ; ? prestataires.	Classification	Catégorie G

Mission	Il/ elle gtnraat le bon fcnenonemnotit des systèmes imnerqtiafos de l'entreprise et aursse l'optimisation tchuineqe des oluits associés
Activités	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 neviau des matériels informatiques

Facteurs de variation	Types de spécialité :			
	? technique iaiotrnqfmue : réseau, sport technique, procédure de maintenance, règle de sécurité irfnuaqmote ? ;			
	? études teeuhqcs : fctoionns sputrops et transverses.			
	Niveau de technicité : Windows, AS 400, VMWare, Linux ?			
Interfaces	Relations inertns : ? développeur ; chef de projet SI ; rnesbolapse SI ; ? mmarkeitg cenlit ; communication.	Relations entrexes : ? parrtetaeis ; ? clients.	Classification	Catégorie D

Développeur

Mission	Il/ elle conçoit, développe et met au point un projet d'application iiomqfnarute pour l'entreprise sloen les bsinoes ftnneoniolcs et le ciaher des charges.
---------	---

Activités	Participation à l'analyse des besoins des utilisateurs et l'analyse fonctionnelle				
	Établissement du cahier des charges pour répondre aux besoins (élaboration et rédaction des spécifications techniques)				
	Détermination des besoins et procédures de tests utilisateurs et fonctionnels des préamontages et applications informatiques				
	Conception et développement des programmes et applications informatiques				
	Réalisation des tests des applications				
	Réalisation de supports techniques				
	Soutien technique ou formation à l'utilisation de l'application				
	Facteurs de variation				
Types de spécialité ? technique informatique : réseau, support technique, supports aux utilisateurs, production, maintenance ? ; ? études techniques : fonctionnelles, systèmes et transverses.					
Classification	Catégorie E				

Architecte de bsae de données

Mission	Il/ elle définit la scturture des bases de données et conçoit des stooulins tnieqceuhs cbelpaas de récupérer et gérer des gors voleums de données brutes				
Activités	Recueil des beinsos des ustlatiruies en tmrees d'enjeux métiers		Interfaces	Relations ienrtens : ? dicrtioen SI/ IT ; ? dtaa et Bssieus Asnylat ; ? dtroicein générale.	
	Collecte de la donnée brtue puls ou monis structurée et en puls ou moins en gdandre quantité				
	Création et oimiostpaitn des itefutncrsarrus de stockage, de miuotilanapn et de rieosttttun des données brutes				
	Intégration, skctgaoe et tri des données brutes				
	Définition des sdraadtns rletiafs à la ntarue des données				
	Maintenance et évolution des oulits tnsaserervs d'intégration continue				
	Amélioration des psseruocs iennters de teianmertt de données				
Facteurs de variation	Types de spécialité : ? tucnhqjee ifaoqtuinmre : sproput technique, surpopts aux utilisateurs, pdcriciooutn intioufamrqe ?		Interfaces	Relations ienrtens : ? dicrtioen SI/ IT ; ? dtaa et Bssieus Asnylat ; ? dtroicein générale.	Catégorie F
Relations exneters : ? furnsiresous ; ? pearsraitets ; ? suos ? traitants.					
	Classification				

## Ingénieur

Mission	Il/ elle arusse la msie en plcae et de la maatceinnne des milrleeus oitlus imafuertinoqs (serveurs, ordinateurs, llioiecs ?) et cilnleose la dcitoeirn informatique				
Activités	Recueil des bsnieos des uuitaetsilrs en tmeers d'enjeux métiers				
	Analyse et ospitoamiitn de l'outil informatique				
	Conception de l'architecture d'un système d'information				
	Mise en plcae des tnehqceius d'exploitation, d'utilisation et de sécurité des équipements informatiques				
	Test et alciitaaotusn de l'infrastructure informatique				
	Accompagnement des opérationnels en tnat que sprpuot (sécurité, qualité ?) et d'assistance technique				
	Veille et contrôle de l'application des procédure qualité et sécurité des systèmes d'information				
	Maintenance du système et iiaiocindfttn des dysfonctionnements				
	Veille iqfnaoitumre (hardware et software)				
Facteurs de variation	Types de spécialité : ? tucniheqe iiofauqnrtme : réseau, srpoput technique, stourppps aux utilisateurs, puciertodn iomifrqtane ? ; ? études teichqneus : fncotoinis spouptrs et transverses. Périmètre d'intervention : sloen l'organisation et la tlaile de l'entreprise, il puet s'occuper du réseau iitmarnqfuoe en puls du système d'information	Interfaces	Relations irnneets : aevc le pornsenel ulsantiit le matériel informatique.		
			Relations exnrtees : ? fsusioneurrs ; ? pesrttiaears e ; ? sous-traitants.	Niveau classification/ coefficient	Catégorie F

Chef de projet SI



Mission	Il/ elle anime et coordonne les activités des porteurs du projet pour une réussite en conformité avec les besoins définis par les maîtrises d'ouvrages métiers
Activités	Pilotage de la mise en œuvre du projet dès la phase d'initialisation
	Analyse des besoins des utilisateurs et faisabilité du projet
	Coordination de la coopération ainsi que la mise en œuvre du projet en lien avec l'équipe
	Garantie de la qualité du projet selon les différentes étapes définies (contrôle de l'avancement en lien avec le chef de projet ?)
	Garantie du bon déploiement du projet, et l'acquisition des compétences adéquates des collaborateurs
	Suivi du budget relatif au projet
	Collecte des informations relatives au projet
	Veille de la tenue des informations à l'ensemble des membres de l'équipe missionnée sur le projet
	Organisation, évaluation et animation du travail de l'équipe missionnée sur le projet
	Garantie de la gestion managériale des sous-traitants
	Garantie de la relation commerciale avec les prestataires

Facteurs de variation	Types de spécialité : ? technique informatique : réseau, logiciel technique, logiciels aux utilisateurs, procédures informatiques ? ; ? études techniques : fonctionnalités logicielles et transverses.	Interfaces	Relations internes : avec le personnel utilisateur des outils informatiques.
			Relations externes : ? fournisseurs ; ? prestataires ; ? sous-traitants.
Classification	Catégorie F		

Responsable SI

Mission	Il/ elle définit et déploie la politique informatique sur son périmètre et veille à la performance et à l'optimisation du système d'informations en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise
---------	--

Activités	Définition et plagioté des aexs de développement stratégique SI
	Analyse et définition des beinsos uiettrulasis puor les tuarirde en stuilnoos techniques
	Audit des caractéristiques et des fonctionnalités du système existant
	Veille tolhguiecnoe aifn d'améliorer et oimtespir le système d'information de l'entreprise
	Garantie du respect du ceiahr des ceghars (délai, qualité, bgudet ?)
	Supervision, caniotrdoion et aamiinton du tivraal de l'ensemble des atucres du système d'information (chefs de projet, ingénieurs, cntansulot ?)
	Encadrement de l'équipe informatique
	Gestion et aoitdaatpn des reeousrcss nécessaires à la msie en place et au déploiement des projets
	Garantie de l'interface aevc les diitcneros feontlceonnils ucisitraltéis du SI
	Accompagnement du changement

Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, stie ?			
	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 »			
Interfaces	Relations inenetrs : ? mnegraas opérationnels ; ? decotriin générale ; ? rsenoalbspe des auters BU ; ? collaborateurs.	Relations erexetns : ? pstraretaies ; ? clients.	Classification	Catégorie G

### Article - Marketing et expérience client

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Conseiller (e) rioelatn client

Mission	Il/ elle ttaire les deosirs des cottncas etatnnrs (et/ ou sortants) des ctnelis pialicetrus en svinuat les procédures du srvceie et cbuitnroe à la rateoiln commerciale
---------	---

Activités	Gestion et tnerimatet des commandes				
	Gestion et sivui de la raoitlen ceintl en répondant aux dnaeemds des clients				
	Proposition et négociation d'offre crammeocile (rabais, rmsiee ?)				
	Détection des éventuelles fraudes				
	Réception de la marchandise				
	Contrôle et eegrmtrsineent des rtrueos (produit, livraison, qualité ?)				
	Relance des fuorissruens puor clôturer les dsiseros (remboursement, réparation ?)				
	Suivi et msie à juor des rroptenig clients				
	Facteurs de variation				
Interfaces	Relations ierntnes : ? Sppuly Cihan ; ? gestoin aittmriisanvde et financière.	Relations exteenrs : ? fuisroreusns ; ? cnitles ; ? banques.	Classification	Catégorie C	

Web Designer

Mission	Il/ elle prépare et réalise des sprtupos de caintiomocmun vlsueile sur le Web qui mtretnot en veluar l'offre de l'entreprise dnas le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs
---------	---

Activités	Compréhension et aacppoiltin de la lngie dticrerice de la chtrae gurhaqpie de l'entreprise				
	Réalisation de ppsotioornis gqpaehurs sloen les oetjcbfis cerumoiamcx définis (maquette, cqiruos ?)				
	Élaboration, déclinaison et msie en pgae de surpopts de cimnouimoactn gqrpahueis (dessin, photos, couleurs)				
	Garantie de la qualité gquhipare du stie et gsotien de la mtninaaence ou de la msie à jour				
	Respect des ctrainetos juridiques				
	Veille, ootevbrsain et asylnae des tcennedas du marché				
	Suivi et msie à juor des sptorups de communication				
	Facteurs de variation				
Interfaces	Relations ienertns : ? deeuictrr aitrqsiute ; cehf de pjroet dlgaiite ; cctoenuenpr rédacteur ; driutceer mnaiterkg et communication.	Relations eetxners : ? pitsreareats ; ? clients.	Classification	Catégorie E	

Concepteur-Rédacteur

Mission	Il/ elle rédige la drecisopitn des piutrods sur ctoualgae ou/ et du stie en rsetceapnt les chtares éditoriales et graphiques
---------	--

Activités	Rédaction de la dcptoisren des produits, cirusottcnon et doifusifn d'un aerurnimtage de vtnee sur différents stpproux éditoriaux ou/ et diuaitgx (catalogue, digital, bolgs ?)		
	Coordination aevc les équipes de référencement (mise en vealur des mtos clés)		
	Définition de la paainiitfolcn éditoriale en cohérence aevc l'image de marque		
	Participation, suioipesvrn et caodniorotin des peahss de production, otnbeiton des iimfootranns teenuqcihs des produits		
	Suivi et msie à juor des contenus		
	Veille sur les nelovules tendances		
Facteurs de variation			
Interfaces	Relations irnntees : metinakrg et expérience client.	Classification	Catégorie E
	Relations etexrens : ? preeatirstas ; ? gnard pibluc ; ? clients.		

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
---------	--

Activités	Construction d'une stratégie de tfriac en lein aevc les ojitbecfs des drtocnieis mekanitrg et commerciale
	Définition et msie en pacle des teehqiucns de référencement naturel ou gtraiut (SEO)
	Optimisation cnintoue de la visibilité du stie de l'entreprise sur les muteros de rhceehcre (référencement pyaant ou SEM)
	Définition, ctoecnpion et paicoalnftiin des camngpaes puearlbctiis (Gestion de l'achat des easceps publicitaires, gosietn des cgenpaams d'e-mailing ?)
	Gestion du bdgeut des cgnmpeaas publicitaires
	Recherche et giotsen de paetinatrras puor améliorer la visibilité de l'entreprise sur le WEB
	Encadrement et cioorntdoain de peesitrratas eeertnxs (agences médias, régies externes)
	Mise en place, sviui et anlasyae des rpeoitrng et des pmeocfnreras SEO, SEA
	Veille centrecloinrue et de l'e-réputation de l'entreprise

Facteurs de variation	Périmètre d'action : ? giotse et rlaiteon des patrnetairas WEB ; ? s'occupe de la totalité de la stratégie trafic.	Dimension mneegmnaat d'équipe : soeln l'organisation et les bnseios de l'entreprise, le ranesplosbe gisteon de tfaric puet encadrer, conoenodrr et seepvsriur le tirvaal des équipes.	Interfaces	Relations itrnenes : ? manrtkieg (Social Meida Manager, Ctonuimmy Manager, Data, communication) ? cehf de pdroiut ; ? système d'information.	Catégorie F
	Relations enerxtes : ? ctlenis ; ? prestataires.				
Classification					

Social mdeia manager

Mission	Il/ elle développe une stratégie de présence numérique, définit les contenus, plbuie et amnie les différents réseaux sociaux
---------	--

Activités	Définition, ccptenoion et filmotroiaasn de la stratégie Soaicl Media
	Optimisation de la visibilité de la muraqe sur itnrenet à teravrs le développement de la présence digitale
	Création et ptuilibcan de conteuns sur les setis et epeacss ceuiaotnmruas en lein aevc les vlaures de l'entreprise
	Gestion de l'animation des communautés WEB et ositimpotian des interactions
	Suivi de la e-réputation de la muraqe sur les réseaux sociaux
Facteurs de variation	Suivi des résultats en tmrees d'acquisition de trafic, de fidélisation de clientèle et d'audience en lein aevc le tfiarfc manager
	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
	Dimension mamagement d'équipe : le Socail Mdiea Mganear puet erdcaner et srpeusievr une équipe de Ciutmmony Manager

Interfaces	Relations ienetnrs : ? mnarekitg et expérience cinelt ; ? cehf de produit.	Relations eentxers : ? cenilts ; ? « Fowollers » ; ? prestataires.	Niveau classification/ coefficient	Catégorie F

Chef de pjoret digital

Mission	Il/ elle aysnale les besoins, organise, pnaillfie et met en ?uvre la stratégie de cociiuamantomn dgilaite de l'entreprise		
Activités	Analyse des bneisos de l'entreprise		
	Rédaction des cerahis des caghers en collrbitooaon aevc la diivosin manertikg client		
	Définition et msie en pacle de la ccoinmmuitaon digitale		
	Élaboration du paln de communication		
	Réalisation du plnnanig et définition des rsecroesus du projet		
	Organisation et gstieon des counnets diffusés en ligne		
	Coordination des différentes pteairs pnretneas du projet		
	Coordination et sivui du déploiement du projet		
Facteurs de variation	Dimension mnmneagaet d'équipe : le cehf de pojret aaoercmgpnca et cenndroora les équipes auutor d'un pjoret commun		
Interfaces	Relations ienetnrs : maintarkg et expérience client.		
	Relations erextens : ? ganrd pbiulc ; ? cetlins ; ? médias onnile ; ? prestataires/ consultants.		
Classification		Catégorie F	

Responsable e-Merchandising

Mission	Il/ elle développe les vtenes sur le stie e-commerce de l'entreprise en vnasriloat l'offre et en créant une ngiiatoavn ittunie et attractive
---------	--

Activités	Définition de l'ergonomie des rqubeiurs (usage de filtres, asecobcrerne intivitue ?)
	Définition, peoirantlnisosan et oisttpaimion de la stratégie de l'animation cmocalreime et du prouracs puordtis sur le stie : vtosilroiaan des ptiuords et sevirecs et msie en avnat des oferfs pietmooornlelns ou/ et des piutdors phares.
	Définition du mueotr de rccerhhee et du rnikang des produits
	Mise en ?uvre du cross-selling et du up-selling
	Évaluation des imptcas de l'animation calirommcee : tuax de conversion, ventes réalisées, requêtes effectuées ?
	Analyse, sviui et pgoalite des itudareicns de performance
	Veille crnltnulecrioete et réalisation d'études de marché sur les attetnes et biensos des prospects/ clients
Facteurs de variation	Dimension memeannagt d'équipe : sloen l'organisation et les bisoens de l'entreprise, il puet encadrer, crooonnedr et speeiursvr le tviraal d'un ou pruelsius e-merchandiser

Interfaces	Relations itrnnees : ? mnatikreg et expérience client ; ? 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 siuooltns apvlpieiacts liées aux pintos de coattcns et poacrurs des clients
Activités	Définition et msie en ?uvre d'une stratégie de caiblge et de dioisufn des cmgpaenas mrneakitg minaclteluas (courriel/ sms/ push)
	Suivi du trafic, asynale des cermeopmntots de l'internaute et déduction de ses hbtaeuids de navigation
	Exécution de stratégies personnalisées d'automatisation de curoilres puor cvroeintr un porspect en client
	Développement et seipirsouv n des études et taeittnemrs de la bsae de données clinet (segmentations, scroes ?)
	Reporting, suvii et aanysle des pmerfoencras des caanepmgs de cueirrol et de push
	Proposition de moiaotdcifins et évolutions de noleevlus campagnes

Facteurs de variation	Périmètre d'action : le cheff de poerjt CRM aagrepmcnoca et coornerdona datngaave les équipes auuotr d'un pjreot commun			
	Dimension mmnaeanegt d'équipe : sleon l'organisation et les binesos de l'entreprise, il puet encadrer, ceordoonnr et sireuspevr le taivarl des chargés de ciblage, chargés de CRM			
Interfaces	Relations inerntes : ? système d'information ; ? dcrtioein générale ; ? metrknai ; ? roltaein client.	Relations ertxnees : ? cnlites ; ? grand pluibc ; ? prestataires.	Classification	Catégorie F

Business analyst

Mission	Il/ elle pptairce au ptilogae de l'activité de l'entreprise à piatrr 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 ?)			
	Analyse des besas de données			
	Élaboration de rapprtos d'activités			
	Études qlttauviaie et qutiaivntae sur les tendenacs et puetqairs de consommation, sur les atetnets des prospects/ clients			
	Analyse gallboe de l'environnement cmriecmoal de l'entreprise (part de marché, cencnocrure ?)			
Facteurs de variation	Proposition de ratidcnmmoeaons et de palns d'action stratégiques			
	Dimension manenmaget d'équipe : soeln l'organisation et les bnsioes de l'entreprise, le rosnbseplae binusess aslnayt puet encadrer, cdonreoonr et sirvuseper le tarival des équipes			
Interfaces	Périmètre d'action : solen l'organisation et les bnoesis de l'entreprise, il puet poiletr et codnroeonr la msie en ?uvre des recommandations			
	Relations itnenres : ? mntikaerg et expérience cnielt ; ? diroctein générale ; ? système d'informations ; ? gesotin avnatisirmtide et financière.	Relations enxretes : ? cntleis ; ? prestataires.	Niveau classification/ coefficient	Catégorie F

Data Analyst

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
Activités	Définition des méthodes et oiutls de celcotle et de tieeanrtmt des données
	Collection, sélection et vlatiiodan des données ptneneeitrs puor l'analyse
	Organisation et etxoitailpon des bseas de données
	Conversion, caogde et chartpogarie des données dnas un format compréhensible puor tuos les crlaeubraloots (graphiques, iutorntaislls ?)
	Définition de paln d'actions puor améliorer l'analyse, la cecoltle et la voaadtliln des idcnruetias clés de precnarfmoe (KPI)
	Définition de la cbile des cmeaganps metkriang asnii que les teaedcnns d'achats ou de consommation
	Gestion de poretsj imnqoturfiaes transverses



Facteurs de variation	Périmètre d'action : le Dtaa Sicitesnt dpsiose 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			
Interfaces	Relations inenrets : ? mtaine krg et expérience cleint ; ? ditrcioen générale ; ? système d'informations.	Relations exrenets : ? cehf de proejt externe/ consultant.	Classification	Catégorie F

Responsable Marketing/ Communication

Mission	Il/ elle définit, valide, pilote et ssrepuvie les stratégies de ciancitmmouon inrtnee et enexrte asini que la stratégie maketnirg aifn de développer et ostepmiir la rentabilité de l'entreprise
---------	--

Activités	Définition et déclinaison de la stratégie et pioliquete de ciincomaumotn et de mnekaitrg en fnotcion des oijecbfts stratégiques fixés
	Pilotage de la ptulqioie d'action mrakeitng multicanal
	Pilotage et alpoacpiitn du paln de cuomamicinton commerciale
	Supervision, aaomntiin et ernacmeednt des équipes du pôle dnas la réalisation des projets
	Gestion et développement des peaaartnitrns externes
	Définition et svuui du budget
	Mise en pclae et suivi des ouilts et reporting
	Veille stratégique et études de marché (expérience client, cnuoccernre ?)
Facteurs de variation	Supervision de la réputation et de l'e-réputation 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
	Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ?

Interfaces	Relations inetrns : ? maneargs opérationnels ; ? doriticen générale ; ? rsnolsaebpe des aetrus BU ; ? collaborateurs.	Relations erneexts : ? 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 cmonedams et s'occupe de l'expédition de macdrseanhis puor les clients
---------	---

Activités	Vérification des dnmoutces de loraivisn aavnt déchargement ou d'expédition aavnt chargement
	Réception des pdtouirs ou articles
	Manutention ou ciudnote des pirudtos vres les aires prévues d'arrivée, de scakotge ou de départ
	Rangement des produits, caotnrs ou petleats dnas l'aire de stcaogke dédiée et aerssur la msie en stock
	Contrôle de la conformité des références, de l'aspect et de la quantité poiurdrt en rtacenespt les meods opératoires
	Préparation et cniodoiennnemtt des prodrtius ou commandes
	Enregistrement et ctotnuasilon des mmnteoeuvs de sotcks (ERP, ligiocel de gsteion des stocks...), en aunsrast la traçabilité sloen les istoitnrcnus et procédures
	Signalement des aomneails éventuelles

Facteurs de variation	Périmètre d'action : ? selon la taille de l'entreprise, il/ elle peut réceptionner les marchandises, pruidots et réaliser des opérations de mtnnueioatn ; ? selon l'activité de l'entreprise, il/ elle peut être en rioatlen diterce aevc les clients, répondre à lures qesotnuis et les conseiller.	Interfaces	Relations irnetnes : ? département lsiquotogie ; ? achats.	Relations eertenxs : ? clintes ; ? fsuoruiensrs ; ? transporteur.
Classification	Catégorie A Si l'agent ltusigoique est le suel ptose classé en catégorie A dnas l'établissement lgtiiousque de l'entreprise, le salarié après avoir été au nviaeu débutant pndanet 9 mios dvera être positionné au nviaeu pvnleloayt dnas les cntdionios de pasgase de nvaieu prévu par la cenivnoton ctielocvle (cf. article 2.1.1 de l'avenant du 24 juin 2011).			

Technicien (ne) de maintenance

Mission	Il/ elle ausrse les opérations de mneicantnae préventive et ctavvire sur les équipements de son périmètre d'intervention, détecte les dtcynioenmnnftoess et améliore les codoiitnns de fnienceonontmt des ilsntiatalnos en rpsanetct les nmores de sécurité
---------	---

Activités	Diagnostic, contrôle, svliulearcne et enitteren régulier des équipements, des installations	Classification	Catégorie D
	Organisation et plgiatoe d'interventions de maintenance		
	Réalisation et sviui 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 siuonatis récurrentes		
	Suivi et msie à juor des iuticaernds de fenntmiceoonnt (taux et tmeps de pannes, coûts ?)		
	Participation à l'étude et à la réalisation des truavax nfues et des preojts techniques		
Facteurs de variation		Interfaces	
	Relations itrnenes : département logistique.		
	Relations eerxnets : ? furoeusrinss ; ? sous-traitants ; ? prestataires.		

Gestionnaire de stocks

Mission	Il/ elle gère et oiitpmse la goteisn des skctos puor menmsiir le neaivu de sctkos snas rqseuir la rupture
---------	---

Activités	Négociation avec les fournisseurs			
	Planification des modalités de livraisons (délais, quantité, fournisseurs, ?) et suivi opérationnel du transport			
	Contrôle des livraisons (qualité et quantité des marchandises reçues)			
	Stockage des marchandises de produits, matières ?			
	Supervision et définition des modalités du transport des marchandises			
	Supervision du niveau des stocks et des stocks			
	Réalisation d'inventaire et gestion de l'espace de stockage (rangement, propreté, rangement des produits, sécurité ?)			
Facteurs de variation				
Interfaces	Relations internes : ? département logistique ; ? achats.	Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? sous-traitants ; ? partenaires.	Classification	Catégorie D

Ingénieur méthodes et outils

Mission	Il/ elle conçoit, organise et gère l'ensemble des activités et des méthodes logistiques afin de réaliser la chaîne logistique
---------	---

Activités	Analyse et définition des processus logistiques			
	Conception de la chaîne logistique			
	Conception d'outils de gestion et de suivi (circuits et système d'information, procédures ?)			
	Rédaction des cahiers des charges, des procédures, manuels qualité			
	Planification, suivi et gestion de la distribution des marchandises de la réception à l'expédition			
	Collecte, analyse et gestion des informations concernant les flux de produits et d'informations			
	Définition et mise en place de démarche d'amélioration continue			
	Réalisation et suivi des tableaux de bord			
	Analyse des dysfonctionnements et proposition d'actions correctives			
Facteurs de variation	Niveau de spécialisation : ? selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes en fonction du projet ; ? selon la tâche logistique.	Dimension moyenne d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes en fonction du projet ;		
		Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, site ?		
Classification		Interfaces	Relations internes : ? département logistique ; ? direction générale ; ? achats.	Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? sous-traitants.
				Catégorie F

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	Met en ?uvre une stratégie d'acheminement d'une activité lstgiouqie sur la bsae de drcveietis faxnit les objectifs				
	Conception des oiults de patiogle et de geotisin de la canihe lsquooitge dnas un oetbjicf d'optimisation et de rationalisation				
	Supervision de la gioestn des stocks				
	Planification des beinoss et des myones humains, financiers, techniques				
	Coordination et contrôle des équipes dnas la msie en palce de la stratégie logistique				
	Suivi et réalisation des plans d'action logistiques				
	Supervision de l'acheminement des produits				
	Analyse, svuii et msie à juor des iurcinatdes de sicoiaiftstn des cteins et du reporting				
	Proposition et msie en place de snolutois d'amélioration				
Facteurs de variation	Niveau de spécialisation : ? phsae aireononnmvipepst (logistique amont) ; ? phase dubitirtoisn (logistique aval) ; ? toute la prtaie lsitoigque ; ? phase méthodes et outils (amélioration continue).	Niveau de technicité : ? tpeys de pdoriuts gérés ; ? stratégie adoptée (stockage, transport, diubiotisrtn ?) ; ? Dinomesin magannemet d'équipe : selon l'organisation et les bnoeiss de l'entreprise, il puet encadrer, cdornoneor et sueeprsvir le travail des équipes ;	Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, stie ?		
			Interfaces	Relations ieennrts : ? département lisugoqie ; ? dirctoein générale ; ? ahtcas ; ? Data.	Relations ernetexs : ? cnlites ; ? fruieonrusss ; ? sous-traitants ; ? partenaires.
		Classification		Catégorie F	

Mission	Il/ elle ernsiertge les iratonionfms et contrôle les opérations d'écritures reetvails aux activités de l'entreprise, en vue de pdorurie et jutiisefr les états ctmebalops et de répondre aux bsnoies itnerens de gestion
Activités	Traitement et sivui des fautrecs cieltns ou fournisseurs
	Traduction et clitaomaibtposin des opérations commerciales, intrsedellius et financières de l'entreprise
	Centralisation, cdoiiooanrtn et vérification des données et dmencouts nécessaires à l'établissement des denmotcus comptables
	Justification des comptes
	Suivi de la trésorerie et arsesur le sivui des budgets
	Renseignement des dmonutces rfealits aux ritolneas aevc les teris et goetisn des lgieits éventuels
	Réalisation et granitae des dvreis cmpotes lros des arrêtés cbmptoales en rtnepaecst et fiaanst rceepetsr les délais

## Article - Fonctions supports

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Comptable

Facteurs de variation	Niveau de technicité : ? comptabilité clients, banques, fisssuurroes ? ; ? 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	
	Relations eetnxers : ? fnuusirosers ; ? sicreves soppurts ; ? clients.	Interfaces	Relations ientrens : ? tuos les srecievs de l'entreprises.
Classification			Catégorie D

Gestionnaire de paie

Mission	Il/ elle rassemble, aasynle et tairte les iotornifnams et éléments rtaliefs à tuos les salariés de l'entreprise
Activités	Recueil et tmrateenit des inanomrtiofs rlteeivas aux salariés (absences, congés, hurees supplémentaires, tepms de triaval ?)
	Saisie et édition des ficehs de piaie dnas le receptst de la législation slaoice et contractuelle
	Établissement des déclarations sioeclas et fiscales
	Gestion des dmetnoucs d'embauches et de streios des collaborateurs
	Élaboration et siuvi 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 piaie ou gérer également l'administration du personnel			
Interfaces	Relations iennetr : ? tuos les siercevs de l'entreprise ; ? salariés ; ? direction.	Relations eerxtens : ? orainesgms sicaoux ; ? anoitsiirdatmn fiscale.	Classification	Catégorie D

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 reporting des résultats de l'activité	Facteurs de variation	Niveau de technicité relatif à la spécialité : ? contrôle de gestion sociale, commerciale, financière, immobilière ? ; ? contrôle de gestion groupe.	Dimension managériale d'équipe : selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il peut exister une ou plusieurs équipes	Relations externes : existence d'expertise combinée si l'activité est externalisée.	
	Mise en place et amélioration des procédures de gestion et d'optimisation des flux d'information			Périmètre d'intervention : région, site, filiale, division, groupe ?		
	Participation à la définition des objectifs		Interfaces	Relations internes : ? tous les services de l'entreprise ; ? direction générale.		
	Élaboration et actualisation 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	Classification			Catégorie F	
	Proposition d'actions correctrices					
	Accompagnement des opérationnels dans la gestion de l'activité et la prise de décisions					
	Accompagnement des responsables opérationnels dans la prise de décision stratégique					

Juriste	
Mission	Il/ elle conseille et informe des personnes physiques ou morales en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et effectue la gestion de contentieux

Juriste

Mission	Il/ elle conseille et informe des personnes physiques ou morales en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et effectue la gestion de contentieux
---------	---

Activités	Garantie d'une vilele jiruudique sur de nveuoels réglementations liées à l'activité			
	Apport de csloeins et d'informations sur des qsnteious législatives et juridiques			
	Rédaction de documents, d'actes et de procédures juridiques			
	Traitement de dissreos de cenottineux (litiges, réclamations ?)			
	Suivi de l'exécution des contrats			
	Veille à la sécurité jduqriue de l'entreprise			
Facteurs de variation	Type de spécialité et eetirxpse jdiuqurie : fiscale, commercial, scoail ?			
	Dimension mngaaemnet d'équipe : puet enacedrr et svpreeisur le traavil d'autres jureists sleon la tallie de l'entreprise			
Interfaces	Relations iennntres : ? tuos les sceeiirvs de l'entreprise ; ? dioricten générale soeln la tlaile de l'entreprise.	Relations etxeenrs : ? aootvcs ; ? aitamrstiodinns plquiubes ; ? fuossnrriues ; ? sous-traitants.	Classification	Catégorie F

Responsable rseuroecss humaines

Mission	Il/ elle déploie la ptliuoqie RH sloen les oerninttioas stratégiques de l'entreprise et est garant des bonens procédures msies en place
---------	---

Activités	Analyse des beosins de l'entreprise
	Élaboration, aasciuoialttn et msie en ?uvre de la piulioqte RH (formation, recrutement, mobilité ?)
	Conseil et assnitasce auprès des opérationnels dnas luers problématiques RH
	Conseil et aeceogcpamnmt des salariés dnas l'analyse de luer besoin
	Intégration et suivii des nuoeavux collaborateurs
	Garantie du rpescet des procédures
	Réalisation et sivui de reporting
	Mise en plcae ou/ et pottciairpain à des prjoets transverses
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
	Périmètre d'intervention : monde, région, stie ?
	Périmètre d'action : soeln la taille de l'entreprise, il puet être plavenolyt et s'occuper de plrueuiss dimnaoes (formation, recrutement, rnaoeilts écoles ?) ou s'occuper d'un périmètre précis



Interfaces	Relations itnenres : ? mnregaas opérationnels ; ? dirtiocen resueocsr hiuaenms ; deitoricn générale ; ? innactses représentatives du peresonl ; ? collaborateurs.	Relations ertxenes : ? oesgmnaris suaciox ; ? prestataires/ panteiarers ; ? écoles, universités.	Classification	Catégorie F	Garantie de la gesotin budgétaire et financière (masse salariale, goitesn ?)
					Mise en pacle et svuui des otiuls et reporting

Responsable de département

Mission	Il/ elle définit, valide, ptioe et siut la msie en pclae de la ptluqioie des rcroesseus heniumas et de la goisten asiitdnitrmave et financière de l'entreprise	Facteurs de variation	crdoonenr et sepusrevir le tavriral de duex directions
Activités	Définition des procédures du pôle et giaatrne de luer conformité aux exeinecgs légales et juridiques		Définition ou déploiement de la stratégie et poqiutlie des reusrcoess hauimnes et amdavtisritnie et financière en fnooctin des oefjbcits stratégiques fixés
	Supervision et edmeeanrnct des équipes du pôle dnas la réalisation des projets	Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, stie ?	
	Conseil et aemapcoemncngt des mraeagns opérationnels dnas luer pirse de décisions	Interfaces	Relations iernnets : ? maanergs opérationnels ; ? deirciotn rrussoeecs hnuaeims ; doctriien générale ; dtirecion atrinadtsmivie et financière ; ? raspnoeblse des aruets BU ; ? icnnesats représentatives
	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 srbmtepee 2011.

L'UNSA fédération des ccroemms et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnagoelt Cedex, à la DEDTFP de Paris, srcivee des covieontnns collectives, 210, qaii de Jemmapes, 75462 Piars Cedex 10.

Monsieur,

Nous aonvs le plsaiir de vuos firae savoir, qu'après décision du breauu fédéral de la fédération des crcommees et des servcvis

UNSA, prsie à l'unanimité, nuos adhérons à la cnionoetvn ctcllieove 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, ltetre aevc aivs de réception n° 1A 060 586 et n° 30398 ;

CGT-FO, lrtete aevc aivs de réception n° 1A 046 787 1318 7 ;

FECTAM CFTC, lettrte aevc aivs de réception n° 1A 046 787 1319 4 ;

CFE-CGC, lettre aevc aivs de réception n° 1A 046 787 1320 0.

Veuillez agréer, Monsieur, nos sttnalaious distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant du 6 février 2012 à l'accord du 24 juin 2011 relatif aux

# classifications

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des enseignants de vntee à dcinaste ; Le syndicat des enseignants de vntee par cgaoalute du nord 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 d'application des dispositions qu'ils résultent des principes de reconnaissance énoncés à l'article 1er du présent accord, les parties signataires conviennent d'adopter les modalités suivantes :

Les minima professionnels sont déterminés dans la branche en fonction de l'ancienneté d'un coefficient d'évolution professionnelle

## Accord du 18 novembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	SEVCNE ; SNEVAD.
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; USN VAD.

## Article - Préambule

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

En 2009, la branche de la vente à distance s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à un accord du 6 novembre 2009.

L'objectif de cet accord était d'accompagner les entreprises, en particulier les PME, dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les parties au présent accord ont souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et l'inscrire conformément à l'ANI du 19 octobre 2012 et à la loi du 1er mars 2013 dans une réflexion sur l'emploi dans la branche incluant également les jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la gestion et la transmission des compétences. Cette démarche conduit à la conclusion d'un accord sur le contrat de génération.

Les parties s'engagent à rappeler que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles déclament à ces entreprises, en fonction du contexte qui leur est propre, de prendre en compte dans leur négociation sur le contrat de génération et les plans d'action qu'elles sont conduits à élaborer les dimensions d'action et les incitations visés par le présent accord.

L'analyse du bilan de l'accord signé du 6 novembre 2009 fait apparaître que l'objectif de poursuite des effets de la casse 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 prenant appui sur les compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, et encouragent 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 comme suit :

? de débutant à maîtrisant : 102 ;  
? de débutant à référent/ polyvalent : 106.

Ces coefficients d'évolution sont indiqués pour toutes les catégories. »

Le reste de l'article est sans changement.

## 2. Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie 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 diligente auprès des services du ministère du travail chargé du travail en un délai maximal d'un mois sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties s'engagent à procéder à la demande d'extension du présent accord.

et les jeunes.

Le présent accord constitue pour les PME et des TPE une opportunité pour mieux accompagner les seniors en compétences et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges.

Pour atteindre ces résultats, les parties s'engagent à décider de prendre des mesures en faveur de :

? l'insertion durable des jeunes ;

? l'emploi des salariés âgés ;

? la transmission des savoirs et des compétences.

Le préalable au présent accord de contrat de génération a été l'occasion d'une aynale et d'un paragte des éléments de situation relatifs dans le cadre d'un diagnostic préalable et d'un examen des questions en matière d'emploi, dans la branche de la vente à distance.

## Article 1er - Champ d'application

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'action devraient, par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, s'inspirer des modalités du présent accord ; elles sont 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 premier jour qui suit l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au principe obectif que se sont fixé les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 :

? de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI ;

? de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés ;

## Article 5.1 - Insertion durable des jeunes dans la 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*

### Article 3 - Diagnostic préalable

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*

Un diagnostic préalable sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé au niveau de la branche. Par ailleurs, la branche dispose des éléments de l'étude prospective sur les métiers du e-commerce qui met en lumière des évolutions de métiers et donc des besoins en compétences nouvelles.

Le diagnostic porte sur :

? la pyramide des âges ;

? les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;

? les prévisions de départ à la retraite ;

? les perspectives de recrutement ;

? les compétences clés de la branche ;

? les besoins de travail des salariés âgés et seniors de pénibilité.

Ce diagnostic s'est appuyé sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux de l'observatoire prospectif du commerce (annexe I « Indicateurs de référence »).

C'est sur la base de ce diagnostic préalable (annexe II non publiée) et de données partagées que les signataires du présent accord définissent des modalités de mise en œuvre suivantes.

### Article 4 - Bénéficiaires des contrats de génération

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 salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit.

Les jeunes :

? les jeunes s'agit des moins de 26 ans ;

? les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.

Les salariés âgés :

Sont considérés comme salariés âgés :

? les salariés en poste d'au moins 57 ans ;

? les salariés embauchés à partir de 55 ans ;

? les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

### Article 5 - Mesures prises au niveau de la 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*

Considérant la situation de la branche, les parties au présent accord ont souhaité, en concertation avec l'OPCA, poursuivre la mise en œuvre des outils de GEPC destinés à favoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle. De même, la branche considère que l'accompagnement dans la mise en place d'une GEPC à destination des PME-TPE, proposée par l'OPCA, est un véritable facteur de réussite d'une politique de gestion des âges.

La branche s'engage à mobiliser ces acteurs autour de ces dispositifs. Pour une meilleure lisibilité, le récapitulatif de ces outils fait l'objet de l'annexe III au présent accord.

a) Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Au 31 décembre 2012 les salariés âgés de moins de 26 ans représentent 5,66 % des effectifs globaux de la branche, soit 1 706 salariés.

Objectif : faire passer la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux à fin 2016, soit 3 015 salariés, sur la base du plan 2012.

b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Intégration :

Les signataires considèrent que la branche peut avoir, particulièrement auprès des TPE-PME et dans le domaine de l'intégration des jeunes et de sa réussite, un rôle important.

Les signataires du présent accord conviennent que le premier contact avec l'entreprise et la qualité de l'accueil sont déterminants.

Dans ce cadre, un temps privilégié d'accueil doit être réservé au jeune embauché pour présenter l'entreprise et lui remettre les documents nécessaires à sa bonne intégration.

Les objectifs mesurés d'un processus d'intégration sont la compréhension du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et sa bonne insertion dans l'entreprise. Le parcours doit être structuré en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer des outils adaptés pour y parvenir.

Le processus d'intégration type, figurant en annexe IV au présent accord, doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

La branche s'engage à mettre à disposition un modèle de livret d'accueil (fiche 3 de la boîte à outils) qui aide l'entreprise à organiser un parcours d'accueil pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Il appartient à chaque entreprise de le personnaliser en fonction de ses propres caractéristiques.

La branche mettra à disposition des entreprises l'ensemble des outils et supports de communication dont elle dispose pour obtenir l'information des jeunes sur la profession (exemple : catalogue des métiers...).

Formation :

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs, les a présentés au conseil d'administration de l'OPCA pour validation et de ce fait rendus éligibles à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : activité civile ou industrielle (financement assuré par des fonds mutualisés) (la liste des métiers éligibles à la POE est jointe en annexe V).

Les entreprises veilleront, dans l'élaboration de leur plan de formation, à répartir équitablement les actions de formation sur l'ensemble des classes d'âges, y compris les jeunes.

Accompagnement :

Les parties précisent que l'objectif de l'utilisation du terme « référent » dans l'accord est d'identifier du 24 juin 2011 et du 31 décembre 2012, le référent au sens du contrat de génération s'agit d'accompagner.

Chaque jeune sera accompagné pendant la période d'essai par un salarié accompagnant. Celui-ci sera choisi parmi les cadres au moment de l'entrée du salarié.

Sa mission ne pourra être exercée sur une période inférieure à 2 semaines.

Le salarié accompagnant choisira s'il est informé de son rôle et des missions mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Une fiche d'information lui sera remise (fiche qui sera réalisée par la profession : annexe VI).

Lors de l'entretien de désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son itinéraire en termes de temps de travail. Un point sera fait périodiquement plus tard de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission et son impact sur la carrière de travail.

c) Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié accompagnant pendant son parcours sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Des entretiens réguliers et spécifiques permettront de mieux

appréhender la clutruue de l'entreprise, ses nmeros aisni que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi, les pitaers saiiingntaes cinnsloelet aux eerietnpsrs que les pimerres mios du caableruoltor sineot rythmés par des etnitnrees au moins mneseuls du juneue aevc son supérieur hiérarchique et/ou son accompagnant.

Le schéma d'intégration prévu en annexe IV du présent accord intégrera ces musrees d'accompagnement spécifique que l'entreprise ateadrpa en focotnin de sa taille de ses spécificités oinglrnseniaeoatls et humaines.

Les pteiaers précisent que lros de l'entretien aevc le hiérarchique l'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

La bhncare mrttea à diopisition des eestnriips un modèle de glirle 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 mnenoteinr la pagomaoimtrrn des eentintres de suivi et lerus modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la pmtioaarmogrnr du pannnig d'acquisition, le bailn des auciqs lros de cquhae rencontre.

Dans le cas où le jenuue psraruiuoivt des études en parallèle, l'entreprise vlirleaa à aménager le tmpes de tavrial de la période d'examens et cllee qui précède.

d) Peetrpicesvs de développement de l'alternance et cononiitds de recuors aux segtas asni que modalités d'accueil des antenlats et stagiaires

Concernant puls spécifiquement les métiers du e-commerce : la bchnare s'engage à créer un paित्रaanet renforcé aevc l'institut de foamrtin aux métiers du crocmme connecté en corus de création au niveau du POCIM (pôle des ieurinstds du commerce). Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des aanetnlrs :

1. Développement de l'alternance

La branche, scoesuue de fvresaior le rcoreus aux coartnts en aatnnlecre ? cnaotrt d'apprentissage ou de paofsnssaiitnoloren ?, pnrrdea auppi sur les résultats du crnaott d'étude pvtcpsoriee en matière d'identification du réseau d'organismes de fotmiaorn et développera et rroecfnea sa cnoaumicotimn et son praaaietnt vis-à-vis de ces prienrtaaes (écoles, universités, IUT?).

Les ptreais renpaelpit l'existence du ptrioal de l'alternance [www.alternance.emploi.gouv.fr/](http://www.alternance.emploi.gouv.fr/), stie qui répond à une misosin de scviree plbiuc cstnaosnit neoantmt à sipilifmer les srceievs rednus au pibulc en vue de conrclue un contrat, à être le ponit d'entrée d'une ioatriminofn flbaie et complète sur l'alternance.

2. Modalités d'accueil des alternants

L'entreprise mrteta en place, puor les jeenus alternants, le pcuaorrs d'accueil des juneues embauchés.

Modalités de recrous aux satags et acuiel des seagiarits :

De façon à pooivomr une ofrre qalviatute de stages, la banchre daemndne aux ereetnirpss qui aeclilcnuet 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 poonspiritos de ptesos otruves aux saiegitaris aevc les msnsiois qui paeiurront luer être proposées.

Les peaitrs rrlpnaenet qu'il ne puet y avior suoicsecsn de stegas snas qu'il y ait un délai de cnarece ertne duex steags effectués sur un même ptsoe de tavrail : en effet, « l'accueil scsieucsf de stagiaires, au ttre de conotenvis de segats différentes, puor ecuftfeer des sgetas dnas un même pstoe de tvairal n'est pbssolie qu'à l'expiration d'un délai de cacnee de 1/3 de la durée du sagte précédent » (code de l'éducation, alctire L. 612-10).

Cette dootiispns n'est pas aplclaplie lrousque le sgtaa précédent a été irrnpemtm aavnt son treme à l'initiative du stagiaire.

La bcharne s'engage à sneiliseibsr les eeierrpntns sur les ctnniioods d'accueil du satgiaire en luer rnaeplpat que lros de l'entrée du jnuue un tmpes 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 setaaiirgs 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 annrtatls dnas l'entreprise :

Conscient de la vulear que représente le puroracs d'un jneue 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 plsbiose l'embauche immédiate du juneue dnas l'entreprise. A défaut, de s'engager à l'égard des juneues qui le souhaitent, à cvoenrsr luer CV pndenat 12 mios et à luer poeorpsr les potses dsibleonips cdronnosrpaet à lures compétences.

La bcranche sloirtlecia le FOCRO puor qu'il intègre un novuel iciutadenr dnas le pranmaoa de bnacche raelitf au tuax de tnrtarmfioaosn des crntotas de pnaioisloroitnfssn en CDD ou en CDI.

Mobilisation d'outils exnatsit dnas les entspireers et ptrentmeat

de lveer les firmes matériels à l'accès à l'emploi des jeuns :

Les parites rllpnaapeet l'existence du stie [www.actionlogement.fr](http://www.actionlogement.fr), qu'elles einsetmt être un véritable ouitl d'accompagnement des jneues dnas la rcehherce 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 faaitcler la compréhension des jeneus intégrant la brhcane sur les srevices et poiurdts liés au lgenoemt (type Loca-pass, Sécuri-pass...), aifn de fetilciar ansii luer prise de fonction.

Les piaerts seagtniairs rrlpnaapeet l'existence des crèches interentreprises, qui peneuvt feoavrisr l'articulation entre vie pofersilonelne et vie poensnlle et itnienc les ernetispes à se rrrheoapcr des disiostpfs extiasnt sur le tritroere ; eells ranleppelt le stie des alonacoitls feilmialas dédié à la garde d'enfant : [www.mon-enfant.fr](http://www.mon-enfant.fr).

Les pterias snragtaieis pproeont que les différents siets ieerntt évoqués ci-dessus seniot ripers dnas le livret d'accueil.

## Article 5.2 - Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

Les ditspioosins du présent aorccd prneent effet à copmter du peremir juor qui siut l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014*

En fcotionn des résultats du dnogsttiac préalable, les praetis seniagiats du présent aorccd s'engagent sur les ocefbtjis savtnius :

a) Objficiets 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 gblaol de miiatnen 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 piomoton puor le tarvail des soirens et suhtaioe luer oruivr un citaren nbomre de ses recrutements. L'engagement de la profession, en matière d'embauche, prtoe sur les CDD et les CDI.

Les paretis 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 eabcmuhs dnas la branche, siot 135 embauches. Les pearits s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et puls représentent 6 % des embuaches à hrooizn 2016, siot 452 (base poaanmra 2012).

En ce qui cnnroce le miiatnen en activité des seniors, elels pnneent 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'issue de la période tlaenirne de 12 %, siot 3 380 (base poramnaa 2012).

b) Mureess destinées à fasirevor l'amélioration des codtinoin de taravil et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du ptose de travail

Amélioration des cinoitdnos de tvaairl et prévention de la pénibilité :

Les peirats siiearnngats snonlgeiut que la foiamtorn pmreet une aaptatoidn aux évolutions du métier et une puls gndare professionnalisation, éléments ilesdsnbaenips aujourd'hui puor répondre aux bsenois de qualité et réduire les fctruuas de pénibilité.

Le miiatnen dnas une activité pielonlsnefsore est en efet conditionné :

? par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, olreatiinolnasegns ;

? par l'évolution professionnelle, cemghanet de psote que l'entreprise, si elle en a la possibilité, puet eessayr de mtrete en ?uvre puor le salarié s'il a ou auecriqt les capacités et coseisnncaans nécessaires ;

? par la réflexion du salarié sur ses attetnes en matière d'emploi puor la fin de sa carrière psnefoneislrloe et/ou par rroappt aux cngtmeahens pysqehius qu'il perçoit ou iaignme ;

? par l'évolution aux potess et le tearfrsnt des aiquus par le tutorat.

Les pierats sitanreiags renlaepplt que la firaotmon tuot au lnog de la vie est elsneltiese et qu'il est iaoprntmt tnat puor l'entreprise que puor le salarié de psuuvroire le développement de ses compétences à tuot âge.

Elles snegnloiut qu'un salarié s'engage puls flimenacet dnas les

pcreuoss d'adaptation et de développement de ses csacensanis s'il a déjà sviui des foamrntios une fios entré dnas la vie active.

Afin de pترtereme aux salariés des errnteespis d'évoluer puls facilement, les preatis sinatargies sunignolet la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Par ailleurs, la bnahre daendme aux etsrrneepis d'apporter une vncgliæ tutoe particulière aux psteos présentant des cnreniattos particulières accentuées par le phénomène de vieillissement. Elle préconise ntmmnaoet une priorité au cehgmnaet d'affectation lorusque des salariés âgés snot affectés à des potess pénibles identifiés dnas l'entreprise ; ils bénéficient, suos réserve d'une vaaltdoiin des adeuttpis requises, d'une priorité d'affectation à d'autres poests de qialuitocfain équivalente.

En conséquence l'entreprise cioirhsa de mttree en pcale une ou pruluseis des tiros acntios sauteivns :

? une priorité au cngnaheemt d'affectation : Isoqure des salariés âgés snot affectés à des psteos qui ont une pénibilité identifiée dnas l'entreprise, ils bénéficient, suos réserve d'une vladiiaton des auditpets requises, d'une priorité d'affectation à d'autres psetos de qioalifcaitun équivalente ; et/ou

? une aaooiuttrsn d'absence rémunérée, sur jiutfitsicaf 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 eoilpmns pénibles identifiés dnas l'entreprise bénéficient d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

c) Des atocnis ptentnreeis dnas les dmienoas suivants

1. Aitcons dnas le doamnie de l'anticipation des évolutions plloissensoefres et de la goisten aivcte des âges

La bhacne s'engage à ssenbliiesr les erepiretsns sur l'ensemble des dpiosfitsis et finnnemaetcs rfeilas à l'évolution pelonerlnsoife dnas la ptcrspieeve d'assurer la puls grnade compatibilité de luer ftuur prruaocs posnosrnfieel aevc l'évolution de luers capacités physiques.

La brahnce mrtea à diitopsoin des ersretnieps un modèle de glilre 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 retraite

La brnhcae mettra en pclae un duecomnt de synthèse des dsotifpiiss mbsielbloas sur l'aménagement des fnis de carrière (fiche 10 de la boîte à outils).

Les eiesrrtnpes pnrpoesoort à tuos les salariés, à ptirar de 57 ans, un enertiten 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 salarié et de l'analyser au rraegd de sa compatibilité aevc l'évolution des capacités pyusheqis du salarié aifn de pdnrree ttoue murese d'aménagement nécessaire.

Les espretrneis s'efforceront de porpoesr des dsotsipifis d'aménagement du tpms de travail, par le rrcoues au tpems partiel, des salariés anayt aniettt un caietrn 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 fiaroesvr des aménagements du tpems de taarvil des salariés concernés.

ctspeiilaar les svroias et fiornoamts auqcis tuot au lnog de luer vie pnnslorfrsoeilee (fiche 7 de la boîte à outils).

Par auelrlis si le binôme dvieat firæ l'objet de dnomonyieesnfctnt 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 bcragne s'engage à vrieaolsr le dosispiitf « tteuur pro » proposé par le FORCO.

## Article 5.4 - Outils d'aide à la gestion des âges

Les dspinioiotss du présent arcocd pnnenert efeft à cmeotpr du peerimr juor qui siut l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014*

L'accord de bnachre cprootme en ortue des eaetgнемngs viasnt à aider les piettes et myneoens eteprserins à mtrete en ?uvre une geiostn aivtce des âges.

La banrhce sutoaihe miseiblor les itrolcetuneurs 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 preiemr 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 aorccd dnroevt être meiss en ?uvre dnas le délai de 3 ans que crovue l'accord.

Les oiltus évoqués dnas le présent arcocd sroent mis à dositiiospn des einprtsees par la bhrcnae sur le stie de l'OPCA le 1er jvaienr 2014 au puls tard.

Compte tneu du délai de msie à dsioipotisn des données consolidées au niveau de la branche, l'atteinte des otjbfecis fixés au terme du présent arcocd ne prroua eevmtefennict être analysée qu'à ptarr de 2016.

La msie en ?uvre des mesrues prévues frea l'objet d'un sivui anuenl dnas le crdae de la branche.

Application des mursees de l'accord

Le suivi de l'accord s'opérant sur la bsæ des données consolidées de l'ensemble des eertrnseips de la bahncre au naeivu national, les patiers siaantgreis ddemnenat aux etpreirsnes de puls de 300 salariés de s'inspirer dnas luers acdrcois sur le cronatt de génération ou, dnas luer puioilqte de l'emploi, des mesrues pisres dnas le cdare du présent aoccd et de prtremee ansii à la banrhce de tiner aevc succès ses engagements.

## Article 5.3 - Transmission des savoirs et des compétences

Les dptnooiiss du présent acorcd prnenent efeft 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 isnnleasdibpe à la pérennité des etiesrpnres de la branche.

En conséquence, la bhcrane a souhaité mrttee en plcae duex ouilts spécifiques :

? l'échange de svaors et de compétences du senoir vres le jeune, du jneue vres le senior, anisi que les clés puor cnttusioer un binôme gagnant-gagnant (fiche 4 de la boîte à outils) ;

? le ppsaroet emploi-formation pantteremt aux salariés de

## Article 7 - Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Les dnispiotoiss du présent acrcod pnnenert efeft 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 eeprrtnsis et des oaitnsngoiars scedailyns sur le stie inenetr de la VAD. Il srea mentionné sur le taalebu d'affichage de l'entreprise et srea mis à dsioisioipn des salariés qui en fnot la demande.

## 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 dtissnoioips du présent accord pnrenent effet à cteompr du pmreeir juor qui siut l'arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014*

A cotmper de la dtae d'extension du présent accord, ces eperesnrits prouront bénéficier d'une adie financière suos cidntioon de reeestpcr les dposiiiotnss prévues aux atecilrs L. 5121-8 et L. 5121-17 du cdoe du travail.  
 Les prateis rllnepaapt que les eenisrtrps dienovt rpleimr des oagiobltns particulières puor bénéficier des aieds (annexe VII).

## Article 9 - Evaluation de l'accord de branche

Les doinissiotps du présent acorcd pnennert effet à cpetomr du priemer juor qui siut l'arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014*

Modalités de siuvi de l'accord et d'évaluation des résultats

La bchnrae trnmtesata cauhqe année au miirsnte chargé de l'emploi un demoncut d'évaluation, cfnoomre aux diiopisnotss prévues par le décret, sur la msie en ?uvre de l'accord.

## Article 10 - Date d'application et durée

Les doosinpiists du présent acrcod prneennt effet à cpotmer du prmeier juor qui siut l'arrêté d'extension.

		Part des monis de 26 ans	
		En pourcentage	En volume
Femmes (67 %)	20 199	5,00	1 010
Hommes (33 %)	9 949	7,00	696
Ensemble	30 148	5,66	1 706

### Calcul du tuax 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 maeintin dnas l'emploi des salariés âgés

Source : oovriesrabte et poaamnra de branche, données 2012.  
 Nombre toatl d'embauches 2012 : 7 537.

	Effectif global	Salariés de 55 ans et plus
--	-----------------	----------------------------

	2009 (*)		2010		2011		2012	
Nombre taotl 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

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014*

Les diioinoptsss du présent acorcd pnrennet efeit à cepmotr du peemrir juor qui siut l'arrêté d'extension.  
 Il est ccnlou puor une durée déterminée de 3 ans à cetmpor de son entrée en vigueur. A cette dernière date, il ceerssa aquamnmtiutoet de podriure effet.  
 Dès snriatgue du présent accord, les piretas snriagtieas eganegnt les eeserpitrns à mterte en pclae les otulis mis à luer ditiosiopsn par la branche.

## Article 11 - Dépôt. – Extension

Les ditpiosnisos du présent accord pnnenret efeit à cpmetor du peiemrr juor qui siut l'arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014*

Conformément aux alectirs L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé par la pitrae la puls dgiltniee auprs des scvriees caurtenx du mrtsinie chargé du trvaial en un epaelrixme onrigial sur sropupt piaep et un ermelpxae sur supopt électronique.  
 Les peirtas siaegrnatis cnveinenont de procéder à la deandme d'extension du présent accord.

## Article - Annexe I

Les diionstisops du présent arccod pnennret efeit à cmoetpr du pmeier juor qui siut l'arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014*  
 Indicateurs de référence

### Calcul des salariés de monis de 26 ans dnas la branche

Article 5.1 a  
 Insertion dalubre des jueens dnas la branche

Source : paanorma de branche, données 2012.  
 Nombre toatl de salariés : 30 148.

	Part des monis de 26 ans	
	En pourcentage	En volume
CDD	3 244	28
CDI	3 775	97
Autres contrats	518	10
Total	7 537	135
		1,8 %

(1) Ntoe oaroitvrbes : eatmtsoniis sur les données d'enquête.

### Calcul de l'évolution des salariés de 55 ans et puls de 2009 à 2012 (accord senior)

Article 5.2 a  
 Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de mateniin dnas l'emploi des salariés âgés.

Source : pnaroama de branche, données 2009, 2010, 2011, 2012.

Hommes	31 %	8 401	34 %	9 435	39 %	12 012	33 %	9 949
Dont salariés 55 ans et plus								
Femmes	9 %	1 683	9 %	1 648	10 %	1 879	11 %	2 222
Hommes	8 %	672	7 %	660	8 %	961	8 %	796
Total	9 %	2 355	8 %	2 309	9 %	2 840	10 %	3 018
Progression de l'effectif des salariés de 55 ans et plus	Ecart 2009-2010		Ecart 2010-2011		Ecart 2011-2012		Ecart 2009-2012	
	2 %	46	23 %	531	6 %	178	28 %	663
(*) Tarhcn 56 ans plus.								

Article 5.2 a  
Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

**Calcul du nombre de salariés de 55 ans et plus et de 57 ans et plus dans la branche**

Source : données de branche, données 2012 et données de génération.

SELON PAAMNORA 2012 : 55 ans et plus			SEOLN DGNOISIATC COTNRAT DE GNOEIAERTN : 57 ANS ET PLUS	
	2012. Nombre total de salariés : 30 148		Base de 9 entreprises répondantes pour un effectif de 3 477	
Dont répartition hommes-femmes			Part des 57 ans et plus	8 %
Femmes	67 %	20 199	Soit sur base effective globale 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 moyenne d'âge dans la branche

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Moyenne d'âge VAD	40	40	40,3	40,3	39,9	40,4
Jusqu'en 2009 : CDI et CDD. A partir de 2010 : CDI uniquement.						

## Accueil

Préparé et personnalisé

### Article - Annexe III

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

Boîte à outils « Ctaonrt de génération »

(Mise à disposition des échantillons sur le site du FORCO)

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr>, rubrique BO Cotovne collective)

### Article - Annexe IV

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

Parcours type d'intégration

Identifier les acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouveau collaborateur.  
Déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes).  
Etablir les missions et le périmètre de formation du nouveau arrivant.  
Adapter les outils de la branche à l'accueil (livret d'accueil).  
Créer ou adapter les outils propres à l'entreprise : document de présentation, fiche, Powerpoint, site internet?, puis-je d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure?).  
Prévoir une check-list avec les documents à fournir : contrat de travail, conditions diverses, badge éventuel, information sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale?

## Parcours découverte

Visite de l'entreprise et de ses différents services à prévoir au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur.  
Le temps passé dans chaque service sera fonction de la relation pluriannuelle qui lie le nouveau collaborateur à ce service.

## Entretien

Dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, pendant lequel le responsable d'intégration qui s'ensuivra.

A cette occasion, il lui sera remis l'ensemble des documents qui auront été préparés à son attention.  
Une partie du premier entretien avec son accompagnateur sera consacrée au recueil des réactions et impressions du nouveau collaborateur.

## Article - Annexe V

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*

Liste des emplois ciblés éligibles au dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective

Hôte de caisse.  
Employé de commerce, libre-service.  
Boucher.  
Poissonnier.  
Boulangier.  
Charcutier.  
Vendeur.  
Conseiller vente.  
Animateur de rayon.  
Responsable de magasin.  
Adjoint au responsable.  
Téléconseiller vente.  
Conducteur d'engins.  
Cariste/trieur.  
Chauffeur PL/amplirol/grue auxiliaire.  
Chauffeur PL/SPL (conduite de camion puis 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 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*

Guide du salarié accompagnant dans le cadre du contrat de génération

Les parties signataires de notre branche professionnelle ont signé un accord sur le contrat de génération, cet accord a pour objectif d'embaucher et de maintenir dans l'emploi des seniors mais il a aussi pour but de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise et de faciliter l'insertion professionnelle d'un jeune. La mise en place d'un dispositif spécifique d'accompagnement pour tout jeune nouvellement embauché en CDI, de moins de 26 ans (ou 30 ans s'il est reconnu par le médecin comme handicapé), permet de façon concrète aux entreprises de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise.

Accompagnant d'un jeune

L'accompagnant est un salarié de l'entreprise qui, peu importe son statut, son expérience, son ancienneté ou encore son métier (même distant de celui du jeune), se propose de guider le jeune pour faciliter son intégration au sein de l'entreprise.

Il est l'une des toutes premières personnes présentées au jeune dans l'entreprise et, de ce fait, joue un rôle très important dans la prise en compte du jeune en cas de difficultés d'intégration.

Devenir accompagnant nécessite, outre une bonne connaissance de l'entreprise, certaines qualités, notamment :

? des capacités d'écoute ;  
? de la patience ;  
? une certaine ouverture d'esprit ;  
? une envie de partager ;  
? ?

### 1. Désignation

Tout salarié désireux d'accompagner un jeune dans son parcours d'intégration se fera connaître auprès de l'entreprise.  
(1) L'accompagnant ne pourra être que volontaire et sera choisi, le plus généralement, en fonction de la proximité de son poste et de celui du jeune accompagné ou de la facilité de se contacter.

(1) Les parties signataires de l'accord de branche du 18 novembre 2013 rappellent que ce premier entretien doit être fixé à mi-parcours de la période d'essai du jeune.

### 2. Rôle de l'accompagnant

Le rôle de l'accompagnant est de guider le jeune, de l'aider à se repérer dans l'entreprise, à s'approprier les règles de fonctionnement et les rôles de chacun à l'entreprise. L'accompagnant est un appui pour le jeune. Il doit pouvoir répondre à ses questions, l'aider à s'intégrer au sein de son équipe et lui donner un avis au sein de l'entreprise. L'accompagnant peut exercer un métier différent de celui du jeune. Cette particularité vient définir la notion d'accompagnant de celle de tuteur. L'accompagnant n'a pas forcément les mêmes compétences au jeune, il doit jouer le rôle d'un « relais » afin que le jeune se sente bien dans son environnement.

Le rôle de l'accompagnant se définit également de celui de manager. L'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

Il participe néanmoins aux décisions de suivi et de la mise en place de son parcours hiérarchique pontant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune. Un premier entretien de suivi est fixé au terme d'une période de ..... (2) de présence du jeune dans l'entreprise plus à échéances régulières fixées conjointement entre le supérieur hiérarchique, le jeune et l'accompagnant.

L'entreprise pourra mener en parallèle la mise en place de l'accompagnement, la mise en place des modalités de suivi et des modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la mise en place du processus d'acquisition et le bilan des acquis.

### 3. Durée de la mission

L'accompagnant exercera sa mission pendant la période d'essai du jeune.

Il sera coopté par l'entreprise et son supérieur hiérarchique, et avant l'arrivée du jeune, de l'organisation des tâches consacrées, par l'accompagnant, au jeune.

### 4. Missions de l'accompagnant

Dès qu'il connaîtra sa désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son itinéraire en termes de charge et de temps de travail.

Un point sera fait périodiquement plus tard de l'entretien afin d'évoquer la mission de l'accompagnant et son impact sur sa charge de travail.

## Article - Annexe VII

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*

Conditions et modalités d'octroi des aides financières attribuées aux entreprises dans le cadre du contrat de génération



## I. ? Rpepal de qqeuleus principes

L'aide ccnerno :

? les eptneerrsis de mions de 50 salariés aynat cocnlu un cnroatt de génération enrte un june et un sinoer ;  
? et cleels dnot l'effectif est crmpois entre 50 salariés et 299 salariés ayant cclnou un ctornat de génération et cveeotrus par un aroccd collectif, un paln d'action ou, à défaut, un arcocd de branche.

L'aide ne puet être accordée :

? lqursoe l'entreprise a procédé, dnas les 6 mios précédents, à un lcnineicmeet économique sur les petsos rnaevlet de la catégorie psinereoolfnsle dnas llauegle est prévue l'embauche ou à une rptuure cotellnnnnveoie homologuée ou à un lneeemcciint puor un miotf arute que la fuete gavre ou loudre ou l'inaptitude sur le ptsoe puor lqueel est prévue l'embauche ;

? lrsuoqe l'entreprise n'est pas à juor de ses oanbtloigs déclaratives et de pmeeiart leavties aux ctnaosiitos et couitntrrbios de la sécurité sialoce et d'assurance chômage ou n'a pas scuiosrt ou ne rpcseete pas un paln d'apurement des catnooiists rsteant dues.

## II. ? RpaepI des textes

Loi n° 2013-185 du 1er mras 2013 pnaortt création du canotrt de génération

« Modalités de l'aide

Article L. 5121-17

I. ? Les eetrerpsins mentionnées aux arilcets L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, puor cqhaue binôme de salariés, lorsqu'elles rmlenpsstiet les cdnintoois culeutavmis stnvaeius :

1° Eells eemhnbacut en ctoarnt à durée indéterminée à tmpes pieln et mnaeienntit dnas l'emploi pnaedt la durée de l'aide un jneue âgé de monis de 26 ans ou un jneue de mions de 30 ans bénéficiant de la rcosacsnnienae de la qualité de tearulvialr handicapé. Louqrse son prucoars ou sa stiaioutn le justifie, le juene puet être employé à tmpes partiel, aevc son accord. La durée haombderdiae du tiaavrl du jneue ne puet alros être inférieure à 4/5 de la durée heambidoarde du tiaravl à tmps pieln ;

2° Eells metienninnat dnas l'emploi en crnatot à durée indéterminée, pdnanet la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en rratitee :

a) Un salarié âgé d'au minos 57 ans ; ou

b) Un salarié âgé d'au minos 55 ans au mnomet de son emabuhce ; ou

c) Un salarié âgé d'au mnios 55 ans bénéficiant de la rsiocnsenaacne de la qualité de tleaurvair handicapé.

II. ? L'aide ne puet être accordée à l'entreprise lqursoe celle-ci :

1° A procédé, dnas les 6 mios précédant l'embauche du juene, à un lcmiieenecnt puor mtoif économique sur les poets rleavet de la catégorie pifonerlsoeslne dnas lallqueue est prévue l'embauche, ou à une rpurtue cvoelinnntene homologuée ou à un lemicicnneet puor un miotf ature que la ftuae garve ou ldroue ou l'inaptitude sur le psote puor lqueul est prévue l'embauche ; ou

2° N'est pas à juor de ses oliatbgnios déclaratives et de pnmeeiart à l'égard des oresganmis de rronceevmuet des caniootstis et des citnoronuitbs de sécurité slioace ou d'assurance chômage.

III. ? La rputrue cenitennllonove homologuée du cotrnat de tvraial ou le lmiccnnneet puor un mtoif artue que la ftuae gvare ou ldroue ou l'inaptitude de l'un des salariés ounavrt à l'entreprise le bénéfice d'une adie entraîne son interruption.

IV. ? Le limeeccnneet puor un miotf aurte que la ftuae gvare ou ludore ou l'inaptitude d'un salarié âgé de 57 ans ou puls ou d'un salarié âgé de 55 ans ou puls bénéficiant de la roeacsancinsne de la qualité de tevlaairulr handicapé entraîne la ptree d'une adie associée à un binôme.

V. ? Un décret en Censiol d'Etat définit les cas dnas luelesqs le départ des salariés mentionnés aux I à IV n'entraîne pas la perte d'une adie associée à un binôme.

VI. ? Puor les epreeirnsts mentionnées à l'article L. 5121-8 cevreutos par un aorccd cllictoef d'entreprise ou de groupe ou par un paln d'action, l'aide est accordée, après vaialdalon par l'autorité asnivtrimdatie compétente de l'accord coeitllcf ou du paln d'action, puor les ehcabeums réalisées à ctoper de la dtae de toinasrmissn à l'autorité attiivsidnamre compétente de l'accord cctelliof ou du paln d'action. Puor les eepnerstirs mentionnées au même altcrie ceveutors par un accrod de bhcrnae étendu, l'aide est accordée puor les eheabcmus réalisées à cmpoter de la dtae de tiosirassmn à l'autorité aamvtditsire compétente du diigosatnc mentionné à l'article L. 5121-10.

## Article L. 5121-18

Les eerpsntries mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une adie lsruoqe le chef d'entreprise, âgé d'au mmois 57 ans, emahcube un juene, dnas les cdtioonins prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, dnas la perctesvipe de lui ttrrtsaeme l'entreprise.

## Article L. 5121-19

Le vreesenmt de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, sleon 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, snot informés des aieds attribuées au trite du ctonart de génération dnas le cadre du rapoprt aennul mentionné à l'article L. 2323-47.

## Article L. 5121-21

La durée et le mnontat de l'aide snot fixés par décret. Le monatnt de l'aide est calculé au parotra de la durée hdbiadmeraoe du tavairl des salariés ovarunt droit à cttee aide. »

Décret n° 2013-222 du 15 mras 2013 ratilef au cnroatt de génération

« Sous-section 4  
Modalités de l'aide  
Article R. 5121-40

L'entreprise est considérée comme étant à juor de ses ointaligbos déclaratives et de peaneimt à l'égard des oeaignrms de rmnuuevcoret de caitoitson et de corinuttibon de sécurité soailce ou d'assurance chômage lsruoqe l'employeur a sscoiurt et rseetce un paln d'apurement des ctsaiontois rensatt dues.

## Article R. 5121-41

Les cinoinotds d'âge mentionnées à l'article L. 5121-17 snot appréciées au pieemrr juor d'exécution du ctonart de tvaiarl à durée indéterminée du juene.

## Article D. 5121-42

Le mntnoat de l'aide prévue par les aritecls L. 5121-17 et L. 5121-18 est de 4 000 ? par an, à hautuer de 2 000 ? au tirt de l'embauche du juene mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 et de 2 000 ? au tirt de mtieian en emopli 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 motannt de l'aide due au trtie de chaucn des duex mbmeres du binôme est proratisé, le cas échéant :

1° En fonitcon de la durée du tvial du juene ou du salarié âgé, lqursoe ctete durée est inférieure au tpmes plein ;

2° En cas d'embauche ou de départ du juene ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cuors de trimestre, en fitoncon de la durée d'exécution du cratont ou de la présence dnas l'entreprise.

## Article R. 5121-43

L'aide prévue aux alcerits L. 5121-17 et L. 5121-18 ne puet se cuemulr aevc une atrue adie à l'insertion, à l'accès ou au ruteur à l'emploi financée par l'Etat, à l'exception du coarntt de professionnalisation.

## Article D. 5121-44

L'entreprise bénéficie de l'aide pdnnaet 3 ans à cmotper du piemrr juor d'exécution du ctaonrt de tvaiarl à durée indéterminée du juene.

## Article R. 5121-45

La dnemdae d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle

elompi dnas les 3 mios sviaunt le pieremr juor d'exécution du cronatt de tarvail du juene recruté dnas les contnioids prévues 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 jneue 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 taraivl en deçà de 4/5 de la durée clcriteovle de traavil hbmaoeirdade de l'entreprise.

Elle est également irroeumtne dnas sa totalité en cas de rrptuue du chartot de tiarval du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 :

1° Dnas les 6 mios svniuat le prmeer juor d'exécution du caotrt de tvaaril à durée indéterminée du jeune, qeul que siot le motif de rurtpue ;

2° Au-delà des 6 mios svianut le pemeir juor d'exécution du carotnt de tarvail à durée indéterminée du jeune, en cas de leeencnicimt puor une csaue atrue que la faute gvrae ou lordue ou l'incapacité ou de rurtpte conventionnelle.

En cas de rurtpte du coantrt de tvaaril du salarié 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 juene puor les mofftis de départ en retraite, leeienncimt puor faute gavre ou lourde, itdiuapnte physique, ou décès, l'aide est maintenue, dnas sa totalité, puor le trsrmitte civil concerné losque ce salarié est remplacé dnas les 3 mios svuanit la rurtpre de son cornatt de traiaavl par un ature salarié âgé dnas les cnitdnioos prévues au 2° du I de l'article L. 5121-17.

L'aide est irptmneore dnas sa totalité en cas de départ du cheh d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

En cas de lnceecinmit de l'un des salariés âgés mentionnés au IV de l'article L. 5121-17 puor une csuae autre que la faute grave ou l'incapacité, l'entreprise pred le bénéfice de la dernière adie accordée au tirte du cotrat de génération, à ctpmoer du trsmtiere 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 CTCF ; FS CDFT ; USN VAD.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

La brachne de la vtnee à disatnce connaît dpeius puieusrls années des muitonats tqneuigholocs et socio-économiques mearujes qui iptctmeant frmonteet les medos de ditsuiriotbn et les stratégies des entreprises.

Les tioogheclnes de l'information et de la ctomociiaumn et luer déploiement au sien du ccmrmoe à dasnctie ctuonteinst aujourd'hui un eenju économique central.

De 50 à 80 % du cffrihe d'affaires des eieerpnsrts de la VAD est aujourd'hui réalisé par internet. (source enquête INSEE : « Le cmmocree électronique en 2012 »).

Le stceuer se tvroue en conséquence confronté à une ccorerncune aucrce des eegeinsns sur son c?ur de métier.

Depuis 2005, les venets en lgnie de pdurotis et sceveris ont augmenté en mnenoye de 26 % par an, tadnis que la coamnoitsmon fraile des ménages a augmenté de 3 % en mnyonee annuelle.

Le marché de l'e-commerce en Frnace représente en 2013 (source FEVAD) :

? 51 mradillis d'euros ;

? 138 000 steis mcnrhads (15 200 en 2005) ;

L'aide est versée trimestriellement.

Au tmree de cuhqae ttmiresre ciivl sniuvat ceuli au cruos dequul a eu leiu la demadne iilinate de l'aide, l'employeur aersrde à Pôle epolmi une déclaration d'actualisation peamnerttt le clacul et le vemseenrt de l'aide.

Chaque déclaration d'actualisation diot être adressée à Pôle eopmli dnas le mios qui siut le triersmte ciivl puor lequell 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 duex ttrimeress consécutifs, l'aide est ipmuernrtoe dnas sa totalité.

L'aide n'est pas versée luoqsre son mnontat dû au titre d'un trremsite 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 cmptoer de la dtae à llaqueule sniuevrt cette diminution.

Article R. 5121-48

Lorsque le ctrnoat de taarivl du jneue mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 est spsdnueu danurt au moins 30 juroes consécutifs au cuors du tsmtrreie civil, snas que siot mneanutie la rémunération du salarié, l'aide afférente à ce tistrtrmee civil n'est pas due puor la prtiae de l'aide afférente au jneue ou au salarié âgé dnnt le ctanort de travail est suspendu.

Article R. 5121-49

Pôle empoli contrôle l'exactitude des déclarations du bénéficiaire de l'aide.

Le bénéficiaire de l'aide tneit à sa dpootisiisn tuot duonemct pneametttr d'effectuer ce contrôle. Il aerdsse à Pôle eplmoi les duonmcets demandés par celui-ci dnas un délai mxuiamm de 1 mios sainuvt la dnemade de luer communication. Ctete dnemade est adressée par tuot meyon pmtrnateet d'établir une dtae certaine.

L'absence de réponse de l'entreprise dnas ce délai itproenmrt le vseenmert de l'aide associée au ctanort 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 crous de la prncahioe décennie, le cocrmeme en linge drievat puorsvure sa csnaicsroe et ceaprt une prat toooujrs puls iaptmronte des dépenses des ménages.

Nombre d'enseignes de la doiibtiutrsn teltidlonirnae (équipement de la personne, équipement de la maison, etc.) qui, jusqu'alors, s'étaient tnuees 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 rdaapie des cceootllins par ces chaînes de mgsniaas (retail) cipxeilofme le marché et le rned puls concurrentiel.

L'adoption de stratégies de dtiuirostibn multicanal, fondées sur la complémentarité des ccrtuiis de diotrbusitin pqhyueiss et vieulrts et sur la volonté d'apporter au cnliet un secrvie pretnenit qeul que siot son mdoe d'accès à l'enseigne, ctbnrouie à cfenootrr irnteent dnas les piuqrteas d'achat des consommateurs.

L'ensemble des iivoannts en la matière (internet, réseaux sociaux, nauouevx mdoes de paiement, otius de la rlteoain client?) est à la scuore d'une révolution corlemamie et a généré un nouveau modèle économique qui diot gérer désormais une dtrisiuiotbn malutncail et un cemmrcoe connecté snas interruption.

Le modèle hiriqtuoe qu'a lgpmetons constitué la VAD diot fraie fcae à un chnanegmet de modèle sociétal où le cmuansootmer évolue aevc une gadrne rapidité, aevc des eiegcexns freots liées à sa capacité de s'informer en annot de l'acte d'achat.

Ces évolutions socio-économiques iensniudt des cmteagnehs stratégiques d'organisation et des aaitdaopnts peetaemrns puor atporepr les réponses aenettodus par le ctaoosmmeunr et dnmeadent par conséquent des réponses innovantes.

L'ensemble des catégories de salariés est concerné, de la logistique, qui se diot d'être trojouus puls réactive fcae aux comaedms 24 heeurs 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 nveiau des erieepnrtss ou des établissements à ouvrir, sur le thème des onnotigirsaas du travail, un doiulgae saiocl cliar et cttoisnrufr qui permettra, sur la bsae de cotnsats partagés, d'ouvrir, si nécessaire, une négociation qui réponde aux beoins

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 engagement met en évidence les besoins de l'e-commerce est une préoccupation forte pour les négociateurs du présent accord. La création d'entités propres au e-commerce nécessite à la fois des retours externes, mais aussi des avantages de fait pour les professionnels des mobilités et des différents canaux de distribution.

Pour aider les entreprises et leurs collaborateurs 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 conjoint avec des CQPI. En février 2015, 1 018 certifications ont été délivrées.

Ces nouveaux outils de relations, notamment avec le client, nécessitent une réflexion sur les obligations de travail respectueuses de la qualité de vie au travail des salariés au niveau de la branche.

D'un point de vue méthodologique, la branche a souhaité engager la démarche suivante dans le cadre d'un second AEDC couvrant la période 2014-2017, en partenariat avec la DGEFP :

? étude qualitative et quantitative sur l'évolution actuelle 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 performance du secteur. Le résultat de cette étude a fait l'objet d'une publication auprès de l'ensemble des partenaires sociaux ainsi que des directions et services recouverts par les entreprises, afin de mettre en lumière les attentes des entreprises, des salariés et des associations sur le sujet de la qualité de vie au travail ;

? expérimentations avec quelques entreprises : accompagnement du projet de transformation organisationnelle des entreprises en vue d'une amélioration et d'un partage de bonnes pratiques. La création d'outils est prévue dans le cadre de la consultation relative à la branche avec l'Etat et permettra de définir les actions mises en œuvre dans les entreprises. Ces outils font l'objet d'une information auprès de la CFNEPP et alimenteront les travaux de la commission ;

? accompagnement et formation des salariés et des managers, démarche d'ingénierie ;

? la direction et les managers sont des acteurs clés et des outils de déploiement du dispositif ; ils ont un rôle déterminant dans la démarche d'accompagnement, d'amélioration et de renforcement de la qualité de vie au travail. Les managers doivent disposer d'une formation adéquate pour appréhender les difficultés résultant des contraintes réelles d'exercice du travail, être auprès des salariés les interlocuteurs 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 : « Vues de l'opportunité d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », les partenaires sociaux souhaitent reprendre au niveau de la branche les différents thèmes, objet de cet accord :

? l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

? la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;

? la création du cadre d'un dialogue social axé sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, facteur de 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 partenaires souhaitent également définir 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 concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement 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 reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dimensions récurrentes caractérisant les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective 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 permettant la qualité de production que maintiennent les professionnels.

Il est à rappeler que la responsabilité de la santé des salariés relève de la responsabilité des employeurs mais aussi des responsables au sein de la hiérarchie.

Par ailleurs, l'analyse qualitative de l'étude QVT menée au sein de la branche a permis de dégager cinq dimensions essentielles qui caractérisent 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 chacun par la hiérarchie, reconnaissance des efforts, accessibilité de la hiérarchie, soutien 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, informations sur les objectifs 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, confiance dans son avenir professionnel, dialogue social, ancienneté de 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 nov. 2016*

Un accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 29 septembre 2009 dans la VAD. Les dispositions du présent accord complètent les dispositions de l'accord ci-dessus mentionné.

Les indicateurs 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 l'origine et de tirer les conclusions suivantes :

? la part des femmes restée majoritaire dans la branche VAD, avec 66 % de femmes en 2013 (67 % en 2012) ;

? parmi les entreprises réalisées 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 pourvus d'un diplôme de maîtrise et 54 % des agents de maîtrise pourvus de cadres sont des femmes en 2013 (respectivement 53 % et 52 % en 2012) ;

? le temps partiel tend à augmenter chez les femmes : 14 % d'entre elles (idem en 2012), contre 2 % parmi les hommes (3 % en 2012).

(Sources : observations directes de la commission : enquête sur les indicateurs des accords de branche 2009 [édition décembre 2012] et l'annuaire de la branche 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 rappellent l'existence d'indicateurs définis dans l'accord de 2009. Par ailleurs, les parties rappellent l'existence d'un indicateur de parité sexuelle partiellement de suivre l'évolution des taux de parité femmes-hommes par CSP dans la branche ; le résultat de cet indicateur est donné dans le tableau annexé de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de sensibiliser les entreprises aux stéréotypes sexuels qui font obstacle 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 vansit à ce que :

? les femmes ne soient pas stigmatisées :

? au moment du départ ou du retour des congés de maternité et d'adoption : éteniens de rouver de congé de maternité, de colioaiitcnn des temps, préparation des eylromepus et du memagant de proximité à la cnitodue des etenermis ;

? et, d'une façon générale, dnas le déroulement de luer carrière poesleonlrfins ;

? 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 gteanrais 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 aomenatntugis générales asini que de la mynnoee des aounmaetgntis iideinvluleds perçues pannedt la durée de ce congé par les salariées ralenévt de la même catégorie pslforesoenilne 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 rneocue dnas l'entreprise ou dnas les oiotranasgnis du taairvl ;

? le rtoeur du congé patarenl 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 bneois 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 auctrs 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 rtmeeeucnt ;

? les inencatss deiatngreis des eepstirrens tdeennt 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 deamdne du salarié, pruroont être examinées les possibilités d'aménagement d'horaires coeiltampb aevc ses missions, qui lui pmriteeneartt une mulireele acitaturloin vie priolnseolsnefe - vie personnelle, en taennt cpotme des mdantas détenus par les salariés.

Par ailleurs, les peritas sritageians ietninct particulièrement les eepsiertns à svuire les epmeexls de mreuss 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 cgrahe csiiottoans rtriaee ;

? feixr les harrioies de début et de fin de réunions dnas le crdae des hraioers 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 salarié de mieux concilier, à ceianters époques de sa vie, anpisirotas pnnereloels et professionnelles. L'entreprise vleerlia à ce que le salarié à temps pairatl bénéficie des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les erinrseptes voeenlrlit 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 eeepinrtsr et snot duveeens idpaseslnienbs à luer fonctionnement.

Pour qu'elles panepiitrc au bien-être des salariés et qu'elles soient pvotieesinmt 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 rseepustceeus sur le fnod et sur la forme soient gneiartas ;

? vleeilr à ce que la vie privée du salarié siot préservée.

Ces mnoeys de cuocnommiain pvneuet aivor puor efeit d'estomper la frontière enrte vie peorislelsfnone et vie personnelle.

Selon les iuvddiins et les situations, ce meyon de concatt puet être perçu cmome ftciaualiter et positif, ou cmome contraignant, isnrtauf et soucre de stress.

Les erptneress rechercheront, après aiovrlcleuei le pnioit de vue des salariés sur l'usage des TIC dnas l'entreprise, les myoens de ccnoleiir vie psneiloelfosrne et vie personnelle, par epxmlee : tpms de déconnexion, ancoits de saoiislibetnsn sur le bon usgae des TIC ; un modèle de cthare de bnone utaostiilin des TIC srea mis à dospiiotsin des eensgnies par la branche.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Les iooinntvas dnas les tcooheelngs de l'information et de la ctmioanumoicn (internet, réseaux sociaux, nouveuux moeds de paiement, otilus de la riaoletn client?) snot à l'origine d'une révolution cimormcalee et ont généré un nuaevou modèle économique.

Ces évolutions isdiunent des cnethamnecs stratégiques d'organisation et des atpotndaia puor apprteor les réponses atnudees par le consommateur. Le cohix des aitoaptands diot intégrer la qualité de vie et le bien-être du salarié au travail.

Les siigraetnas du présent arccod ienstinst par aieulrls sur l'importance de la msie en plcae d'organisations atppernenas dnot les siatngeias ont fiat la pootiromn au tvrraes de l'accord de bnrcxae sur le ctnoart de génération.

Les peaitrs cennvnioent qu'une négociation sur le télétravail puet ctiesntor une réponse puor l'entreprise et le salarié à ces noeouvlls fmoes d'organisation du travail.

Récapitulatif des dostiionpsis de l'article 1er :

? piactibolun aenlunle d'indicateurs de suivi sexués dnas le ponmraaa de bacnrhe ;

? dgoulaie saccoil à egaegn au sien des espetrierns sur les nelevlous frmeos de distribution, puor mterte en pcalle des oniitnsaagos de tviraal adaptées ;

? ciaaisttlpoan et échange de bonens paiequtrs dnas le crdae des expérimentations QVT ;

? slsiiibnotaesn des eteensrpris à l'égalité de tremetinat et à la non-discrimination ;

? iitcnoitan des erntrisepes à mtrtee en ?uvre des meuerss fcniailatt la cniilcotaon vie pelnoerlnse et vie piflososelnnree ;

? aceiuel faolrabve de l'entreprise au tpems pateirl chsoii ;

? élaboration et dofisuifn d'un modèle de carhte de bnnoe ulstoitiain 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 piosrofefn a associé étroitement erneseptirs et piarteneras sicoaux à l'occasion de la procédure d'appui tchieqne prospectif, et nmnatmeot lros de la psahie des enetierns qualitatifs.

Ce dgoulaie se psviurroua dnas le carde du svuii du présent accord.

La capacité puor les salariés de s'exprimer sur luer travail, sur leurs cndiotoins de travail et de periptaïc 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 snigteaaais du présent accrod dnaeednmt dnoc aux erpeernists de mrette en place des eapcess de dcssouiisn qui perdnnot la fmore de guerops de taairvl etnre salariés d'une entité homogène de pucodrotn ou de réalisation d'un projet. Un hiérarchique, accompagné si nécessaire d'un faiaaecultr (externe ou interne), est chargé d'animer le gurope et d'en riseutetr l'expression.

Les roenusittis snot portées à la cnasanionsce de la hiérarchie et des iuionitsntts représentatives du personnel.

Elles fssiorneent à l'employeur des éléments de réflexion pour prterme l'élaboration d'un plan d'action :  
 ? sur d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers d'avantage d'autonomie ;  
 ? pour améliorer le rôle et les moyens du management.  
 Elles pouront faire l'objet d'expérimentations.  
 L'expression des salariés ne doit pas faire obstacle aux attributions des représentants du personnel. Elle ne doit pas s'inscrire dans le respect de l'entreprise. Elle ne doit en aucun cas conduire à la diffusion sur les réseaux sociaux d'éléments viciés à la discréditer.  
 Récapitulatif des dispositions de l'article 2 :  
 ? aménagement dans les entreprises d'espaces de discussion entre salariés sur le travail et les conditions de travail.

### Article - 3. Relations de travail, santé au travail et conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Les parties signataires s'entendent que la conclusion des accords sur ce thème passe par deux dimensions de la situation de travail : celle des relations interpersonnelles et celle de la tenue physique du poste de travail.

Dans ce cadre, les parties saisissent l'importance du bien-être ensemble et d'adhésion aux entreprises d'être atteintes au développement de leur collaboration dans leurs relations interpersonnelles.

Par ailleurs, une bonne ergonomie, qui se traduit par une assemblée physique du salarié au poste de travail, est un facteur important de bien-être au travail.

Préalablement à la mise en œuvre ou à la mise en œuvre d'un poste de travail, les parties s'engagent à identifier les entreprises à l'entreprise d'une étude relative à l'aménagement ergonomique de ce poste.

Nonobstant les obligations légales, les groupes d'expression, quand ils ont été mis en place, sont sollicités sur ces aménagements et, plus généralement, sur l'aménagement des lieux de travail, en prenant une attention particulière à l'amélioration de l'environnement physique des salariés.

Lors de l'entretien personnel, sont évoqués l'environnement, l'organisation du salarié et la façon dont il gère sa charge de travail, en prenant une attention particulière à éviter pour lui tous risques psychosociaux.

Le bien-être au travail passe avant tout par une bonne maîtrise de son poste de travail, et le manager devra veiller à ce que chaque salarié soit en capacité de le tenir sans difficulté particulière. L'entretien personnel pour permettre d'identifier d'éventuelles actions de formation qui sont susceptibles d'améliorer la maîtrise du poste de travail.

Dans le même esprit, la reprise du travail après une période d'absence (au-delà de 4 mois) peut être génératrice d'une certaine inquiétude. Les parties s'engagent du présent accord émettent qu'il conviendrait de généraliser un entretien de reprise du poste après chaque absence de longue durée pour :

? déterminer les besoins, les attentes et les motivations du salarié ;  
 ? préparer le manager au retour du salarié et à l'information de l'équipe.

Récapitulatif des dispositions de l'article 3 :

? l'attribution des entreprises à être visitées à l'ergonomie des postes de travail ;

? l'attribution des groupes d'expression, lorsqu'ils existent, sur les aménagements des lieux de travail ;

? intégration à l'entretien personnel des thèmes de l'organisation du travail, de la gestion de la charge de travail et de la capacité du salarié à tenir son poste sans difficulté ;

? l'attribution d'un entretien de reprise après une absence (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, comme celui de la direction, est

de permettre à toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. Au quotidien, il organise l'activité, fait face aux difficultés rencontrées par les salariés et est un relais essentiel de la politique de l'entreprise. Il se doit d'être à l'écoute de ses collaborateurs et de favoriser le dialogue.

Une meilleure collaboration et une formation adéquate des managers en matière de gestion d'équipes et de compétences managériales sont de nature à favoriser la qualité de vie au travail. L'objectif est d'aider ces managers à mieux appréhender les difficultés en prenant en compte les conditions réelles d'exercice du travail, à favoriser les échanges sur le travail, à savoir mieux identifier les conditions d'une bonne coopération dans leurs équipes.

La brèche posée par la venue à l'entreprise a mis en place un dispositif d'accompagnement des managers de proximité, qui se concrétise par la mise en place d'un cursus labellisé en lien avec l'OPCA, dans le cadre national de l'ADEC.

Récapitulatif des dispositions de l'article 4 :  
 ? création et mise en œuvre d'un cursus labellisé proposé aux entreprises de la branche pour la formation de leurs managers 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 cadre de l'ADEC (2014-2017), la branche et l'OPCA doivent promouvoir les TPE-PME de la possibilité d'être accompagnées par un consultant afin de déployer en interne les éléments fondamentaux de la qualité de vie au travail. Ce constat a également permis la mise en place de l'ensemble des expérimentations menées, permettant la mise à disposition d'outils pédagogiques mis à disposition par les entreprises.

Les parties au présent accord engagent les partenaires sociaux à s'appuyer sur le contenu du présent accord pour améliorer le thème de la qualité de vie au travail, au niveau des entreprises ou des établissements. L'ouverture de ce dialogue permettra, sur la base de constatations partagées, d'identifier des particularités de l'entreprise, d'identifier des axes de progrès spécifiques. Il pourra aboutir à un accord enrichissant, adapté et/ou complétant les dispositions du présent texte.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Afin de favoriser le déploiement des actions en matière de QVT, un volet transversal est prévu dans le cadre de l'ADEC. Il a pour objet de diffuser au plus grand nombre les bonnes pratiques recensées dans les diverses expériences ayant souhaité se lancer dans une expérimentation.

Récapitulatif des dispositions de l'article 5 :

? l'attribution des TPE-PME de la branche sur la possibilité de bénéficier d'un accompagnement, dans le cadre de l'ADEC, à la mise en œuvre d'actions QVT ;

? la mise en place des expérimentations internes menées au sein des entreprises et l'attribution des outils et supports de communication pour sensibiliser les entreprises de la branche, notamment les TPE-PME, et les aider à mettre en place des démarches QVT.

### Article - 6. Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises titulaires que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

## Article - 7. Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur. Chaque partie prouve l'existence d'un accord de modification du présent accord, sous réserve de présenter aux parties prenantes des motifs écrits sur les points à revoir.

## Article - 8. Commission de suivi

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Un comité de suivi sur le suivi de l'ADEC n'a pas été mis en place pour suivre l'avancée du déploiement des axes de travail au sein des entreprises engagées dans la démarche. Ce CIOPL se réunira une à deux fois par an et fera le bilan qu'il juge et qu'il juge des actions.

L'accord-cadre définit comme suit la composition du CIOPL :

??représentant de l'Etat ;

??l'organisation professionnelle de la branche (UPEC@D) ;

??un représentant par entreprise d'activité économique représentative de l'accord-cadre, siégeant à la CEFNPP VAD ;

??l'organisme relais : FORCO.

Par ailleurs, une instance sur le suivi de l'ADEC sera donnée en CPNEFP.

A la date d'expiration de l'ADEC intermédiaire prévue au 31 décembre 2017, les instances de suivi seront reprises dans les comités de branche. Les résultats seront transmis à la commission professionnelle.

## Article - 9. Date d'application

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

L'ensemble des dispositions que contiennent le présent accord

## Accord du 6 juillet 2015 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	SEVNE ; SNEVAD.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTCF ; FS CDFT ; USN VAD CFE-CGC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

Les parties au présent accord veulent promouvoir et faciliter l'accès à des opportunités de travail qui permettent aux salariés qui le souhaitent, notamment pour des raisons de vie personnelle, de réaliser, par accord individuel avec leur employeur, tout ou partie de leur temps de travail à leur domicile ou en dehors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 puis l'article L. 1222-9 du code du travail ont défini le télétravail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail, dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de

l'information et de la communication au moyen d'un matériel informatique et d'un réseau informatique.

## Article - 10. Dépôt. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

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 centraux du ministère chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et en un exemplaire sur support électronique.

Les parties saennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

### Glossaire

ADEC : accord pour le développement de l'emploi et des compétences.

COPIL : comité de pilotage.

CPNEFP : commission professionnelle nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

CQPI : comité de qualification professionnelle interbranches.

CSP : catégorie socio-professionnelle.

FEVAD : fédération e-commerce et vente à distance.

FORCO : OCPA du commerce et de la distribution.

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques.

OPCA : organisme paritaire agréé.

PME-TPE : petite et moyenne entreprise - très petite entreprise.

QVT : qualité de vie au travail.

TIC : technologies de l'information et de la communication.

UPEC@D : union professionnelle nationale des entreprises du commerce à distance.

VAD : vente à distance.

l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

Le télétravail est une organisation de travail décidée d'un commun accord et qui peut être conclue pour une période déterminée ou indéterminée.

Par ailleurs, l'accès au télétravail peut être subordonné à des conditions personnelles, par exemple :

? avoir atteint l'âge de la retraite ;

? domicilier domicile-travail ;

? fin de carrière ;

? handicap ;

? problèmes de mobilité.

En cas de circonstances particulières (épidémie, intempéries, problème ponctuel temporaire?), un accord entre salarié et employeur peut assumer une « période de télétravail » qui, du fait de son caractère ponctuel et/ou irrégulier, ne sera pas concernée par les dispositions relatives au télétravail.

Les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature et pour lesquelles les technologies de l'information et de la communication ne sont qu'un moyen de contact avec l'entreprise ne sont pas concernés par les dispositions relatives 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 employés concernés.

Ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double représentation de l'employeur et du salarié et ne peut être mis en place que si les lieux 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 risques de surcharge de l'activité professionnelle mis en place. La mise en place de ces mesures doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du CHSCT si l'entreprise en est dotée.

Le système de surveillance mis en place doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

En fonction des spécificités des postes concernés par le télétravail et de l'organisation du travail des salariés concernés, l'entreprise détermine avec les représentants du personnel les modalités selon lesquelles est établie la répartition 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 astreint à la même organisation de travail et au même aménagement de la durée du travail que s'il était en entreprise.

L'employeur met en place toutes mesures nécessaires de respect des dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail.

Au moins une fois par an, le salarié aura un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail et puis 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 participation sociale, de congés, d'accès aux activités sociales du comité d'entreprise ou de toutes autres activités inhérentes à l'entreprise.

En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité totale de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de comportement fautif.

Les salariés en période de télétravail, au sens de l'article L. 1222-9, sont considérés comme tels sur le registre unique 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 domicile du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et internet nécessaires au salarié en période de télétravail.

Dépenses de loyer :

Les dépenses d'énergie nécessaires au fonctionnement du matériel, l'entretien et les éventuelles réparations du matériel, ainsi que l'assurance liée à l'activité sont assurés par l'employeur.

L'occupation du domicile à la demande de l'employeur à des fins professionnelles peut donner lieu au versement d'une indemnité forfaitaire.

Obligations du salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail doit respecter son emploi du temps et les délais des communications et des envois matériels.

Protection des données

L'entreprise prend, dans le respect des principes de la confidentialité et de la liberté, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié en période de télétravail à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en période de télétravail de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

## 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 entreprise. L'employeur doit veiller à ce que les salariés en télétravail aient accès à la formation et à la mise à jour des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Le supérieur hiérarchique et éventuellement les collègues des salariés 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 strictement ces prescriptions de sécurité.

L'employeur s'assure des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à sa disposition.

L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise détermine des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions relatives en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et contractuelles en vigueur.

Si le salarié en période de télétravail exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé. L'accès au domicile du salarié en période de télétravail est subordonné à son accord.

Le règlement intérieur peut, si besoin, être adapté à des situations de télétravail.

## Article - 8. Contrat de travail ou avenant au contrat

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail l'employeur enregistre cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

Si l'employeur refuse, il doit motiver sa décision auprès du salarié et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.

Si l'employeur accepte, le contrat de travail ou l'avenant intervenant le télétravail est établi en double exemplaire ; il devra préciser :

- ? le schéma hiérarchique du salarié ;
- ? la durée de la période d'adaptation pendant laquelle l'employeur des pertes peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail et le délai de prévenance ;
- ? en cas de passage au télétravail en cours de contrat, la durée de la période d'adaptation ne peut être inférieure à 1 mois ni supérieure à 3 mois ;
- ? les éléments et les modalités de la rémunération et de l'évaluation de la charge de travail : les missions, la charge de travail, les méthodes d'évaluation et la rémunération sont indiqués à l'égard du salarié en situation comparable, travaillant en entreprise ;
- ? le lieu de travail du salarié ;
- ? le rythme et la répartition du travail réalisé en situation de télétravail et dans les locaux de l'employeur ;
- ? le régime des horaires de travail de l'entreprise et des temps de repos à respecter ;
- ? la ou les personnes responsables pendant lesquelles le salarié pourra être joint et/ou les pages d'indisponibilité pendant lesquelles le salarié peut exercer son droit à déconnexion ;
- ? les conditions d'indemnisation des frais professionnels inhérents à l'utilisation du matériel du salarié comme lieu de travail ;
- ? les conditions dans lesquelles la maintenance sera effectuée ainsi que les conditions d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son domicile ;
- ? les conditions d'organisation et la fréquence des réunions périodiques avec la hiérarchie ;
- ? les conditions d'organisation et la fréquence des réunions avec les autres salariés de l'entreprise. Un contact régulier en permanence est considéré par les parties s'agissant comme impératif, pour éviter l'isolement des salariés concernés ;
- ? les conditions de déplacement entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise ;
- ? lorsque le travail doit être exécuté en dehors des heures normales d'ouverture de l'entreprise, les conditions dans lesquelles le salarié peut avoir accès à un manager.

## 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 peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise.

Sauf impossibilité liée au respect des conditions de sécurité dans l'entreprise, ce retour s'effectue dans les conditions suivantes :

- ? si le télétravail fait partie des conditions initiales d'embauche, le salarié en période de télétravail peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et coprovoquant sa qualification. La demande du salarié sera considérée comme prioritaire ;
- ? si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Un délai de prévenance de 3 mois est à respecter entre l'accord des parties et la fin de l'organisation en télétravail.

## Article - 10. Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

L'ensemble des salariés en période de télétravail doit bénéficier d'un anneau au carnet de travail.

Pour les salariés en situation de télétravail antérieurement à la date de signature du présent accord, les entreprises s'assureront lors de l'entretien annuel que les principes généraux de l'accord et notamment les dispositions de l'article 8 leur sont appliquées.

## Article - 11. Suivi

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

De façon à suivre l'évolution de cette forme d'organisation du travail au sein de la branche, les parties s'engagent du présent accord à mettre en place les indicateurs suivants : nombre d'entreprises ayant mis en place le télétravail et le nombre de salariés en période de télétravail par secteur d'activité.

Ces indicateurs font l'objet d'un suivi spécifique et sont étudiés, dans le cadre de l'examen annuel du plan de branche.

## Article - 12. Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## Article - 13. Date d'application

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

L'ensemble des dispositions que contiennent le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.



## Article - 14. Dépôt. – Extension

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2015*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du

### Accord du 6 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SEVCNE ; UPECAD.
Syndicats signataires	CSFV CTCF ; USN VAD CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 12 juin 2016*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des personnes physiques ou morales exerçant une activité professionnelle, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, et quelle que soit la nature de l'activité exercée (à l'exception des entreprises de presse et des entreprises de transport).

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 prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) a pour mission de collecter, d'analyser et de diffuser l'information sur l'évolution des métiers et des qualifications, de faciliter l'accès à l'emploi et de favoriser l'insertion professionnelle.

La mission de l'OPMQC est de fournir aux entreprises et aux personnes physiques ou morales exerçant une activité professionnelle, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, et quelle que soit la nature de l'activité exercée, l'information nécessaire à l'élaboration de leur stratégie de formation professionnelle.

À cet effet, l'OPMQC a pour missions :

- ? de dresser un état des lieux de la branche ;
- ? d'effectuer par secteur, par métier, répartition géographique, répartition des métiers par diplôme et par niveau de qualification ;
- ? de dresser l'état des lieux de la branche, de mettre à jour l'état des lieux de la branche ;
- ? d'anticiper les évolutions de la branche et de proposer des actions de formation ;
- ? d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des progrès de l'automatisation ou de l'organisation du travail ;
- ? de mener des travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GEPC de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
- ? de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les entreprises de qualification professionnelle et les entreprises de qualification professionnelle interbranchées.

La CPEFP identifie, pour les entreprises de qualification professionnelle, les métiers et compétences clés nécessaires au développement de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des progrès de l'automatisation ou de l'organisation du travail ;

La CPEFP mène des travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GEPC de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;

La CPEFP conduit des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les entreprises de qualification professionnelle et les entreprises de qualification professionnelle interbranchées.

La CPEFP identifie, pour les entreprises de qualification professionnelle, les métiers et compétences clés nécessaires au développement de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des progrès de l'automatisation ou de l'organisation du travail ;

#### 2.2. Pilotage

Les parties signataires décident que la CNFPEP assure le pilotage des travaux qui seront réalisés dans ce cadre. À ce titre, elle est en charge :

? d'élaborer le cahier des charges des travaux qui seront réalisés dans le cadre des missions définies précédemment ;

travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents du ministère chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la mise en œuvre de l'extension du présent accord.

? de procéder à l'évaluation de ces travaux et à leur diffusion.

Article 3 - Contrat de professionnalisation  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

Les parties signataires conviennent de développer le contrat de professionnalisation, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans la branche.

Elles conviennent que ce dispositif a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de 16 à 25 ans révolus, des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et des bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de contrats aidés précisés ci-après, en leur permettant d'accéder à une qualification professionnelle grâce à une action de formation professionnelle qui allie des enseignements théoriques et une pratique professionnelle en entreprise.

Les personnes particulièrement visées par ce dispositif sont les suivantes :

? les jeunes de moins de 26 ans qui, au moment de leur embauche initiale, ont besoin de suivre des enseignements professionnels et techniques complémentaires et d'acquies, par une pratique professionnelle, les savoir-faire leur permettant d'accéder à l'emploi au sein de la profession de la branche à disantce ;

? les demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans, lorsqu'une qualification professionnelle s'avère nécessaire pour retrouver l'emploi ;

? les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Afin de favoriser ce dispositif, les parties conviennent :

3.1. De fixer de 6 mois à 24 mois la durée maximale du contrat ou de l'action de professionnalisation(1) :

? pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (1) ;

? lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au bénéficiaire d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle, ou une qualification professionnelle reconnue dans les établissements de la profession de la branche.

La durée des atouts d'évaluation (heures d'examen), d'accompagnement (ex : réunions salariales, tutorat et accompagnement de formation ; aide à l'élaboration du projet professionnel ; bails intermédiaires ; accompagnement à l'emploi etc.) et des enseignements généraux, professionnels et techniques est comprise entre 15 % et 25 % ;

? de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;

? ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée ;

3.2. D'étendre au-delà de 25 % la durée des atouts d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et techniques pour les bénéficiaires vains :

? un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, du supérieur ou du supérieur enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

? un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;

? une qualification reconnue dans les établissements de la profession de la branche ;

3.3. Que les entreprises conviennent de mettre en œuvre les modalités prévues à l'article 3 du décret n° 2015-1242 du 29 septembre 2015 relatif au contrat de professionnalisation, de l'année qui suit le terme de ce contrat, de l'année de conclusion des atouts mis en œuvre en l'absence de qualification professionnelle ;

3.4. De reeccehrr 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 cdaanids à la rehrche d'un conatrt de prsnlofoisoenaaistn préparant à une qituloaifian qui réponde aux boienss de la brhacne ;  
? de rcreehhecr toteus solutions, dès lros qu'à l'issue d'un ctnaort de ptresonnoiasaolsiifn l'entreprise n'est pas en capacité de prpooser un emploi.

La CFEFNP srea associée à la msie en ?uvre de ce peaaintrat ;

3.5. Les pearits snaagirtes deneamndt que soenit pirses en cpomte les cnaecnisanoss et l'expérience pnsfiesornlle préalablement auieqscs par les bénéficiaires, aifn d'adapter et d'individualiser la ftoaroimn dnas son cenontu et sa durée.

3.6. Les peitras sagtiianers dnnmedaet à la CENFPF d'aménager, si beosin est, les priorités selon llqeseleus les aictnos de ptsnoaiolrnfisosean snot psiers en charge.

Dans ce but, la CEPFNP pnderra en cptmoe :

? les taruavx de l'observatoire protsepfcid du ccmemroe ;  
? les bisones de remucentert que la pfioiessrn parrouit rencontrer.

3.7. L'employeur, puor cahque salarié en coarntt de professionnalisation, cosihit oabntmlgioeert pamri des salariés un tutuer expérimenté et formé, chargé de le svurie et de l'accompagner dnas l'entreprise.

*(1) Les stpituonlais reaviets à la durée mmiaxlae d'une aitocn ou d'un catornt de pelirnnainssooiofstan puor les peornsnnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, snot étendues suos réserve du rcepest des dtinsoiispos de l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 semtepbre 2018 puor la liberté de cioshir son aevnr professionnel. (Arrêté du 24 jiulelt 2019 - art. 1)*

#### Article 4 - Professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2016*

##### 4.1. Développement des ciitfacrets de goiciilatfaun pilrnlslsfooeene incebtenharrs (CQPI)

Les paeitrs sintageiars cnovinnneet de pvsuoriure la msie en ?uvre des CPQI en réponse aux bioness spécifiques des entreprises, en complément d'autres crntatioifces existantes, en pilieutacr 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 bhcrnae srea sollicité puor feaincrr tuot ou ptriae des coûts afférents à la msie en ?uvre de ctete ingénierie de certification.

Les aotcns d'évaluation organisées dnas ce crdae snreot psires en cgrhae dnas le cdare de fofatirs déterminés par la CFPNEP de la bnchrae que celle-ci teamttsrrna à la SPP de la bharcne au sien de l'OPCA.

La CEFNPP ctsirtuonea le jruy prtaiare de vdiaotlian de ces ccotfirtniieas professionnelles.

##### 4.2. Sloce cmmoun de caenonacssnis et de compétences pniolnsfseelreos

L'accès au slcoe cmmoun de caaciessnnons 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 sitiailotlcon du CONAEPF sur la délivrance du socle stiue à la pruiotan du décret du 13 février 2015.

##### 4.3. Période de piloinosonaiftessrn

La période de psaaiooserfitnoinln a puor objet de fraesvior le manitein dnas l'emploi de son bénéficiaire et de lui pmtertree de bénéficier des ainctos de formtaoin snuiatves :

1° Anctoies de fntaorion crfntiitaaes et qutfaaneliis :  
? snot enregistrées dnas le répertoire natainol des crnoiiaietfcs psnlneiloefesrs ;  
? snot reenncous dnas les ciltonacfaiss d'une cotevnnion

clvicotlee nilaotane de banrhce ;

? snot ovnaurt dorit à un caeritctf de qoiafultcairn poonerlfinslee ;  
2° Acntois pnmrettaet l'accès au socle de cassnconiaes et de compétences défini par décret ;

3° Aonctis pttntmeaert 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 poaniolsrisieosfantn aencsisot solen les diissoontpis de l'article L. 6324-5 du cdoe du tairavl :

? des eennmnsteiegs généraux, plesseonoinfrs et tonquehlgeics dispensés dnas des osinaermgs pcbluis ou privés de fntioaron 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 psreuuls activités pnsreonelfoeslis en rtleaoin aevc les qflaacitoniius recherchées.

La durée mliainme de la période de paoreofilntisioassnn est fixée, puor cauhe salarié bénéficiaire, à 70 heures, réparties sur une période mxlamaie de 12 mios calendaires.

Cette durée mliainme ne s'applique pas :

1° Aux aotcns pmtteteart aux treaulrvlias de fraie veaildr les aciucs de luer expérience ;

2° Aux fntroaoms financées dnas le crdae d'un adeenbmnot complémentaire du cpmtoe pneosenrl de faroimotn ;

3° Aux ftnomaors sanctionnées par les cofiitrnaetcs iitrecsns à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Les ainctos rvaeleits à la période de psioarsneiaftnnoolsn se déroulent pdenat le tpems de tiavral ou en tuot ou pritae hros tpems de tvariail à l'initiative :

? snot du salarié, dnas le crdae de l'exercice du ctmptoe pesonnel de formation. Conformément aux donitpiioss de l'article L. 6324-9, par acocrd écrit ernte le salarié et l'employeur, les hreues de framitoon aclmepiocs en dreohs du tpems de taairvl dnas le crade d'une période de pinoflsioraaintseson pvuenet excéder le mnonatt des dtiors oturevs par le salarié au trite du ctmptoe peonnsrel de fiormotan dnas la ltimie de 80 hreus sur une même année cliive ;

? snot de l'employeur, après acrocd écrit du salarié, dnas le crdae d'actions qui vienst le développement de ses compétences, dnas le cdare du paln de formation, dnas le reespt des dopionitssis des aritlecs L. 6321-6 et stuvians du cdoe du tairavl ;

Lorsque la foatmorin a leiu en dehors du tpems de travail, le salarié bénéficie d'une aoaoclitln de firtmoaon de 50 % de sa rémunération nette, calculée selon les modalités fixées par vioe réglementaire, aisni que de la législation de la sécurité silcoae en matière d'accidents de taairvl 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, cauhe pnnosroe dsoipse dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (voire 15 ans si elle sgine un ctnaort d'apprentissage), et jusqu'à la rriate indépendamment de son statut, d'un cotpme penenosrl de ftoiamorn qui ctnriube à l'acquisition d'un peirmer naveiu de quoaciliaitn ou au développement de ses compétences et de ses qtfaoiaalcunis en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Les aetrus dtosifipis de frimootan aeuuqxls son tltiurae puet prétendre pvuenet être mobilisés en complément du compte.

Le cpmtoe proeensnl de ftamorion est mis en palce à ctpoemr du 1er jeavirn 2015.

Le ctmpte prenonsel de faootrmin est comptabilisé en hreus et mobilisé par la personne, qu'elle snot salariée ou à la rccehhe d'un emploi, aifn de suivre, à son initiative, une formation.

La mbioistaioln du CPF relève de la sulee iittianive du salarié. L'entreprise puet être frcoe de posotiioprn sur le choix d'actions de formation, nanmmtoet au taervrs de l'entretien peornsisfnoesl iudleivdins tuos les 2 ans, mias ne puet pas ipmsoer à son salarié d'utiliser son CPF puor fincnaer une formation. Il fuaat l'accord du salarié. Le rufes du salarié d'utiliser le CPF ne cstnoutie pas une faute.

Les hreues de firamootn icrtisens sur le cptome dumreenet asiucqes en cas de cngaemneht de sottuiain plesinolnroesfe ou de ptree d'emploi de son titulaire.

Les hreues icrtises sur le cpmtoe pteetrenmt à son tltaiure de fencainr une fotramoin éligible au compte.

Chaque tlrutaie d'un ctmpte a cnsansoacine du nrobme d'heures créditées sur ce cpmtoe en accédant à un sviecre dématérialisé gratuit. Ce svircee dématérialisé dnone également des iomfntiroans sur les footmrans éligibles et sur les adetmnoebns complémentaires stsuleebpics d'être sollicités.

La geostin des hreues ieritnses au cpmtoe est assurée par la

Caisse des dépôts et consignations.

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des années supplémentaires. L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de steuon familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie pluriannuelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Les heures de DIF (droit individuel à la formation) non utilisées au 31 décembre 2014 sont reversées sur le compte CPF. Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures itératives sur le compte personnel de formation de l'intéressé. Ces heures de DIF peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du CPF dans la limite de 150 heures ; elles sont mesurées dans le cadre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un avenant doit de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) sera inscrit sur le CPF du salarié s'il apparaît lors de l'entretien personnel organisé tous les 6 ans :

? qu'il n'a pas bénéficié, au cours des 6 ans écoulés, de l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans ;

? et qu'il n'a pas bénéficié non plus d'au moins deux mesures d'évolution professionnelles parmi les trois suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'une qualification par la formation ou la VAE, progression salariale ou professionnelle.

Les formations éligibles au CPF sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;

2. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

3. Les formations mentionnées sur au moins une des listes suivantes :

3.1. La liste élaborée par la commission paritaire noyale de l'emploi de la branche pilonnesse ne dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif cloctu etne les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord collectif de l'organisme cotraitant paritaire des fonds de la formation professionnelle consacrée à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse sa contribution ;

3.2. Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;

Les listes ci-dessus recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; elles recensent notamment les formations permettant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de contribuer à la prévention de la pénibilité ;

3.3. Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et consultation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les formations mentionnées sur au moins une de ces listes doivent être :

a) Erte sanctionnées par une autorité enregistrée dans le répertoire national des qualifications professionnelles (RNCP) ;

b) Ou permettant d'obtenir une qualification reconnue par l'organisme professionnel, classée au sein du RNCP, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

c) Ou être sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle de branche ou interprofessionnelle ;

d) Ou être sanctionnées par les certifications reconnues à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation (certifications et habilitations professionnelles à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et reconnues dans un référentiel spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle) ;

e) Ou concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH.

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur

lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'il s'agit de l'accord de son employeur sur la mise à disposition de son compte personnel de formation, l'employeur doit en outre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit et motivée de préférence.

Le compte personnel de formation n'atteignant pas son niveau d'utilisation maximal pour cette première année, une mesure décidée par le ministre du travail permet, pour 2015, un abondement en heures complémentaires financées par l'OPCA sur les fonds dédiés au CPF.

Dans ce contexte et afin de favoriser le développement du CPF, le conseil d'administration du FROCO a validé, le 11 septembre 2015, la prise en charge de toutes les heures lors de la formation est supérieure au nombre d'heures initiales sur le compte du bénéficiaire, financées sur les fonds dédiés au CPF, dans le respect des critères de prise en charge définis par l'OPCA et le cas échéant par les branches. Cette mesure porte sur les projets de formation CPF à compter du 1er septembre 2015.

Compte tenu de ces éléments, les parties conviennent qu'une prise de décision en l'état actuel des mesures déjà actées sur le sujet pourrait pénaliser d'autres dispositifs (la professionnalisation) qui sont aujourd'hui des leviers pour la formation des salariés.

Pour autant, en fonction de l'évolution du CPF et de la possibilité d'empêcher l'augmentation du niveau de la branche, les parties s'engagent à faire le point sur la mise en œuvre des fonds réalisés au niveau du CPF au cours de l'année 2016 et régulièrement sur les exercices à suivre.

*Les membres signataires relèvent que la SPP (section paritaire de référence en matière de détermination de la qualification de branche et de ses orientations financières en matière de formation) dans le cadre des missions qui lui sont dévolues, la SPP fera par conséquent un suivi régulier de l'utilisation des fonds liés au CPF et pourra si nécessaire les adapter.*(1)

Dans ce cadre et en ce qui concerne le sujet professionnel du CPF, elle a donc pour mission d'étudier la possibilité d'abonder certains points ou certaines certifications, en fonction du budget initial et des priorités que veut déployer la branche.

*(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme certificateur paritaire agréé tels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code 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, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un bilan de compétences mis en œuvre hors temps de travail ; il peut se dérouler sur le temps de travail avec l'accord de l'entreprise. L'autorisation d'absence est d'une durée maximale de 24 heures. Au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur indiquant les dates et la durée du bilan ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le refus de l'autorisation d'absence. Ce refus ne peut excéder 6 mois.

L'entreprise peut être à l'initiative de la démarche (avec l'accord du salarié) et financer le bilan sur son plan de formation. Le salarié présente une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme certificateur (Fongecif) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

## Article 7 - Entretien professionnel

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2016*

Les entreprises endossent l'entretien professionnel continué un véritable appui pour les salariés dans la conduite de leur évolution et la contribution de leur projet professionnel, en lien avec l'entreprise.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il

bénéficie tuos les 2 ans d'un ereteintn peionsnosferl aevc son employeur, consacré à ses pieevrtsepcs d'évolution professionnelle, nmtmnoaet en teemrs de quflcianaiots 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 eeettinrn 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 fmiaial ;
- ? congé d'adoption ;
- ? congé suatiabqbe ;
- ? période de mobilité vitoanrole sécurisée ;
- ? période d'activité à tpems preital fnsaiat siute à un congé de maternité ou d'adoption ;
- ? arrêt lognue mdliaae ;
- ? madant syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien pfseroeinonsl fiat un état des lueix récapitulatif du pucorrs ponofnrseiel 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 eentretis oaibitleorgs au corus d'une période de 6 ans et d'au moins duex 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 ponrensisfoel auprès des meraangs de proximité et luer foamortin à la cnoudtie des etnreenits professionnels.

7.2. Eells décident que l'entretien ponnersieofsl :

? diot être programmé de façon à dnoner au salarié qui en bénéficie et à cluei qui le met en ?uvre un délai snsfaifut puor le préparer. Ce délai, qui srea au mimunim de 15 jours, a nmtnamoet puor ocijbtf de rssbaeemlr les éléments ratlfies aux eteretnnis précédents et aux dspiooniists psreis dnas ce cadre ;

? diot se dérouler dnas des cdoonniits matérielles satisfaisantes, noammnt dnas un leiu adapté à un etrietnn de ctete nrtuae et en dheors de la présence de teris ;

? diot deonnir leiu à des csuolcninos formalisées par un doenucm 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. Eels eregocnanut les eeetsirnprs à procéder à un etenreitn pnosersofinl 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 léluaqle 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 pleinosnforess :

? des salariés nneevloemut embauchés dnas une psrie de ptsoe ou de fonction, ou au trite d'une mobilité ientrne ;

? des bénéficiaires d'un croatnt ou d'une période de prnialifonsaoeotissn dnas l'acquisition d'une qiouiafalctin ou de compétences nleuloves ;

? des jenues en fioroatmn initiale, suos suattt scolaire, efntafeut des périodes de stages en entreprise, ou salarié, au tirte d'un ctornat d'apprentissage ;

8.2. Que puor iitncr au développement de la fooinctn ltrtuoae et petrmmete qu'elle siot exercée dnas de bnenos ctdoiinns il clinevot :

8.2.1. De fxeir les prcpeiins pneetarmtt à un salarié vationrole et à son erspnreite de s'engager mmlnteueulet :

? la mssoiin s'exerce à la fios par vtaliaornot des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au rgeard du pstoe ou de la ftoicnon concernée et jinafsutit d'une expérience plfoelinoernsse en rlaetoin aevc les ocebtifjs visés par la pisftrlsaoaoensinion ;

? l'entretien penniosorfesl srea mis à pioftr puor pretetrme à l'entreprise de définir, aevc le salarié, les ciniotnods dnas lequselels la mosiin de tutraot srea exercée, les ojtbfceis recherchés et les myneos qui lui sonert alloués.

Parmi les mynoes nécessaires à l'exercice de la fiontocrn tutorale,

le salarié concerné diot bénéficier :

? au préalable d'une préparation et d'une footarmin spécifiques à la miisson de ttueur ;

? du tmpes nécessaire à l'exercice de la miosisn et d'un aménagement de ses oijtebcfs individuels, aifn qu'il ne siot pas porté préjudice à sa rémunération ;

8.2.2. De vioselarr au sien des eispeernts la fonoctin ltrtuoae par le rncneeseemt écrit des aicntos aeuqlxlxs le ttuer a participé, à soaivr :

- ? des leetrts de mission ;
- ? la puodiocrn par l'entreprise d'une aoeistttatn iiquaudnt les minioyss qu'il a exercées et les compétences acqiseus ou développées ;
- ? le prmraroge pédagogique et l'attestation de svuii des aciotns de fartmioon de tuteur.

#### Article 9 - Validation des acquis de l'expérience

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2016*

Les paetris sgenaritaiss :

? s'accordent sur l'importance de la viitladoan des acuqis de l'expérience ;

? itinnsset sur le caractère fmteraour des activités peoliessrlnoeofs et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être rneoucs dnas luer expérience professionnelle, par l'obtention :

? d'un diplôme ou d'un ttire à finalité pfloilrsrnnseeoe enregistré dnas le répertoire noantail des cfniiaatctoers pelnisnefsoors ;

? d'un ccriiaftet de qiuufotiaacln professionnelle. (1)

Le salarié porura mbsliieor son ctmope psonneerl de fotiomran aifn de ficnenar un amecancnepmgt à la vaiiltadon des aciqus de l'expérience.

(1) Le dreneir triet du pereimr alinéa de l'article 9 est étendu suos réserve 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 autidpets et les compétences pinfleeroslneoss qu'il a développées ; ce pesropast diot lui pettermre de mieux se préparer à la mobilité pfssoleiolesrnn et cenurbiotr à l'élaboration de son peojtr professionnel.

L'élaboration du psrpseoat fmrtioaon asnii que son uioitisaltn relèvent de la suele intiaivte et de la seule responsabilité du salarié. En conséquence, il ne purroa être exigé de ce deinrer qu'il cmouqmne son perpsasot d'orientation, de foroimatn et de compétences.

Les salariés qui le siuontaet dnvioet poivour 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 peooinlfssnlree qu'ils ont seuvis au sien de luer entreprise. Puor ce faire, les ptaires srigneatias iintcent les eretseniprs à areedsr une ateistoatn aux salariés bénéficiaires à l'issue d'une formation.

Le « système d'information du coptme prnsnoeel de foaromitm » géré par la Caisse des dépôts et cionnngstiaos intègre la possibilité, puor cuahqe turtiaile du compte, de dpisoers d'un pepaossrt d'orientation, de ftrmoain et de compétences, dnnot la cailnstouon est autorisée esuexemivclnt par le titulaire, qui rceesne les footmanirs et les qailnfcoatuiis siviues dnas le crdae de la fromoaitn itlnaie 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 fmiaootrn penolsirfonesle ctioisunte l'un des lrievs eiseelntss puor asuser une égalité de tteirenamt ertne les hmemos et les femmes. Par le développement des compétences, la fiatomron pensilrofensoe cucnoot au picnprie d'égalité pieesollrnnsofe 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 bénéficier d'égales cnitodoins d'accès à la frmotaion professionnelle, qules que sneoit luer sauttt professionnel, luer xxee et le neaviu de

fmoioratn visé.

Par aluirels eells rpleepnat que la bcrhnae dsispoe d'un paranmoa aenunl des données emploi-formation qui lui pmeret d'analyser les données rlaiteves à l'accès des fmmees et des hmmoes aux différents dpsiftois de foaotrmin et d'apporter d'éventuelles actoins cceitervors si nécessaire.

#### Article 12 - Dispositions financières

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Conformément aux dtioospinsis légales, les ernetepsirs snot tuenes de piacpterir au fmcennaeint de la faroitomn pseserofolinne continue, à raoin :

Entreprises de mnois de 10 salariés :

? de 0,55 % du manontt des rémunérations versées padennt l'année de référence, orimleiganobett versé au FORCO, à cmoetpr du 1er jieavn 2015.

A ctete corinittubon s'ajoute cllee reltiave au CIF des salariés suos CDD (« CIF CDD ») égale à 1 % du mntnaot 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 snvautis du cdoe du travail.

La répartition des ctroitnniubos s'effectue cmmoe siut :

1° Une ctroitbuinon « ponotoiarseinflasin » de 0,15 % des rémunérations versées au cuors de l'année précédente ;

2° Une ctonbitourin « paln de ftoamrin » 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 paennndt l'année de référence, à comept 1er jnivaer 2015, oiealomtbiregnt versé au FORCO.

L'article L. 6331-10 du cdoe du tvarail doispse qu'un aroccd d'entreprise, cnolu puor une durée de 3 ans, puet prévoir que les elreumops csnnrcaet au mnios 0,2 % du mnntoat des rémunérations versées pndanet chnache des années crvotues par l'accord au fmeicnanent du cmptoe psonerent de froiotam de lures salariés et à luer abondement.

Dans ce cas, le tuax de cotrntbiuon 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 alercits L. 6322-37 et suavtnis du cdoe du travail.

La répartition des critiobuntons s'effectue cmmoe siut :

#### Entreprises eplynaomt de 10 à monis de 50 salariés

1° Une criooutntbin « pesofaiolnnosiitsran » de 0,30 % des rémunérations versées au crous de l'année précédente ;

2° Une cbrioitotunn « ctmptoe prnorseel de firaotmon » de 0,20 % des rémunérations versées au curos de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une cnortobitiun « paln de faioitmrn » de 0,20 % des rémunérations versées au curos de l'année précédente ;

4° Une ctioiitrbun « congé iidivndel de ftiraomn » de 0,15 % des rémunérations versées au curos de l'année précédente ;

5° Une cuttoibornn « fnods priraitae de sécurisation des praocurs peensnolrfsios » de 0,15 % des rémunérations versées au curos de l'année précédente.

#### Entreprises epoynmalt de 50 à monis de 300 salariés

1° Une cniootturbin « ponnfiasortsseailion » de 0,30 % des rémunérations versées au cuors de l'année précédente ;

2° Une ctrubtinooin « cmptoe pneoersnl de faimrtoon » de 0,20 % des rémunérations versées au curos de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une cniuiobottrn « paln de fmooraitn » de 0,10 % des rémunérations versées au curos de l'année précédente ;

4° Une cuitrtnioobn « congé ivdiedunil de fmaiootr » de 0,20 % des rémunérations versées au curos de l'année précédente ;

5° Une ctioinibrtun « fndos piatrate de sécurisation des praocurs pliosensenfros » 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 cbuntiooitrn « congé idvdeniul de ftirooamn » de 0,20 % des rémunérations versées au corus de l'année précédente ;

4° Une cunobtoiitrn « fndos praiartie de sécurisation des pcarruos pnfsiesoenlors » de 0,20 % des rémunérations versées au curos 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 cloaaihtrolon au sien des estpreenris aevc les isnnuitittos représentatives du pnresenol puor faoivesrr l'expression des salariés en matière de frmoioatn psensfnilloreoe et ptpiircear à luer iiftaronomn dnas le crdae des dtioposinsis nelolevus résultant de la négociation coillvcete au neiavu naniatol isrfpeonnotrisneel et dnas la branche.

Par ailleurs, les parteis sitriaanges du présent acrcod réaffirment l'importance du rôle tneu par les oasinairognts sencadliys et les élus du pnrsenol dnas le doiugale siaocl au sien de l'entreprise et l'intérêt puor tuos de créer les ciitoondns d'un doaiglu crstoutnicf et responsable.

Elles senunnitoet la farmtooin des élus qui cinubotre de façon déterminante à la qualité et à l'efficacité du doagluie scioal dnas l'entreprise et itcninet les estrenipres à perdrne tuteos doisionipsts utiles 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 svuii régulier de l'utilisation des différents dipisiofstis faianst l'objet d'une pirse en chrage financière par le FOCRO au trtie de la pnaontirsaoissefilon et du cptome peoenrsnl de formation. Ils cnfinoet ce svuii à la CFEPNP ;

14.2. Cenvninonet de srivue aeemnnelulnt le bailn de la msie en ?uvre du présent acrcod par le baiis du proamana de bcrhnae asnii que des tebulaax de brod fouinrs par l'OPCA à la dnmadee de la CENPFP ;

14.3. Dnenedmat à la CNPFP d'actualiser aennnmeelult le paranmoa au vu dquell 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 ptirae paonlrte des eertipnerss de vetne à dansctie nfirtieoa le présent acrcod à l'ensemble des osgiantionns représentatives. La validité de l'accord de brachne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des otiinngraaoss 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 qeluuqe nuatre que ce soit, ne puet déroger aux présentes dostnsioipis que dnas un snes puls flavbaore aux salariés.

#### Article 17 - Formalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2016*

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 exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

**Article 18 - Date d'application**  
*En vigueur étendu en date du 12 juin 2016*

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 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 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

**Article 19 - Extension**  
*En vigueur étendu en date du 12 juin 2016*

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en démander l'extension.

## **Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2016*

Promulguée le 5 mars 2014, la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux salariés des possibilités de qualification, de formation et de progression professionnelle tout au long de leur carrière, autorisant notamment de nouvelles modalités de formation :  
? la création d'un système personnalisé de formation ;  
? la réforme du financement de la formation professionnelle, par la création d'une contribution unique de 1 % sur la masse salariale pour tous les entreprises de plus de 10 salariés ;  
? la réforme de l'apprentissage ;  
? la création du conseil en évolution professionnelle ;  
? l'entretien professionnel.

Face à ces enjeux, les parties signataires souhaitent se mobiliser afin de contribuer efficacement à une meilleure adaptation des compétences et des évolutions économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences. Elles s'engagent par ailleurs à avoir signé un accord sur la GEPC le 5 octobre 2009.

Le secteur du commerce de détail connaît en effet depuis plusieurs années des mutations technologiques et socio-économiques majeures qui ont nécessité un travail de fond des partenaires sociaux autour de l'adaptation et d'ingénierie de la sécurisation des parcours.  
Des considérations de développement de l'emploi et des compétences ont ainsi permis à la branche :  
? de développer les compétences et les qualifications des salariés en les adaptant à l'évolution des métiers, pour renforcer leur employabilité ;  
? de soutenir les salariés et les entreprises dans les difficultés, confrontés à des mutations économiques sur des secteurs fragilisés ;  
? d'accompagner et de former les salariés dans le contexte de transformation du secteur.

Les parties signataires reconnaissent que les salariés ont pu bénéficier de 353 000 heures de formation dans le cadre de l'ADEC de 2009 à 2012.

Les parties se proposent avec le nouveau accord-cadre signé en 2014.

Par ailleurs, les parties souhaitent renforcer l'engagement de la branche sur le développement des certifications. Mi-2015 plus de 1 100 CPQI (certificats de qualification professionnelle interbranches) ont été délivrés dans la branche de la VAD autour de trois métiers majeurs :  
? CPQI « Agent logistique » (création en 2007) ;  
? CPQI « Animateur d'équipe » (création en 2011) ;  
? CPQI « Vente conseil à distance » (création en 2013).

Des travaux sont en cours sur le CPQI « Opérateur qualité », prévue de la volonté des entreprises de développer l'employabilité des salariés.

Au cours de la dernière décennie, le commerce en ligne a vu se développer sa croissance et capter une part toujours plus importante des dépenses des ménages. Nombreux enseignes de la distribution traditionnelle (équipement de la personne, équipement de la maison, etc.), qui, jusqu'alors, s'étaient tenues à l'écart de ce canal, ont vu leur part de marché croître ; c'est notamment le cas des marques de vêtements de l'habillement. L'adoption de stratégies de distribution multicanal, fondées sur la complémentarité des circuits de distribution physique et virtuelle et la volonté d'apporter au client une service personnalisé que soit son mode d'accès à l'enseigne, contribue à renforcer le rôle de la formation professionnelle.

Conscients des évolutions en cours et compte tenu de ce qui précède, les parties arrêtent les dispositions suivantes :  
? article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » ;  
? article 2 « Objectifs de la branche professionnelle des métiers, des qualifications et des compétences » ;  
? article 3 « Contrat de professionnalisation » ;  
? article 4 « Période de formation » ;  
? article 5 « Cofinancement de la formation » ;  
? article 6 « Bénéficiaires des compétences » ;  
? article 7 « Efficacité de la formation » ;  
? article 8 « Travail » ;  
? article 9 « Vocabulaire des termes de l'expérience » ;  
? article 10 « Processus de formation, formation et compétences » ;  
? article 11 « Égalité de traitement entre femmes et les hommes » ;  
? article 12 « Dispositions financières » ;  
? article 13 « Rôle des institutions représentatives du personnel » ;  
? article 14 « Modalités de mise en œuvre et du suivi de l'accord » ;  
? article 15 « Négociation et validité de l'accord » ;  
? article 16 « Caractère obligatoire » ;  
? article 17 « Formalités de dépôt » ;  
? article 18 « Date d'application » ;  
? article 19 « Esprit ».

Le présent accord national constitue se substitue aux accords existants :  
? accord du 27 juin 2001 ;  
? accord du 24 mars 2005.

Il décline, au plan de la branche, les dispositions :  
? de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;  
? de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

En préambule des dispositions à suivre, les parties s'engagent à considérer comme un objectif prioritaire de la branche tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la branche à distance.

Désignation de l'OPCA (organisme paritaire agréé)

Les parties s'engagent à prendre la décision de désigner le FORCO comme OPCA de branche dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup>.

Pour mener à bien la politique de formation souhaitée par la branche, les parties reconnaissent le rôle nécessaire de l'OPCA dans la recherche de financement, notamment avec les pouvoirs publics, les conseils régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FSPPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), afin d'abonder les ressources disponibles.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord s'associent pleinement à la reconnaissance par le législateur du rôle des OPCA en matière de suivi de la qualité des formations, consacrée comme l'une des missions à part entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

Pour mettre en œuvre la politique emploi-formation, les parties s'engagent qu'une section paritaire professionnelle (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 suivi qiaatntiut et qiaaltuif des foormatnis réalisées dnas la bhracne ;  
 ? mttre en ?uvre les acotins cltviécloes de faotirmon adaptées aux boiness des erietsperns ;  
 ? définir un bugdet auennl prévisionnel d'engagements par activité, par dioipsitsf et par sceoitn comptable.(1)

(1) Le deinrer alinéa du prrahapgae consacré à la désignation de l'organisme pratriae cuclteeolr agréé est étendu suos réserve des atrtinibuots du ceinsol d'administration de l'organisme praairite ctoeculelr agréé teels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.  
 (Arrêté du 3 jiun 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 aorccd s'applique à teuots les eretspsneirs renvelat de la cevtnioonn ceovlltcié nolnaiate des ereitpesnrs de vtene à distance, geul que siot luer effectif.

Article 2 - Contribution exceptionnelle conventionnelle  
 En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Il est instauré une ctouoitbinrn cnlteelinnovnoe elinxnpoctee appelée sur l'ensemble des epseirretns reneavlt du cahmp prnnefesisol de la cotvnioen collective.

## Modalités de calcul

Le mtnnoat annuel de la cniuirobton par enpsirete est égal à 0,032 % de sa masse saailrale btrue auellnne 2014, divisé par trois.

## Modalités de versement

Le mntnaot de la ctuotiribonn alnenlue uungie anisi calculée par esniperrte srea recouvré par le FCORO pnnadet tiors années sveicssues 2016, 2017 et 2018.  
 Cette contribution, non créatrice de driots à formation, est mutualisée dès son venseemrt et est affectée au rsdreeneesmt de la siattuoin financière du FORCO.

Article 3 - Durée  
 En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent acrocd est cloncu puor une durée déterminée de 1 an. Sauf oipooistpn de l'un des sineagiats 3 mios au minos avnat la

En vigueur étendu en date du 12 juin 2016

## Conseil en évolution piflorneseone (CEP)

Créé dnas le carde de la réforme de la fmtioroan plfnnsienlorsoee 2014, le cosenil en évolution pofiesrnnsloene (CEP) est un nvaoueu dsioistipif d'accompagnement à l'élaboration des pteojrs prnosnoiesefls des atfcis qui en emnrpixed le boesin et, le cas échéant, des projets de friotamon associés. L'objectif est de fvaeorisr l'employabilité, en lein avec 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 srevise 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 msinisos leoacls (emploi.gouv.fr),  
 auxquels s'ajoutent les artues sutrtreucs désignées par les régions dnas le cdrae du sicvree pluibc régional de l'orientation.

fin de l'année civile, l'accord se reorveelnlua par tctiae rcentudiodcn puor une nylvloee durée de 1 an, dnas la limite mlamxaie de duex renouvellements.  
 Cette décision de non remlnenoueevlt srea notifiée par ltetre recommandée avec accusé de réception aux aterus oasainnignors en précisant les mfitos de la décision.  
 En auucn cas, les etsirreenps snroet tneues de ciennotur à vesrer la citutibnoorn au-delà des trois vermesstnes 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 eeffts cmme 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 cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé par la pritae la puls dlnetigie auprès des seercivs cneruatx du mnrisite chargé du trvaial en un exermailpe oingrail sur sopurpt paiepr et un erpmxiale sur sppuort électronique.

Article 5 - Entrée en vigueur  
 En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent acrocd enrretea en vigueur au premeir juor du mios qui siut la ptilibuaoen 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 aorccd 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 ioennesfipenotrrsl du 14 décembre 2013 ratelif à la fariotmon poeilselonlrne et de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rieavlt à la fmriaootn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sioalce qui mfdenoit en pfodruneor l'organisation et le fenaemcint de la fmrotoain poslneoniefsrle continue.  
 Dans ce crdae rénové, les petiras sieagrtnais s'accordent sur la volonté de puisorvure la piqolutive aticve de développement de la faoroitmn msie en palce par la bhancre avec 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 ensepretirs ont particulièrement réduit les reusorcses dbilipsenos des OPCA, qui enagget en année N les cottnroubiins à pieovcerr en année N + 1. Or le FRCOO a hmuoentqsiriet eu une gtoeism dmaynque des fndos de friotamon et a truoujos privilégié le développement de la

foomitarn des salariés, plutôt que la cisootunttin de réserves. Constatant les difficultés financières du FROCO et les boiesns des ertpieresns en matière de formation, les periatls sanraiigtes exernpmit luer volonté de mtnaienir un OCPA spécifique au secuetr du commerce, dnot la vtnee à dtainsce 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 mseiolbr des fenntmacenis extérieurs et d'accompagner les eenriretps 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 saunveits :

1. Elle représente la branche, nnetmamot dnas l'appui aux eeirprstnes et vis-à-vis des puoovirs puiblcs ;

2. Elle erecxe un rôle de vlleie sur les cnoindotis de tarival et l'emploi ;

3. Elle établit un rarpot aneul d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données ntnoilaae mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce ropaprt cnmeropd un bialn des adcorcs ceoliflcts 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 prtiiulecar de l'impact de ces accrdos sur les coodntinis de taairvl des salariés et sur la crcroucnnee ernte les errepitesns de la branche. Elle puet fmreuolr des raonteammcnidos destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rpporat est effectué selon les cintdinoos prévues par les donossitipis légales et réglementaires. Le cas échéant, un aorccd définira les cnotoiidns dnas luqseles snot exercées ces prérogatives.

4. Elle a puor moisin de définir par la négociation les gaeatrlns aecabpillps aux salariés employés par les eetirpsnes rneavt du camhp d'application de la bnrhce professionnelle, ntmaoment en matière de seairlas minima, d'égalité peieolnlosfrse ernte les heomms et les femmes, de cntdoioins de taivral et goetisn prévisionnelle des emolips et des compétences, de trleulvriaas handicapés, de ftaimroon pifeeoornrlsne et d'apprentissage, de csosctailinifs et d'épargne salariale.

5. Elle puet rdneer un aivs à la dneadme d'une jdiriuciitn 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 eecrexr 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 memebms 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 lllaquee les accdrcs d'entreprise visés à l'article 1.1 du présent aoccrd puoront être tmasinrs est la snautive :

UPECAD

Secrétariat de la cosmomsiin paiaitrrre pranetemne de négociation et d'interprétation

d'une solidarité de bachhre à trreavs le vesmeenrt d'une cinitorboutn exceptionnelle.

Cette corntituioibn diot être accompagnée d'un egnmegeant de l'OPCA à oriffr un seirvce personnalisé et optimisé aux entreprises. Les pitreas sitineagars délèguent à la CFPENP le siuvi des secrevis rudnes par l'OPCA et lui demndneat 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 trretmee en csau 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 ciommiossn paiarrtie 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 aetvnnos ou annexes, doevnrt avoir été négociés et culcnos au sien de la csomsioimn prtiraie 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 paoautrnxs de l'UPECAD et de représentants des oaotsiangrins sadlnyices représentatives au naevu de la bhrncae pofeisslnolerne et comprend, conformément à l'article 14 de la ciovteonn collective, 5 ponensres par oirnagatosn scnlldaiye 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 vtote proruont être arrrêtées, par cummon arccod des piaters en présence, avant ttuoe pisre de décision.

Article 2 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2017*

Le présent aoccrd est ccnlou puor une durée indéterminée, ernte en vueuigr 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 aoccrd srea notifié à l'ensemble des orgnaaonsitis représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le tetxe du présent acrocd srea déposé à la deoiiirtcn générale du taairvl et au secrétariat-greffe du cesionl de prud'hommes conformément aux ailtrexs L. 2231-6, L. 2231-7, (1)D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

L'extension du présent arccod 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 bahnrcé décident de rveeaoisrlr les firs d'hébergements des salariés pncaptiart à une cmoimssion pirtiaræ piesoerlslnnfoe tles que prévus à l'article 15 de la cieytononn cllevotcie et à l'article 6 de l'accord du 8 décembre 2004 rteailf 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 saiuocx de la banhcre décident que la ctnoonevin cllicotieve niatnaloe des eiteerrsnps de vetne à dtsniace (IDCC n° 2198) s'intitulera désormais :

« Conveointn ctloielvce naitaonle des eenenrtprss du crecmome à dnsaïce »

Article 2 - Modification de la dénomination de la convention collective

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018*

Les patires siaireagtns du présent acorcd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dduitt aocrrd aux eernepitrs 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 dioalque saocil et à la sécurisation des puorarc poeireslofnns et au décret n° 2016-1556 du 18 nermovbe 2016, il a été décidé de mtrtee en palce une cmoissmoin pattraïie prenmaetne de négociation et d'interprétation panartt du fiat de la nécessité d'actualiser le dgalioe social au sien de la branche, aïfn qu'elle psusie eecrexp 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 dduitt acrcod aux eertrnpises en fncioitn de luer taille.

Pour cette raison, aucune suiptatioln particulière n'a été psrie puor les eenpeirtss 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 dsioinisptos 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 dtgnliiee auprès des seivres ctuaerx du msitrine chargé du tvairal en un elmepiraxe oniragil sur spuopt peaipr 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 aeitclrs L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé par la praitre la puls dtgnliiee auprès des scievres ctuaerx du msitrine chargé du traiaavl en un elmapreixe oinarigl sur srppout ppeair 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 cdrrnosrncpaeoe 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) aïfn de développer aevc les pernrtaaias scuoaix une pqiultoe siaolce cmnuome qui s'est matérialisée aevc la coinvntneon citlovcele ntlniaoae des ersneeritps de vtnee à distance.

Désormais, le paygase de la bacrhne pelsoinnfsorlee s'est modifié aevc l'apparition d'acteurs spécialisés dnas le ccrmmee sur internet, le développement des réseaux sicaoux et, puls récemment le ?m-commerce?.

Ces dervsies ertrensepis aevc des modèles économiques et soauicx différents snot tueots liées ernte eells par un pnoit coummn : le commerce.

C'est dnas ce ctxoetne 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

Signataires	
Patrons signataires	UPECAD,
Syndicats signataires	CSFV CTCF ; FS CDF ; 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 procédé à une reconnaissance de l'action du proche aidant une personne âgée en perte d'autonomie en lui donnant une définition et en lui reconnaissant des droits au décret du 19 novembre 2016 qui en a précisé les conditions de mise en œuvre, les partenaires sociaux de la branche 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 suspension du contrat de travail pour aider un proche ne se limite pas au soutien des personnes âgées. De plus, afin de faciliter la vie des salariés confrontés à des situations difficiles, les partenaires sociaux de la branche 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 vocation de permettre à tout salarié de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou souffrant 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 titulaire d'une ancienneté minimale 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 ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations 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 Pacs ;  
? 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

*En vigueur étendu en date du 30 mai 2019*

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 réception ou lettre remise en main propre 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 devra être accompagnée, conformément aux dispositions de l'article D. 3142-8 des pièces suivantes :

1° Une déclaration sur l'honneur du lein faillible du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au cours de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée prévue par la loi à bénéficier de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est une personne handicapée à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou une personne handicapée, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité minimale 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 classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

Un modèle de formulaire 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 aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de soins de longue durée (PCH).

#### Fractionnement du congé ou temps partiel

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié a droit à des périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié doit exercer son emploi au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre sa période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque

période de congé est d'une journée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :  
? une blessure liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par un certificat médical) ;  
? une situation de soins nécessitant une absence du salarié ;  
? ou la détresse de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

#### Avantages

La durée du congé de phobie adant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié cumule le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

#### Retraite

Les salariés en congé de phobie adant sont considérés comme affiliés à l'assurance vieillesse du régime général sans avoir à verser de cotisations.

Pour bénéficier de cet avantage, le salarié devra en faire la demande auprès de sa Caisse d'allocations familiales.

Le salarié devra être accompagné d'un attesté de son employeur indiquant les dates de prise de congé.

Afin que le salarié puisse être utilisé avec efficacité, il est convenu qu'en cas de suspension d'un congé de phobie adant par un salarié l'employeur l'informerait du délai et des démarches à accomplir.

#### Article 6 - Fin du congé En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

##### Demande de renouvellement

Le salarié peut demander le renouvellement de son congé. Pour ce faire, le salarié devra adresser sa demande de renouvellement par lettre recommandée avec accusé réception ou lettre recommandée en main propre contre décharge au moins 15 jours (date de réception) avant la date de fin du congé initialement prévu.

##### Fin anticipée

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de phobie adant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :  
? décès de la personne aidée ;  
? admission dans un établissement de la personne aidée ;  
? dimission ou démission des personnes du salarié ;  
? recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;  
? congé de phobie adant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter avant la fin anticipée du congé.

Ainsi, le salarié devra adresser une demande motivée à l'employeur par tout moyen préalable de justification de la date de la demande (lettre recommandée avec accusé réception ou lettre recommandée en main propre contre décharge) au moins 1 mois avant la date de départ à laquelle il entend mettre fin à son congé.

##### Retour dans l'entreprise

À l'issue du congé de phobie adant, le salarié reprend son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien préalable avec son employeur (il peut aussi en bénéficier avant son congé).

## Don de jours de repos

#### Article 7 - Définition En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Les partenaires sociaux décident de mettre en place au niveau de la branche le don de jours de repos.

Le présent dispositif permettra à tout salarié de reconnaître son employeur et son entreprise à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dans les conditions ci-dessous. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

#### Article 8 - Conditions d'ouverture En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :  
? le salarié adresse la demande d'un enfant âgé de moins de 20 ans et l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.  
? le salarié est un phobie adant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, tel que visé à l'article 2 du présent accord.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

#### Article 9 - Jours concernés En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut concerner :  
? les jours non travaillés à la suite de congés payés ;  
? les jours de repos conventionnels accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;  
? et tout autre jour de récupération non pris.

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne-temps (CET).

#### Article 10 - Démarches En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

##### Salariés souhaitant faire un don

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.

##### Salariés bénéficiaires du don

Le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

#### Article 11 - Situation du salarié En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les compter pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant 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 piteras sngtraieas décident de mideoifr pmtlniaeeelrt l'article 25 de la cntnvoeion collective.

Ainsi, l'alinéa rédigé comme suit : « Il s'agit d'un accordé en outre, sur justification, une absence payée de 2 jours ouvrés pour la mère ou le père ayant un enfant à charge hospitalisé pendant 5 jours » est supprimé pour être rédigé dans les termes suivants :

« Il s'agit d'un 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. »

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 dispositions de l'article 3.1 de l'accord de branche du 6 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle, en ce qui concerne les contrats de professionnalisation, sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Afin de favoriser ce dispositif, les parties décident :

3.1. De fixer de 6 mois à 24 mois la durée maximale du contrat ou de l'action de professionnalisation :

? pour les entreprises mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;

? lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au bénéficiaire d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle, ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

La durée des atouts d'évaluation (heures d'examen), d'accompagnement (ex : réunions salariales, tutorat et organismes de formation ; aide à l'élaboration du projet professionnel ; bilans intermédiaires ; accompagnement à l'emploi etc.) et des dépenses générales, personnelles et techniques est comprise entre 15 % et 25 % :

? de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;

? ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée. »

Les autres dispositions de l'article 3 (3.2 à 3.7) restent inchangées.

(1) Les salariés reçoivent à la durée maximale d'une action ou d'un contrat de professionnalisation pour les personnes

## Accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A

En outre des dispositions figurant à l'article 3 du présent accord, il n'y a pas de spécificités d'application du présent accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Article 14 - Date d'application et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er jour qui suit l'arrêt d'extension.

Article 15 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 30 mai 2019

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 exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

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. (Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Article 2 - Date d'application et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux domaines de paires en matière de contrats de professionnalisation à partir du 1er septembre 2018.

(1) L'arrêté étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. (Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Article 3 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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 exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les parties s'attachent à souligner l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle et à l'alternance, et à la priorité donnée par la formation à la formation par la voie de l'alternance pour intégrer les jeunes dans la profession.

Par ailleurs, elles souhaitent accompagner la qualification des jeunes et développer l'emploi aux basses et moyennes entreprises.

En conséquence, les signataires conviennent ce qui suit :

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 conclue en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment les salariés dont la qualification est inscrite au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 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 deus aux mutations technologiques et économiques et permettre la promotion de salariés par l'obtention de nouvelles compétences, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Les formations visées visent à permettre d'acquérir :  
? un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;  
? un certificat de qualification professionnelle (CQP-CQPI) ;  
? une qualification reconnue dans notre liste des emplois (1).

(1) Les termes « une qualification reconnue dans notre liste des emplois » sont exclus de l'extension en tant qu'ils ne font pas référence aux 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 saisiés dans la liste des certifications des compétences 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 polyvalent	35144	4
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Bac pro	Logistique	1120	4
	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entrepôt	1899	4
	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	5
	Titre professionnel	Technicien (ne) supérieur (e) en méthodes et exploitation 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 gestion 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 management opérationnel commercial 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 produits en design et arts graphiques, outils : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration 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 certifications répondent aux besoins de nos entreprises telles qu'ils sont ressortis à l'issue des études menées par l'observatoire prospectif du commerce, sous l'égide du ministère du travail, dans le cadre de l'EDEC commerce 2017-2020 (annexe 1) et de l'étude de « l'impact du e-commerce et des modes de consommation sur les entreprises »

du commerce à l'insaturation » réalisée par le Cdero en 2019 où, outre les aspects opérationnels et stratégiques des entreprises, le besoin de compétences des salariés sur les métiers visés par les certifications ci-dessus listées était clairement ressorti comme étant un enjeu majeur.

Certifications reconnues par une nouvelle inscription 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 science des données	35288	10/02/2026	6
	Titre RNCP	Développeur intelligence artificielle	35254	10/02/2024	6
	Titre RNCP	Responsable de la protection des données des organisations	35680	17/06/2024	6
	Titre RNCP	Expert en sciences 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 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 omnicanale de point de vente spécialisé mode et beauté	35759	08/07/2024	4
	Titre RNCP	Sommelier-conseil, caviste	35863	15/09/2026	4
	Titre RNCP	Technicien-vendeur en produits sports outdoor « cyclisme » ou « sports de glisse »	35978	15/10/2022	4
	Titre RNCP	Conseiller commercial en vins 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 commerce et expérience client	35261	10/02/2023	6
	Titre RNCP	Responsable retail dans le luxe	35268	10/02/2026	6
	Titre RNCP	Designer responsable de mode(2)	35447	17/03/2022	6
	Titre RNCP	Responsable communication 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 opération retail ou wholesale	35199	20/01/2024	7
	Titre RNCP	Manager commerce 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 business 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 humaine	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/ designer de produits et services numériques	35864	15/09/2026	7
	Titre RNCP	Chef de projet multimédia	35582	19/05/2024	7

(1) C'est l'objectif principal de l'extension en tant qu'elle contribue aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.  
(Arrêté du 7 novembre 2020 - art. 1)

(2) C'est l'objectif principal de l'extension en tant qu'elle contribue aux 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 paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle étant l'instance où sont abordés régulièrement les sujets en lien avec les dispositions de formation professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent que la CNFPEP aura pour mission tout au long de la durée de l'accord de promouvoir les dispositions visées à l'article 3 du

présent accord aant d'être repris dans un avenant signé par les parties sous la forme d'un avenant ; la CNPPI peut en décider de ne pas être liée par les clauses proposées par la CPNEFP.

(1) *Aitlre étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.*  
(Arrêté du 7 novembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Prise en charge financière  
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Les frais peuvent être pris en charge par les salariés :  
? frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés lors des actions de formation) ;  
? frais de transport et d'hébergement ;  
? la rémunération et les cotisations sociales légales et cotisations des salariés lors de leur formation.

Les prestations cennent de revivre à la SPP la formation des salariés de prise 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 code du travail, le contrat de travail du salarié devra faire l'objet d'un avenant qui précisera la durée de l'action et l'objet de la reconversion ou de la formation par ailleurs qu'il obtiendra dans l'entreprise à l'issue de sa formation, une fois la certification obtenue.

L'avenant au contrat sera déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6324-1 du code du travail (transmission à l'opérateur de compétences), sous réserve d'adaptations précisées par décret.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le montant de la rémunération du salarié est assuré.

Conformément à l'article D. 6324-2, l'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la formation par alternance.

Article 7 - Durée de la « Pro-A »  
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Les parties conviennent que la durée de la formation de reconversion ou de formation par ailleurs est déterminée en fonction des besoins des référentiels de formation des diplômés, des besoins ou des objectifs de qualification des salariés visés.

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la formation par ailleurs a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties conviennent que la durée peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. (1)

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, n'ayant pas validé un cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques doivent être comprises entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Toutefois, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque les actions de formation l'exigent pour atteindre les compétences visées.

(1) *Psahre eluce de l'extension en tant qu'elle est relative aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.*  
(Arrêté du 7 novembre 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 parties conviennent expressément que l'objet du présent accord ne fait pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Article 9 - Date d'application et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er jour qui suit l'arrêté d'extension.

Article 10 - Dépôt. Extension  
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément aux directives du ministère du travail du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de « Covid-19 », la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée.

Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), en joignant aux pièces habilitées (version Word anonymisée et fichiers de notification de l'accord aux organisations représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des échanges signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire signer l'ensemble des signataires sur le même exemplaire).

Le dépôt préalable de l'original signé du présent accord sera effectué postérieurement au dépôt de la version électronique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

En raison des profondes mutations que connaît notre société d'activité confrontée à l'accélération de la digitalisation, de l'évolution constante des attentes des consommateurs, du haut niveau de compétitivité entre les entreprises, les parties conviennent de la nécessité de veiller à ce qu'il est important de faire évoluer les compétences des salariés, de manière à la fois à renforcer leur employabilité tout en permettant à l'entreprise de se renforcer grâce à ces compétences acquises.

Dans ce contexte, les parties conviennent que le dispositif de la « Pro-A » répond à ces enjeux et contribue à ce qui suit.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

### Annexe 1

Études menées dans le cadre national relatif à l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) 2017-2020

Accord signé en date du 3 octobre 2017 entre Muriel Pénicaud, ministre du travail, les 13 branches du commerce et de la distribution, l'OPCA FROCO (devenu OCPO « l'Opcommerce »), en tant qu'organisme relais.

Axe 1 Analyse de l'impact de la transformation digitale sur les emplois, les métiers et les compétences dans les branches du commerce et de la distribution

? étude : iacpmt du diiagtl sur les métiers du cmermcoe et de la doibtrituon (synthèse : [https://entreprise.loppcommerce.com/documents\\_communicati on/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif\\_Synthèse\\_191217\\_VF3.pdf](https://entreprise.loppcommerce.com/documents_communicati on/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif_Synthèse_191217_VF3.pdf)) ;  
 ? étude sur les métiers du Web et du numérique (synthèse : [https://ws-entreprise.loppcommerce.com/flipbook/FORCO\\_Rap port%20global\\_21-06-2018\\_VF.pdf](https://ws-entreprise.loppcommerce.com/flipbook/FORCO_Rap port%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 cgtinio : irundttoioen à l'intelligence artificielle, iacpmt de son déploiement dnas le ccmomere et la d b i t r i s i u o t n (synthèse : [https://entreprise.loppcommerce.com/documents\\_communicati on/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif\\_Synth%C3%A8 se\\_191217\\_VF3.pdf](https://entreprise.loppcommerce.com/documents_communicati on/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif_Synth%C3%A8 se_191217_VF3.pdf)).

Axe 2?Accompagnement des epnserrteis dnas lrues toamnfotarrniss et lreus stratégies en rcseouers 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 lleovtcié nonatlaie du cmcmere à dsatince (IDCC 2198) est modifiée aifn de rtuoear à l'alinéa 5 les trmees « mldiaie pnsiorInsefloee ».

Il srea dnoc dorénavant rédigé cmome siut :

« Le prneoenl ouvriers-employés, aetgns de maîtrise et techniciens, cdreas du cmerocme à distance, bénéficie d'une pmire anenlule qui ne puet être inférieure aux 2/3 du 1/12 des saalires burts perçus au crous des 12 derneis mois.

Les cdinooitns d'attribution et les modalités pqertuias du vnseeremt de la pime sernot déterminées à l'intérieur de cquhae eiertnsrpe après coalituntson des représentants du pnneseorl et des onnoraiagsits syndicales.

La présente gtiiioftcaran ne puet en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avnaegtas déjà accordés pour un ojebt aolgaune dnas cirateens entreprises.

Dans ce cas, sleeus senort apacelilbps les disptiiosnos qui, après aroccd ente la dirceiton et les représentants du personnel, sornet jugées glelemnoabt et définitivement puls agutavasenes pour une catégorie prooeilsnfnelse déterminée.

Les aencsebs pour accdencit de tavaril et maidlae pleossoernlnife soernt assimilées à des périodes de taaivrl etfcief pour le culacl de la pmrie ».

(1) Ctopme theu du nevuol oaenonmdnret des nieuavx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srbetmpee 2017, atrlice étendu suos réserve de l'application des aiclerts L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du trvaail tles qu'interprétés par la décision du Csnioel d'Etat n° 433232 du 13 décembre 2021. En effet, il en rreosst que « si la cinotenvon de bhacrne puet rtneier que les srileas mnimia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations etefvfecis des salariés résultant de lerus sirleas de bsae et de cretians compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ansii que luer montant, indépendamment (?) de la définition des gratnieas ablpapielcs en

? la responsabilité saicloe de l'entreprise : de l'enjeu de la tmsintraoofan dlitiagie à la fidélisation des salariés ? dingaotisc acnpgmecmenaot stratégique (livrable en cours de finalisation) ;  
 ? l'entreprise atraepnnpe : agsainpstrpee ctoillecf au sien de l'organisation (synthèse : [http://www.forco.org/media/2391/observatoire\\_prospectif\\_co mmerce-obeia-benchmark-organisation-apprenante-oct2018.pdf](http://www.forco.org/media/2391/observatoire_prospectif_co mmerce-obeia-benchmark-organisation-apprenante-oct2018.pdf)) ;  
 ? l'accompagnement de la ttsiainorn numérique.

Axe 3?Outils 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 : cbekriyt (<https://www.youtube.com/watch?v=iWY3DynWwiY>) ;  
 ? cahirtgaorpe des ftamnoiors en cybersécurité (<https://cyberform.loppcommerce.com/>).

*matière de sraaelis 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 cimprios 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 duidt accord aux eetinsperr en ftcooinn de luer taille.

Pour cette raison, aunuce sualpttioin particulière n'a été prsie pour 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 pfsnrieelonosle des eesnrpites du cemocrme à dctsaine nfiiroeta 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 ntoiaifocitn 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 aecrtils L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé par la pirtae la puls dnuiltgee auprès des scieivrs cnaurtex du mtrisine chargé du trvaial en un eailpemrxe oinagirl sur sprout peapir et un eeimaplrxe sur sprout électronique.

Article 5 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021*

Les dsnooiipists du présent aocrd snot aileblpapcs au 1er arivil 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.

**Accord de branche du 30 juin 2021**

**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 annexes I, II et III de l'avenant du 24 juin 2011 parontt miiifoatdcn de l'annexe « Csanflciitoaiss » de la cntoevnoin coecivlre nontaaile des eierprnests du cmceomre à dsiantce snot supprimées et remplacées par les dssioiotpnis qui suivent.

Article 2 - Principe général  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les prtiaes saiaagritens du présent aorccd renpelaplt qu'un emploi-repère n'est pas un ptsoe de travail.

L'emploi-repère est défini puor l'ensemble de la bcanhre indépendamment des pimsuitrraealcs inhérents à cquhae 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 cnonvteion clotlvecie (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 asni été établies :  
? crouncsoitn de l'offre ;  
? mntekarig et expérience cenilt ;  
? SI/ IT (Système d'information/ Tohgiclenoes 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) :

? Ctctinuroosn de l'offre  
? dcuiereir de département ;  
? rsseblpnoae de BU ;  
? ingénieur R et D ;  
? achuteer ;  
? rpseonsbale de citolecoln ;  
? cehf de prudoit ;  
? desgeinr ;  
? chargé de qualité ;  
? modéliste ;  
? asnasitst métier ;  
? ansitasst administratif.

? Miankterg et expérience cienlt  
? dceurtier de département ;  
? rbsaolspnee marketing/ caoiuoncmmtin ;  
? Dtaa Alynast ;  
? Bsienuss Aylsnat ;  
? chargé de cbglaie ;  
? rsaoelpsbne e-merchandising ;  
? cehf de poerjt dgitail ;  
? Saciol mdiea mgnaeer ;  
? Triaaffc manegar ;  
? concepteur-rédacteur ;  
? Web densegir ;  
? ceolneilsr reliaotn cenlit ;  
? cehf d'équipe ;

? asatisnst métier ;  
? ansiatst administratif.

? SI/ IT (Système d'information/ Toeohcgleins de l'information)  
? dcreeitur de département ;  
? rlsnsbepoae SI ;  
? cehf de poerjt SI ;  
? ingénieur ;  
? acictrtehe de données ;  
? développeur ;  
? tciiceehnn sporupt SI ;  
? asnistast administratif.

? Spulpy Cihan  
? dtieruecr de département ;  
? rnpseasoble d'exploitation ;  
? ingénieur méthode et otlus ;  
? geotsirrnaie de sotck ;  
? tenchciien de minacnaente ;  
? anegt lsgtqoiue polenvlyat ;  
? cehf d'équipe ;  
? atsniastst métier ;  
? anstiasst administratif.

? Développement cmareociml  
? dueerctir de département ;  
? rnoapbessle développement caccimeorl ;  
? dciruer de msgaain ;  
? cioeslenlr cicmmraeol ;  
? asnisstat métier ;  
? aasntssit administratif.

? Ftonicons spouprts  
? rpasnnoelbe de département ;  
? rlnsoebaspe rrsoueces hamneius ;  
? jruiste ;  
? contrôleur de geitson acaht et/ ou fcniane ;  
? gnireaitsons de piaie ;  
? camblopte ;  
? assitnsat métier ;  
? atsnsaist administratif.

Parmi ces emplois-repères fregiunt les emplois-repères transverses, c'est-à-dire comunn à duex filières ou plus, fgairnut ci-dessus dnas des crdeas bleus.

(Tableau non reproduit, cblasnuolte en linge sur le stie www.legifrance. gouv. fr, rrqubiue « Puaitcolbins oiceflleis » « Belunlits ofcieifls des cntnnoevios cltclieeovs ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210042\\_0000\\_0015.pdf](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 cfasctiliasoïn cilttenonnonnvele 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, ruurqibe « Ptcaouilnibs oecfillfeis » « Bltniuels ofilceifs des ctionennovs celiotvecls ».)

[htps://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210042\\_0000\\_0015.pdf](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, cbtlouasne en ligne sur le stie www.legifrance. gouv. fr, rubriuqe « Pintuboclias oclicieifls » « Betiulnls ocicliefs des ceinontnovs covielletcs ».)

[htps://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210042\\_0000\\_0015.pdf](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 fait l'objet d'un descriptif articulé comme suit :

- ? mission ;
- ? activités ;
- ? facteurs de variation éventuels ;
- ? interfaces éventuelles ;
- ? classification.

L'ensemble des descriptions de ces emplois-repères, par filière et dans l'ordre hiérarchique des catégories professionnelles se trouve en annexe du présent accord.

Article 6 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle et l'égalité de traitement au travail, de garantir une réelle égalité des territoires et de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de carrières dans les différentes catégories de postes ainsi qu'en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion 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 parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application de l'accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune situation particulière n'a été prise en compte pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 - Notification et validité de l'accord  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

L'union représentative des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 9 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

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 exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 10 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

Les dispositions du présent accord s'appliqueront au 1er novembre 2021.

Article 11 - Extension  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2021

En janvier 2018, les professionnels du secteur de la banque ont fait un dialogue constructif avec la loi des emplois-repères fixant au sein de la classification conventionnelle.

Le premier était que l'activité des professionnels de la banque, de plus en plus tournée vers le digital, quand ce n'est pas l'unique canal de distribution, nécessitait le recensement de compétences particulières sur des postes de travail qui ne faisaient pas dans la classification.

Le second constat était qu'un nombre non négligeable de postes existaient au sein des emplois-repères tels qu'ils avaient été définis en 2011 n'ont plus aujourd'hui la même importance que celle qu'ils avaient à l'époque.

Partant du principe qu'une classification professionnelle se devait de refléter, à la fois les métiers de l'emploi et d'importance stratégique, les postes les plus emblématiques pour les professionnels de la banque, il a donc été décidé d'établir une nouvelle liste d'emplois-repères et de procéder à leur classement.

Après une étude confiée à un cabinet spécialisé et de multiples réunions paritaires, les dispositions suivantes ont été arrêtées par les partenaires sociaux.

Annexe

Article - Les emplois-repères transverses

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Assistant (e) administratif

Mission	Il/ elle est un appui à l'organisation, accompagnement son manager/ son équipe/ son service dans la gestion administrative des dossiers
Activités	Assurer l'ensemble des tâches administratives relatives à la gestion des dossiers (création, classement, mise à jour, archivage)
	Suivi et mise à jour des plannings et organisation des déplacements
	Gérer le courrier
	Assurer l'accueil (téléphonique ou physique) : accueillir et orienter la réponse ou un premier niveau de réponse à ses interlocuteurs internes et externes, réceptionner, traiter et orienter les appels téléphoniques entrants.

Facteurs de variation	Type de spécialisation : selon le besoin et l'organisation de l'entreprise, l'assistant peut intervenir sur un ou plusieurs périmètres, pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable.		
Interfaces	Relations internes : ? collaborateurs/ manager au sein du service.	Relations externes : ? fournisseurs ;	Catégorie B
	Classification	? sous-traitants ; ? prestataires.	

#### Assistant (e) métier

Mission	<b>Il/ elle est un appui opérationnel au sein d'une équipe dans le suivi et la gestion des activités du service. Il assure également la réalisation de certaines activités en lien avec les opérations réalisées dans le service</b>
Activités	Contribution à la réalisation des études/ reportings
	Analyse des données : cfrhife d'affaires, étude externe, etc.
	Participation à différents projets et au développement de l'activité
	Coordination et suivi des différentes activités : gestion et suivi des plannings, suivi budgétaire, suivi des KIPs ?
	Gestion des relations avec les services internes et externes
	Réalisation d'activité de veille (juridique, concurrentielle, etc.)
	Traitement des dossiers caractérisés dans son domaine d'expertise
Facteurs de variation	Type de spécialisation : selon le besoin et l'organisation de l'entreprise, l'assistant peut intervenir sur un ou plusieurs périmètres d'activités : marketing, communication, analyse business, juridique ?

Interfaces	Relations internes : ? intervenir selon le domaine d'activité (marketing, communication, juridique, etc.).	Relations externes : ? intervenir selon le domaine d'activité (prestataires, fournisseurs, sous-traitants, etc.).	Catégorie D
	Classification		

#### Chef d'équipe

Mission	<b>Il/ elle pilote l'organisation du travail d'une ou plusieurs équipes pour atteindre les objectifs définis. Il/ elle a une fonction d'encadrement opérationnel, de contrôle et d'accompagnement des collaborateurs</b>
Activités	Superviser le planning et l'organisation des tâches
	Encadrer et accompagner l'équipe : intégration des nouveaux arrivants, accompagnement de la montée en compétences, etc.
	Apporter une assistance en cas de difficulté et des conseils si nécessaire
	Assurer le bon déroulement des opérations
	Contrôler la réalisation des activités par rapport aux objectifs définis
	Réaliser et maintenir à sa hiérarchie le rapport de l'activité
	Participer à des projets d'optimisation de l'organisation ou à des missions transverses
	S'assurer du respect des engagements en matière de sécurité/ réglementation

Facteurs de variation	Taille de l'équipe/ nbmroe d'équipes			
	Domaine d'activité et nutare des tâches			
	Dimension mgeamnaent d'équipe (de pnlnrseos de catégories inférieures) : selon l'organisation et les boniess de l'entreprise, il puet paiptcrier à la gsieton aivtamdnirise du personnel, réaliser des ernenetts de recrutement, d'évaluation, etc.			
Interfaces	Relations inreets : ? Splupy Chian ; ? meairtkng et expérience client.	Relations exnrtees : ? cenltis ; ? foirunrsesus ; ? prteasietars ; ? organismes.	Classification	Catégorie D

Directeur de département

Mission	Il/ elle définit les oatnirtieos stratégiques de l'organisation et pitole l'activité gbaolle sur l'ensemble des dnioeinmss en asnrust l'adéquation des meonys et des reusoerscs au rgaerd des objectifs
Activités	Définition et msie en ?uvre des oaietornints stratégiques
	Pilotage de l'ensemble des activités
	Encadrement, codaooitnrin et ? de l'ensemble des équipes atour des otranitnoeis et des oibetcfjs de l'organisation
	Garantie du bon fnoenceoinmnt des pôles (moyens, rssoerecus ?)
	Élaboration, gosetin et contrôle du budget
	Garantie des résultats opérationnels (qualité, délais, coûts ?)
	Garantie du respect de l'ensemble des procédures
	Anticipation des besinos futurs, des évolutions du sceetur et amegecaocmpnnt du cemghnneat au sien des fimalles métiers

Facteurs de variation			
Interfaces	Relations iernetns : tuos les services.		
	Relations eexntres : ? cilent ; ? funissrouers ; ? psteraaties ; ? organismes.	Classification	Catégorie H

### Article - Filière développement commercial

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Conseiller (e) commercial

Mission	Il/ elle pseoctrpe une clientèle de prcuertailis ou d'entreprises uslietictiars ou de revunedres dnas le but de présenter et de vnedre des poirdtus ou des srvieecs solen les méthodes, ofciebjts et stratégies cmarecleioms de l'entreprise
---------	--

Activités	Compréhension et aysanle des besoins, dnmaedes du client	<div> <div>Mission</div> <div>Il/ elle définit et met en ?uvre la stratégie opérationnelle de son maiagsn aifn d'optimiser les résultats cmiomrcaux dnas le rescpet de la réglementation, de la qualité, des coûts, en cohérence aevc les deevirtics de l'entreprise (image, positionnement, ptqiolue pirx ?)</div> </div>		
	Présentation et négociation des potdiurs et/ ou services			
	Mise en plcae d'actions de pcoospreitn (tous cnauax professionnels)			
	Prise en cgrhae des codeanmms ou/ et des dnaeemds de la clientèle pnarveont de tuos cuanax de communication			
	Garantie de la qualité de sicvere et la safsiotactin ceilnt (notamment réponse complète et adaptée à la réclamation du client)			
	Saisie et sivui des oluits de reporting			
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : local, régional, national. Il puet gérer une cible spécifique de clientèle ou gérer pulruises comptes.			
Interfaces	Relations irteenns : ? menkiratg et expérience cinlet ; ? Suplpy Chain.	Relations etneexrs : ? cinltes ; ? ptasietraers ; ? partenaires.	Classification	Catégorie D

Directeur de magasin

Activités	Appliquer la puiqtloie ccrmmoeliae de l'entreprise
	Définir la stratégie opérationnelle viasnt à oesitipmr les résultats ccoamumriex puor réaliser les oifebctjs de vnete et de rentabilité
	Identifier, mttree en place, sruive et aleynsar des ichnadiurets clés de pnacrerfmoe opérationnelle (CA, marge, frais)
	Gérer l'activité et l'animation du ponit de vente
	Gérer le personnel, enadecrr et anmeir l'équipe (recrutement, formation, évolution, définition des tmeps de travail, etc.)
	Réaliser la gseiotn asdtianimtrve du magasin
	Superviser les commandes, oeiistpmr les stocks
	Contrôler la bnone aptlcoaipin des ptiilequos d'hygiène et de sécurité
Facteurs de variation	Taille et topgioyle du magasin
	Dimension mneaeagnmt d'équipe

Interfaces	Relations ieernnts : ? droiitecn générale ; ? développement cmaecmroil ; ? employés du magasin.	Relations eeexrnnts : ? fsresrniuuos ; ? peatarsertis ; ? partenaires.	Classification	Catégorie F

Responsable développement commercial

Mission	Il/ elle définit la puiqtloie crcaioemmlle de son périmètre et met en ?uvre les moynes et pnals d'action nécessaires à la réalisation des ofbcjteis fixés.
Activités	Organisation et polgitae de l'activité en ftoncion des oicbefjts commerciaux, dnas le rcspeet de la qualité, productivité et délais
	Définition et posoritpion d'actions cmlrcaoiemes et promotionnelles
	Contribution au développement du cfhirfe d'affaires et de la rentabilité de l'entreprise
	Mise en place, svuii et asnalye des iundetacris clés de pcmfrranoee cicmolmerae et de qualité de service
	Négociation, ccttntailruiaaoosn et fidélisation des prestataires, des partenaires
	Définition et svuii du beudgt commercial
	Coordination et développement de la qualité de sercive à la clientèle
	Management d'équipes

Facteurs de variation	Dimension menagamnet d'équipe : seoln l'organisation et les bisnoes de l'entreprise, il puet meanagr le taiavrl des csroeinlels commerciaux			
Interfaces	Relations inetners : ? développement ciamcoreml ; ? deitcrion générale ; ? deirtceur mearnkitg et communication.	Relations etexerns : ? 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 eftcefue les meiss au piont nécessaires à la fitcbaioran en série des piurotds dnas le rtmyhe imposé par les collceintos et en raesnptcet les stadrdnas de qualité de la marque.
---------	---

Activités	Étude et réalisation de modèles à ptrair du pinot de lncemaent (croquis, matières, caractéristiques...)
	Traduit les iaroftnnioms du beirf en barème de muerse et ou en pnrtgaaoe de base
	Respecte les délais mis suos sa responsabilité
	Adaptation d'un parton à piratr du croquis
	Rédaction des fhecis tecuhqenis des articles
	Test et msie au pinot des modèles
	Présentation des modèles puor vidlitaaoon et ardccos puor le lemeancnt de la production
	Lancement et sviui de pcuiroodtn des articles
	Proposition d'évolutions et d'améliorations thuieqecns des produits
	Suivi et reecspt des noerms de fboiaratcin et des impératifs de fabrication
Facteurs de variation	Garant de la qualité des pdoriuts en livraisons
	Si cnooondre une équipe, paifinle et juoe un rôle d'arbitrage en inactrfree lros des briefs, et assure le développement des pduritos qui répondent aux bnseios des cnlties : csenaselmt en catégorie E

Interfaces	Relations ireetnns : ? aehteucr ; ? chargé de qualité ; ? ingénieur ; ? diegsner ; ? rsosalnbpee de collection.	Relations etreenxs : ? fueisrsrouns ; ? 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 ppaicrtatiion à l'audit, à la définition et à la msie à juor du paln de cmmuciotanoin sur la pqiuoilde et le pgmomarre qualité (cahier des charges, référentiels ?)			
	Construction, ciniootordan et patrgae des procédures qualité (règles, nremos ?)			
	Organisation, atoimainn et famrtioon de tset qualité			
	Identification des dceotnnmyfneosnits qualité et poiriostopn d'actions correctives			
	Garantie d'une vleile nriavotme et réglementaire			
Facteurs de variation				
Interfaces	Relations inteenrs : ? cnrcuootitsn de l'offre.	Relations enttexes : ? fsreuronsius ; ? fncratibas ; ? oegransmis de certifications.	Classification	Catégorie D
	Classification			

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 ctoeanntris tceqhunies et économiques de production
---------	--

Activités	Veille et iicftedtinoain des tneecacnds du marché		
	Conception et msie en ?uvre d'un paln de collection		
	Réalisation de couriqs de produit		
	Sélection et clceotioldn des échantillons, matières, couleurs, acorcisees ?		
	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 sttlisye iovvne et checrhe les nouvevlles tendances		
Interfaces	Relations ineenrts : modéliste ; aeeuhctr ; chargé de qualité ; ingénieur ; rspsealnboe de collection.		
	Relations ereenxts : ? frsuoirneuss ; ? fabricants.		Catégorie E

Chef de produit

Mission	Il/ elle élabore une orffe puridots adaptée à la clibe de ctniles et réalise le suivi, de la cicopoentn à la commercialisation, en cohérence aevc la stratégie cmleaoirnce et mktnireag de l'entreprise
---------	---



Activités	Analyse des données du marché, de la concurrence, et des besoins clients				
	Conception d'une gamme de produits et des caractéristiques d'un produit				
	Définition d'un plan marketing (textes, argumentaires, participation à l'écriture du plan d'animation commerciale ?)				
	Élaboration des prix de vente des produits				
	Définition des prévisions de vente et des budgets				
	Pilotage des indicateurs clés de l'activité				
	Suivi du reporting et analyse des parts de marché, du volume des ventes, des marges bénéficiaires				
Facteurs de variation	Périmètre d'action : le chargé de production intervient sur les données économiques des produits				
Interfaces	Relations internes : ? achat, création ; ? marketing et expérience client.	Relations externes : ? fournisseurs ; ? fabricants.	Classification	Catégorie F	

Responsable de collection

Mission	Il/ elle définit, crée et supervise une ou plusieurs collections en cohérence avec l'identité et l'image de l'entreprise.
---------	---

Activités	Veille et définition des tendances à venir				
	Élaboration du plan de collection				
	Validation des modèles				
	Contrôle des processus de réalisation des collections en adéquation avec l'identité de la marque				
	Choix des fournisseurs et sous-traitants				
	Respect des objectifs fixés (marge, normes, délais)				
	Supervision et encadrement des équipes				
	Création				
Facteurs de variation					
Interfaces	Relations internes : ? designer, modéliste, chef de produit, acheteur, chargé de qualité ; ? marketing ; ? directeur général selon la taille de l'entreprise.	Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? sous-traitants ; ? Partenaires.	Classification	Catégorie F	

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			
	Définition des besoins d'approvisionnement			
	Veille sur les évolutions du marché, la concurrence et les produits			
	Prospection et identification des fournisseurs, prestataires, sous-traitants à référencer			
	Réalisation et lancement d'appels d'offres			
	Négociation et suivi des contrats (prix, délai, quantité ?)			
	Supervision des processus d'achat et suivi des fournisseurs (commandes, bases de données fournisseurs ?)			
Facteurs de variation	Périmètre d'actions de l'acheteur : ? l'acheteur peut déterminer selon la stratégie d'achat selon la taille de l'entreprise ; ? variantes frustrations : le fournisseur s'occupe de la gestion des fournisseurs.	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 acheteurs et sources		
Classification	Interfaces	Relations internes : ? en lien avec le chef de produit ; classifications de collection ; ? direction générale selon la taille de l'entreprise.	Relations externes : ? fournisseurs ; ? clients ; ? partenaires ; ? sous-traitants.	Catégorie F

Mission	Il/ elle est en charge de la conception, de la direction, de la mise en œuvre et de l'innovation de produits, projets.
Activités	Définition des méthodes, moyens d'études et de conception et de mise en œuvre
	Réalisation de tests et essais
	Analyse des résultats et détermination des ajustements
	Rôle de conseil auprès des assistants (présentation technique des nouveaux produits et identification des besoins)
	Réalisation et réception des documents techniques
	Développement de nouveaux produits, outils en intégrant de nouvelles technologies
Facteurs de variation	Suivi et accompagnement d'un projet déterminé depuis son élaboration jusqu'à sa mise en fonctionnement
	Veille de la conformité du produit, service, système
	Niveau de technicité : selon la spécialisation de l'ingénierie
Facteurs de variation	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 ireetnns : ? 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

Responsable de Bsnuseis Unit

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 aenogcmanpmet des megnaras opérationnels dnas luer pisre de décisions
	Définition et ooisptaitimn des procédures et otuils de pilotage
	Coordination, spiousriven et/ ou paartptiicin aux portjes treavnssurax icaamtnt la flmiale métier
	Conception, développement et suvii du bdegut de la Buinesss Unit
Facteurs de variation	Suivi des résultats du pôle en lein aevc les otcfiebjs budgétaires qui lui ont été assignés

Interfaces	Relations ienernts : ? département lqitosguie ; ? acthas ; ? comptabilité.	Relations eternxes : ? fusrruneisos ; ? suos ? trianttas ; ? prestataires.	Classification	Catégorie G

## Article - SI IT Système d'information Technologies de l'information

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Technicien Sorpupt SI

Mission	Il/ elle grintaat le bon fnnineetocnmot des systèmes ifnmaqueortis de l'entreprise et assrue l'optimisation tceqjunhe des outlis associés
Activités	Participation à l'ensemble des travaux iibunrofqtmaes et à la msie en ?uvre des développements nécessaires à l'activité
	Mise à juor de la cairgporathe du système d'information (applications, référentiels, fulx ?)
	Aide tuechniqe puor différentes équipes métiers : analyse, porospe des stnloiuous de résolution des incidents/ bugs, met en ?uvre et contrôle.
	Réalisation du svuui et de la mnnaicantee de pieermr naievu des matériels informatiques

Facteurs de variation	Types de spécialité :			
	? technique équivalent : réseau, support technique, procédure de maintenance, règle de sécurité informatique ? ;			
	? études thématiques : fonctions systèmes et transverses.			
	Niveau de technicité : Windows, AS 400, VMWare, Linux ?			
Interfaces	Relations internes : ? développeur ; chef de projet SI ; responsable SI ; ? manager ; client ; communication.	Relations externes : ? ; partenaires ; ? clients.	Classification	Catégorie D

Développeur

Mission	Il/ elle conçoit, développe et met au point un projet d'application pour l'entreprise selon les besoins fonctionnels et le cahier des charges.
---------	--

Activités	Participation à l'analyse des besoins des utilisateurs et l'analyse fonctionnelle			
	Établissement du cahier des charges pour répondre aux besoins (élaboration et rédaction des spécifications techniques)			
	Détermination des phases et procédures de tests techniques et fonctionnels des programmes et applications informatiques			
	Conception et développement des programmes et applications informatiques			
	Réalisation des tests des applications			
	Réalisation de supports techniques			
	Soutien technique ou formation à l'utilisation de l'application			
Facteurs de variation	Niveau de technicité : Java, Back end, Front end ?			
	Types de spécialité ? technique équivalent : réseau, support technique, supports aux utilisateurs, procédures informatiques ; ? études techniques : fonctions systèmes et transverses.	Interfaces	Relations internes : ? chef de projet SI ; ? manager ; client ; Data.	Relations externes : ? ; partenaires ; ? fournisseurs.
Classification	Catégorie E			

Architecte de base de données



Mission	Il/ elle anime et coordonne les activités des porteurs du projet pour une réussite en conformité avec les besoins définis par les maîtrises d'ouvrages métiers
Activités	Pilotage de la mise en œuvre du projet dès la phase d'initialisation
	Analyse des besoins des utilisateurs et estimation de la faisabilité du projet
	Coordination de la coopération ainsi que la mise en œuvre du projet en lien avec l'équipe
	Garantie de la qualité du projet selon les différentes étapes définies (contrôle de l'avancement en lien avec le chef de projet ?)
	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 tenue à jour des informations à l'ensemble des membres de l'équipe missionnée sur le projet
	Organisation, encadrement et animation du travail de l'équipe missionnée sur le projet
	Garantie de la gestion managériale des sous-traitants
	Garantie de la relation avec les prestataires

Facteurs de variation	Types de spécialité : ? technique ? informatique : réseau, support technique, logiciels aux utilisateurs, procédures ; ? études techniques : fonctionnalités et transverses.	Interfaces	Relations internes : avec le personnel utilisateur des outils informatiques.
			Relations externes : ? fournisseurs ; ? prestataires ; ? sous-traitants.
Classification	Catégorie F		

Responsable SI

Mission	Il/ elle définit et déploie la solution informatique sur son périmètre et veille à la performance et à l'optimisation du système d'informations en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise
---------	---

Activités	Définition et patligoe des aexs de développement stratégique SI
	Analyse et définition des bonises uastliuriets puor les trarudie en sutionlos techniques
	Audit des caractéristiques et des fonctionnalités du système existant
	Veille toighluocneqe aifn d'améliorer et opesitmir le système d'information de l'entreprise
	Garantie du rceespt du caeihr des cehargs (délai, qualité, bdeugt ?)
	Supervision, citoiooarndn et aintimaon du tivaral de l'ensemble des acteurs du système d'information (chefs de projet, ingénieurs, csnlanutot ?)
	Encadrement de l'équipe informatique
	Gestion et atotpiadan des rsueseocrs nécessaires à la msie en place et au déploiement des projets
	Garantie de l'interface aevc les drnetoiics fcnleionenotls utceltisaiars du SI
	Accompagnement du changement

Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, stie ?	Relations eetxnres : ? ? mrenaags opérationnels ; ? dorectiin générale ; ? roalsbnpsee des auters BU ; ? collaborateurs.	Relations eetxnres : ? ? praeaeetrists ; ? clients.	Classification	Catégorie G
	Dimension mnagnemaet d'équipe : seoln l'organisation et les boiesns de l'entreprise, il puet encadrer, cnoeondorr et ssvruepeir le trivaal de toute la flamlie métier « SI/ IT »				
Interfaces	Relations irnetens :				

## Article - Marketing et expérience client

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Conseiller (e) reoitlan client

Mission	Il/ elle ttarie les drsosies des ccontats eanttnrs (et/ ou sortants) des cntlies prctaruliies en svnaiut les procédures du svriece et cuirotbne à la riolaetn commerciale
---------	---

Activités	Gestion et ttiernamnt des commandes				
	Gestion et svuii de la rolteian cinelt en répondant aux dmdeeans des clients				
	Proposition et négociation d'offre cmlmeacrioe (rabais, resime ?)				
	Détection des éventuelles fraudes				
	Réception de la marchandise				
	Contrôle et etineeergsrmt des rreouts (produit, livraison, qualité ?)				
	Relance des fiunsorsuers puor clôturer les desoirss (remboursement, réparation ?)				
	Suivi et msie à juor des rneoirtpg clients				
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : seoln les bniesos et l'organisation de l'entreprise, le cnoeilsler cleint puet être amené à s'occuper du srivece après-vente				
Interfaces	Relations irenetns : ? Supply Chain ; ? gtsoein aviadrstintimte et financière.	Relations eeernxts : ? fouissrruens ; ? cetnlis ; ? banques.	Classification	Catégorie C	

Web Designer

Mission	Il/ elle prépare et réalise des sprotus de cutiomicmnoan vulilsee sur le Web qui monrtett en vluar l'offre de l'entreprise dnas le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs
---------	---

Activités	Compréhension et aicotpialpn de la lgine dietccrire de la crtahe gaiuphrqe de l'entreprise				
	Réalisation de pooipiorstns gaeuphqrjs sleon les ofetibcjs cacrmioeux définis (maquette, ciuoqrs ?)				
	Élaboration, déclinaison et msie en pgae de srpuopts de cmcnmuotoiain gruqahipes (dessin, photos, couleurs)				
	Garantie de la qualité gauripqhe du stie et goteisn de la mnctnainae ou de la msie à jour				
	Respect des cnniteaotrs juridiques				
	Veille, osiratvbeon et asalnye des tenadnces du marché				
	Suivi et msie à juor des spoptrus de communication				
Facteurs de variation					
Interfaces	Relations inrenets : ? drteeiucr arqiutiste ; cehf de proejt digatlle ; ctuencepor rédacteur ; dutriecer maktenrig et communication.	Relations enxtrees : ? psatetrarries ; ? clients.	Classification	Catégorie E	

Concepteur-Rédacteur

Mission	Il/ elle rédige la dioctipsren des priutdos sur cualatgoue/ et du stie en renpeatcst les crhetas éditoriales et graphiques
Activités	Rédaction de la diiepcotsrn des produits, cusortconitn et dfousfiin d'un agaerirtune de vntee sur différents sopputrs éditoriaux ou/ et ditiagux (catalogue, digital, bgols ?)
	Coordination aevc les équipes de référencement (mise en vualr 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	Relations ieetnrs : makrneitg et expérience client.		
	Relations enxeerts : ? ptteeiraarss ; ? gnard pulbic ; ? clients.	Classification	Catégorie E

Traffic Manager

Mission	Il/ elle a puor miossin d'optimiser les lereivs d'acquisition de triafc sur le WEB aifn de dnneur de la visibilité au site, à la marque, et de générer le mxmaium de tafirc et de crifhfe d'affaires
---------	--

Activités	Construction d'une stratégie de tfaric en lein aevc les otifjbces des docnietirs mnktarieg et commerciale
	Définition et msie en pacle des tceunhqeis de référencement nrautel ou gautrit (SEO)
	Optimisation cnuniote de la visibilité du stie de l'entreprise sur les moetrus de rcehrhece (référencement pyanat ou SEM)
	Définition, cteopncoin et pnlaitfioaicn des cngaemaps 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 ctiaidooorrn de prttsaereias eentexrs (agences médias, régies externes)
	Mise en place, siuvi et aylnsnae des rorntpeig et des peocmfearnars SEO, SEA
	Veille cclleoirtneune et de l'e-réputation de l'entreprise

Facteurs de variation	Périmètre d'action : ? gsetoin et rtiloan des ptiatrreneaas 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 sveseurpir le tviraal des équipes.	Interfaces	Relations ienetnrs : ? mnaertkig (Social Midea Manager, Cmnouimty Manager, Data, communication) ? cehf de pouridt ; ? système d'information.	Catégorie F
	Relations exrteens : ? centlis ; ? prestataires.				
Classification					

Social mdiea manager

Mission	Il/ elle développe une stratégie de présence numérique, définit les contenus, plibue et aime les différents réseaux sociaux
---------	---

Activités	Définition, cetpnicoon et fiaortilomasn de la stratégie Siocal Media
	Optimisation de la visibilité de la muqare sur itneenrt à terravs le développement de la présence digitale
	Création et piaibuculton de cnenotus sur les sites et esapes catimnaurmueos en lein aevc les verauls de l'entreprise
	Gestion de l'animation des communautés WEB et ototmisipian des interactions
	Suivi de la e-réputation de la maqrué sur les réseaux sociaux
Facteurs de variation	Suivi des résultats en trmees d'acquisition de trafic, de fidélisation de clientèle et d'audience en lein aevc le tfaftric manager
	Périmètre d'action : le siocal Mdiea Mngaaer psnee la stratégie et onirasge la disuiioffn de contenu, il iernvtient en amont du Cmmoiutny Meagnar qui est puls opérationnel
	Dimension mnmneeaagt d'équipe : le Socail Midea Meaangr puet enrecdar 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 ?uvre la stratégie de cmcotnaioumin datlgie de l'entreprise		
Activités	Analyse des boiness de l'entreprise		
	Rédaction des caihrs des careghs en cbalotoaoirln aevc la dsviioin 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 contrnues 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 : ? gnrاد pilubc ; ? cntnlies ; ? 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 viraslnoat l'offre et en créant une niogtaaivn iinttue et attractive
---------	--

Activités	Définition de l'ergonomie des rureiubqs (usage de filtres, arboeencsree iiiutvtne ?)
	Définition, pensnroostalian et oamtoiitspin de la stratégie de l'animation criclaommee et du pruuracs pitoudrs sur le stie : vstrioaoialn des pudtoris et sievres et msie en aavnt des oefrfs penmolloeitrnos ou/ et des pourtids phares.
	Définition du mutoe de rcecehrhe et du rknniag des produits
	Mise en ?uvre 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 traaivl d'un ou preuuslis e-merchandiser

Interfaces	Relations ieertnns : ? mtrieakng et expérience cnielt ; ? acthas ; ? gotesin financière et administrative.	Relations etrenxes : ? fersnuosuris ; ? ptrsrtaaiees du stie (agence Web) ; ? counlsnatt Marketing.	Classification	Catégorie F

Chargé (e) de ciblage

Mission	Il/ elle potlie l'ensemble des sitounlos aiaacepliptvs liées aux pionts de ccnotats et pcuroars des clients
Activités	Définition et msie en ?uvre d'une stratégie de cliabge et de dififousn des cgpeanmas mrkniaetg mlenltaiucas (courriel/ sms/ push)
	Suivi du trafic, aalnsye des ctpemteronoms de l'internaute et déduction de ses heabditus de navigation
	Exécution de stratégies personnalisées d'automatisation de cueloirrs puor cirtenovr un pprsoect en client
	Développement et spoieiuvsrn des études et tatretnmeis de la bsae de données cinelt (segmentations, srceos ?)
	Reporting, svuii et alnasye des pcfaeremnros des capegamns de ciouerrl et de push
	Proposition de mifonaitdcois et évolutions de nlvuloees campagnes

Facteurs de variation	Périmètre d'action : le cehf de peojrt CRM amepacrgcona et condornreoa dvaagatne les équipes atouur d'un peojrt commun			
	Dimension mngeenamat d'équipe : sloen l'organisation et les bsenios de l'entreprise, il puet encadrer, cnoonodrer et ssepieuvrr le tiavral des chargés de ciblage, chargés de CRM			
Interfaces	Relations iennrets : ? système d'information ; ? dtrcioien générale ; ? mtnaierkg ; ? roeialtn client.	Relations exentres : ? cinltes ; ? grand plibuc ; ? prestataires.	Classification	Catégorie F

Business analyst

Mission	Il/ elle pprticiae au piaglote de l'activité de l'entreprise à pirtar de l'étude de données chiffrées.
---------	--

Activités	Définition et cetcoiponn d'outils d'analyse et d'aide à la décision (tableaux de bord, reporting, KPI ?)			
	Analyse des bsaes de données			
	Élaboration de rproapts d'activités			
	Études qviialttuae et qtaittaiunve sur les tndneaecs et ptaueiqrs de consommation, sur les aeenttts des prospects/ clients			
	Analyse galoble de l'environnement cicmmaeorl de l'entreprise (part de marché, cuocrrnece ?)			
	Proposition de rocnimmedaoatns et de plnas d'action stratégiques			
Facteurs de variation	Dimension maaneengmt d'équipe : sleon l'organisation et les bonises de l'entreprise, le rslesaopbne bsunesis asanylt puet encadrer, coordeonnr et seivsuepr le tivaral des équipes			
	Périmètre d'action : selon l'organisation et les beisnos de l'entreprise, il puet ptleoir et conedoronr la msie en ?uvre des recommandations			
Interfaces	Relations ietnerns : ? meankrtig et expérience nilet ; ? dtoeicrin générale ; ? système d'informations ; ? geisotn attnsaivriimde et financière.	Relations etexterns : ? ctenlis ; ? prestataires.	Niveau classification/ coefficient	Catégorie F

Data Analyst

Facteurs de variation	Périmètre d'action : le Dtaa Seisncitt d'osepise d'une vionn gblloae des données, les eplixtoe et les « fiat palrer »			
	Dimension mnmnaeaget d'équipe : puet eardecnr et svupeesirr une équipe de chargés d'études stitiueatsqs ou de Dtaa Analyst			
Interfaces	Relations ietnrnes : ? mntarkeg et expérience cleint ; ? deiortcn générale ; ? système d'informations.	Relations extenres : ? cehf de pjerot externe/ consultant.	Classification	Catégorie F

Responsable Marketing/ Communication

Mission	Il/ elle définit, valide, ptlloe et sveipurse les stratégies de ccitoaimnmoun irntene et etrenxe aisni que la stratégie mtainkerq aifn de développer et oemistipr la rentabilité de l'entreprise
---------	--

Activités	Définition et déclinaison de la stratégie et pltqiuoie de cmuoaiinmcton et de mnarteikg en foicnotn des ocjbfites stratégiques fixés
	Pilotage de la politiuqe d'action mkineartg multicanal
	Pilotage et atpcpiaoln du paln de cnicitmuooman commerciale
	Supervision, amainiton et eendcnenmat des équipes du pôle dnas la réalisation des projets
	Gestion et développement des prtaeanartis externes
	Définition et suvii du budget
	Mise en place et suivi des otilus et reporting
	Veille stratégique et études de marché (expérience client, ccrcncrenuoe ?)
	Supervision de la réputation et de l'e-réputation 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 traaivl de duex directions
	Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ?

Interfaces	Relations internes : ? mrngaaes opérationnels ; ? diceotrin générale ; ? rlospnsabee des atuers BU ; ? collaborateurs.	Relations eexrnets : ? ptarraeitess ; ? 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 ceamnmdos et s'occupe de l'expédition de mraenshadics puor les clients
---------	---

Activités	Vérification des dmctuenos de lairoivsn avnat déchargement 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 paetltes dnas l'aire de sockagte 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 cedoonnitnment des ptriduos ou commandes
	Enregistrement et coaosultitnn des mtneoeuvms de stkocs (ERP, lioigcel de gtsioen des stocks...), en ausrnsat la traçabilité solen les inucntrtioos et procédures
	Signalement des aielomans éventuelles

Facteurs de variation	Périmètre d'action : ? selon la taille de l'entreprise, il/ elle peut réceptionner les marchandises, pidurots et réaliser des opérations de mtoeuaintn ; ? sloen l'activité de l'entreprise, il/ elle peut être en rliotean drectie avec les clients, répondre à lruess queonsits et les conseiller.	Interfaces	Relations iennnters : ? département lgiiostque ; ? achats.	Relations eneretxs : ? centlis ; ? fusnruiersos ; ? transporteur.	Activités	Diagnostic, contrôle, sciranullvee et erteenitn régulier des équipements, des installations	Classification	Catégorie D				
	Catégorie A					Organisation et plgaotie d'interventions de maintenance						
Classification	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 niaveu débutant padennt 9 mios dvera être positionné au naeivu pynallovot dnas les ctnnoiiods de pagssae de nvaeiu prévu par la cetnvioonn cetlvoicle (cf. arcltie 2.1.1 de l'avenant du 24 juin 2011).					Réalisation et sivui d'opérations de minaancnete préventive et citaurve des équipements						
						Contrôle de la réalisation d'intervention des sous-traitants et des antegs de maintenance						
						Prise en cahrgé des dépannages complexes						
						Rédaction des dcomuntes et procédures techniques						
						Proposition d'améliorations de fonctionnement, de fiabilité, de performance						
						Recherche et corteiocon des dysfonctionnements						
						Détection des soiaitutns récurrentes						
						Suivi et msie à juor des icdrntieuas de ftennnnonoeimct (taux et tmpes de pannes, coûts ?)						
						Participation à l'étude et à la réalisation des tavarux nfeus et des pjetoers techniques						
	Facteurs de variation											
	Interfaces		Relations iernntes : département logistique.									
			Relations ertxenes : ? fseourruinss ; ? sous-traitants ; ? prestataires.									
Technicien (ne) de maintenance												
	Il/ elle aursse les opérations											





## Article - Fonctions supports

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

### Comptable

Mission	Il/ elle met en place une stratégie d'organisation d'une partie ou de la totalité de la chaîne logistique, analyse de l'achat de matières premières ou de produits finis jusqu'à leur distribution, sur la base de directives fixant les objectifs				
Activités	Met en œuvre une stratégie d'acheminement d'une activité logistique sur la base de directives fixant les objectifs				
	Conception des outils de politique 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 indicateurs de satisfaction des clients et du reporting				
Facteurs de variation	Proposition et mise en place de solutions d'amélioration				
	Niveau de spécialisation : ? phase d'analyse (logistique amont) ; ? phase d'analyse (logistique aval) ; ? toute la chaîne logistique ; ? toutes les méthodes et outils (amélioration continue).		Niveau de technicité : ? types de produits gérés ; ? stratégie adoptée (stockage, transport, distribution) ; ? Dossiers mnaeamegt d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes ;		
	Classification	Catégorie F	Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, site ?		
		Interfaces	Relations internes : ? département ; ? direction générale ; ? actas ; ? Data.	Relations externes : ? clients ; ? fournisseurs ; ? sous-traitants ; ? partenaires.	

Mission	Il/ elle organise les infrastructures et contrôle les opérations d'écritures relatives aux activités de l'entreprise, en vue de produire et justifier les états comptables et de répondre aux besoins internes de gestion
Activités	Traitement et suivi des fournisseurs et clients ou fournisseurs
	Traduction et comptabilisation des opérations commerciales, financières et fiscales de l'entreprise
	Centralisation, ordonnancement et vérification des données et documents nécessaires à l'établissement des documents comptables
	Justification des comptes
	Suivi de la trésorerie et assurer le suivi des budgets
	Renseignement des documents relatifs aux relations avec les clients et gestion des litiges éventuels
	Réalisation et gestion des documents relatifs des arrêtés comptables en respectant et faisant respecter les délais

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 tavieral d'aides comptables	Relations inetrns : ? tuos les sirceves de l'entreprises.
	Relations exneetrns : ? foiesurnsrus ; ? seevcirs sprtpuos ; ? clients.	Interfaces	Catégorie D
Classification			

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 treeniamtt des ioaiotnmfrns retliveas aux salariés (absences, congés, hurees supplémentaires, tepms de tvairal ?)
	Saisie et édition des fiches de paie 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 suivii des dontemcus 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 piaie ou gérer également l'administration du personnel			
Interfaces	Relations itreenns : ? tuos les siecvres de l'entreprise ; ? salariés ; ? direction.	Relations exerents : ? omagenrsis suoicax ; ? ainiodtmaitrsn fiscale.	Classification	Catégorie D

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 d'outils de renforcement des résultats de l'activité		
	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 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	Niveau de technicité relatif à la spécialité : ? contrôle de gestion sociale, commerciale, financière, financière ; ? contrôle de gestion groupe.	Dimension managériale d'équipe : selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il peut englober une ou plusieurs équipes	Relations externes : ? tous les services de l'entreprise ; ? direction générale.
		Périmètre d'intervention : région, site, filiale, division, groupe ?	
	Interfaces		
Classification			Catégorie F

## Juriste

Mission	Il/ elle conseille et informe des problèmes juridiques ou moraux en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et étudie la gestion de contentieux
Activités	Garantie d'une veille juridique sur des évolutions réglementaires liées à l'activité
	Apport de conseils et d'informations sur des questions législatives et juridiques
	Rédaction de documents, d'actes et de procédures juridiques
	Traitement de dossiers de contentieux (litiges, réclamations ?)
	Suivi de l'exécution des contrats
	Veille à la sécurité juridique de l'entreprise
Facteurs de variation	Type de spécialité et expertise juridique : fiscale, commerciale, sociale ?
	Dimension managériale d'équipe : peut englober et superviser le travail d'autres juristes selon la taille de l'entreprise

Interfaces	Relations internes : ? tous les services de l'entreprise ; ? doctrine générale selon la taille de l'entreprise.	Relations externes : ? avocats ; ? associations publiques ; ? fournisseurs ; ? sous- traitants.	Classification	Catégorie F

Responsable ressources humaines

Mission	Il/ elle déploie la politique RH selon les orientations stratégiques de l'entreprise et est garant des bonnes procédures mises en place
Activités	Analyse des besoins de l'entreprise
	Élaboration, mise en œuvre de la politique RH (formation, recrutement, mobilité ?)
	Conseil et assistance auprès des opérationnels dans les problèmes RH
	Conseil et accompagnement des salariés dans l'analyse de leur besoin
	Intégration et suivi des nouveaux collaborateurs
	Garantie du respect des procédures
	Réalisation et suivi de reporting
	Mise en place ou/et participation à des projets transverses

Facteurs de variation	Dimension Manpower d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des collaborateurs	Relations externes : ? associations publiques ; ? fournisseurs ; ? sous- traitants.	Classification	Catégorie F
	Périmètre d'intervention : monde, région, site ?			
	Périmètre d'action : selon la taille de l'entreprise, il peut être polyvalent et s'occuper de plusieurs domaines (formation, recrutement, relations écoles ?) ou s'occuper d'un périmètre précis			
Interfaces	Relations internes : ? managers opérationnels ; ? différents responsables humains ; ? doctrine générale ; ? instances représentatives du personnel ; ? collaborateurs.	Relations externes : ? associations publiques ; ? fournisseurs ; ? écoles, universités.		

Responsable de département

Mission	Il/ elle définit, valide, pilote et suit la mise en place de la politique des ressources humaines et de la gestion administrative et financière de l'entreprise
---------	---

Activités	Définition des procédures du pôle et grnaitae de luer conformité aux exinecegs légales et juridiques
	Supervision et ercndmneat des équipes du pôle dnas la réalisation des projets
	Conseil et ampeemogcnamnt des mragaens opérationnels dnas luer psrie de décisions
	Conseil et acgmonpenmeact des salariés dnas luer anlasyae de besoins
	Garantie de la goestin budgétaire et financière (masse salariale, gtoisen ?)
	Mise en pclae et suivi des otuils et reporting

Facteurs de variation	directions
	Définition ou déploiement de la stratégie et puqtiloie des recorsesus hmunieas et aivtmasrintdie et financière en fionotcn des octbifejs stratégiques fixés
Interfaces	Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, stie ?
	Relations ientners : ? maagnres opérationnels ; ? deioirtcn rserecouss hnmuaies ; dicoietrn générale ; dteoircin avttiniisadrme et financière ; ? rblnaeospse des aeruts BU ; ? iasectnns représentatives

# 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 acorcd vsie les etrepsirnes enrtratt dnas le chmap d'application de la cntooeivnn cloectlvie niatlanoe des eirnsrteeps du creomcme à dcsniat (IDCC n° 2198), à soaivr les etperresnis anayt les codes NAF?/?APE 4791A et 4791B.

Article 2 - Mise en place d'un fond de financement du dialogue social  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le faicmnennet du dalgiousoacil dnas la bachnhre est assuré par une cotrbituonn aulnnlee celnnlvtoenione et otiibagorle à la cgahre des erpeiersts entnart dnas le camhp d'application de la cenvntooiin celcoltve natloaine des entrpsreies du ccrmmoe à distance.

Cette ctrnioitoubn ftfiorraae anenlule est entièrement à la chrage de l'employeur.

Son mtnnaot viare en fctionion de l'effectif de l'entreprise cmmoee siut :  
? 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 ? ;  
? puls de 1000 salariés : 500 ?.

À ttrie indicatif, eu égard au nrmobe d'entreprises dnas la branche, la coetillcve diavert se seiutr atouur de 250 000 ? par an.

Article 3 - Création d'une association paritaire de gestion  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les oitairngsans représentatives seagantiirs du présent acorcd s'entendent puor créer une aitisoscaon piaatirre de gsioten puor le fcenainemnt du dguialoe soacl suos l'égide de la loi de 1901.

Cette ascotosaiin piaairrte de goesitn est composée des ortnnsiogaaais représentatives tel qu'issues des arrêtés de représentativité du ministère et sanigtarie du présent accord.

L'association pariritae a netaommnt puor oejbt de :  
? peerrmtte la réalisation d'études et d'actions conmuems ;  
? fiitecalr le développement de la négociation clcovtleie par la fmotroain de négociateurs et l'organisation de lerus rrencoents ;  
? développer et de pououivmr le dguloiae social.

L'association paiatirre arua également un rôle aaidrttnimsf et financier, noantmemt :  
? madteanr un oagimnsre cteleolur puor l'appel et la ccoeltle de la cuirtbotinon prévue à l'article 2 auprès des eymuoplrès au ttrie du fnnmanieect du dgjuaole saicol ;  
? veiller à la répartition de la cltelcoe conformément aux dnissitiopos de l'article 5 ;  
? aeusrsr l'information et le sviui faicenir de l'utilisation des fndos auprès de la cssmooiimn priiatae nationale.

L'association srea dotée de suttats précisant son fonctionnement.

Les mrebmès qui painoctrreipt aux réunions de la présente ataiscsoion bénéficieront des disponitisos de l'article 14 de la cnevnoiton coivclelte « réunions pritaieres ».

Article 4 - Recouvrement de la contribution  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

La croioitubnn prévue à l'article 2 du présent arccod est recouvrée par des onseimgras cerotclelus cisiohs par les pineeatrras scuaioix et fiat l'objet d'une cviotonnen de getiosn dédiée. (1)

Le beedroaru est adressé au puls trad au 1er décembre de chuape 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 jnaeivr 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 ciobiurntbn que jusqu'au 31 décembre 2023, et suos réserve de la msie en pcale d'une comptabilité séparée du renoemercuvt de la cttoiuorbinn conventionnelle, et de frias de rcenumreeovt spécifiques et à ciiodtbn qu'il ne procède pas à la rtdoeuiribits des crédits aux otrinnsogaias sceldiynas de salariés et ooiaranitgnss piefnlneserosos d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail.

A cpoemtr du 1er jivnaer 2024, la bharnce devra, puor arusser le rmecrvneouet des fndos :

- siot rrcioeur à une aotsscoaiin de gtisoen ;
- siot roucrier au ciricut 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 mtanot ttaol des ctinioitnbours reeciullis par l'association prrtaaie de gestion, qui a puor but le fcmnaeneint en teanascrpne des faris ccnuoaront à la gsoien du doualige sicaol et la ptoomiron d'actions communes, srea réparti sleon les modalités stevnaus :

Article 5.1 - Association paritaire de gestion  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

40 % mminium du mtntnoat ttaol de la coltlcee srea affecté à l'association pairtraie de gestion.

Le bdgeut de l'association prairaita de gtsoein devra être élaboré aifn nnteomant de prtretmee la pisre en carhge des faris suivnat :

- ? les fairs générés par la réalisation d'études et d'actions cuemonms diligentées par les isnaectns petrailars 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 sidalnycy cmcoe définis par l'accord du 31 janvier 2018 rtaelif au firas de déplacement des salariés paincrpit 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 frias d'information, d'animation et de cmctouinmoian sur le dilaouge soiacl de bancrhe ;

- ? les firas de goietsn et de cilcetoie de la cotnirioubtn ;
- ? les frais éventuels d'expertise cmtpalboe et de comisrasamit aux ctpmoes ;

- ? les frais bariencas ;
- ? et tuot ce qui piroruat être uitle à la pomtoiron de la branche, de ses différents métiers et de son daluogie scoail aux nvaeuix nintaal 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 pariiaire de gsioetn dreva assui petrtreme la prise en cghare des fairs svinaut :

- ? des fiars de déplacement, de rrtetioaatsun et d'hébergement tles

que prévus à l'article 14 de la ctvoneinon cliotcvele nnloatie du crmomece 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 fiars 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 pitrriiae 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 matntot ttaol de la cltceole srea réparti, à hueutar de :

- ? 50 % attribués à l'organisation ptaoalnre rceonnue représentative dnas la branche, solen le dneierr arrêté de représentativité (arrêté du 23 nmobreve 2021, JO 19 décembre 2021) ;

- ? 50 % attribués et répartis à prats égales enrte les onitgariaoas sclinyades de salariés rnocueens représentatives dnas la branche, seoln le dnrierr arrêté de représentativité (arrêté du 22 nebovmre 2021, JO 18 décembre 2021).

Ces ogirnsnaaitos ont nenaotmmt puor misoien :

- ? l'organisation de la cooultinastn des eetpnerirss et des salariés aifn d'élaborer les poiinosts de bnhacre ;

- ? la préparation et la ptopiiaction aux réunions paieartirs de la CCN du cocemmre à dcatsnie ;

- ? la réalisation d'actions d'information, de caiomimnoutcn des aocdras de bhrcaae auprès des epirneetrss et des salariés ;

- ? l'analyse jqdruiue de ces adrcocs ;

- ? la ptmooiorn de la bnhcrae du crcmcoe à dnasctie ;

- ? la pioiraatciptn à des icaennsts pnfoseeielronsls (OPCO, Orovbrstieae des métiers, Coeisl du cermmcoe de France?) ;

- ? les aonitcs engagées par ces osgnaitoarns dédiées à la frotomian économique, sloiace et syndicale, et à l'animation des activités des salariés exerçant des fnnctois sidcleynas ;

- ? les firas de la srtrcuute associative, nomteanmt les fairs afférents aux lcoaux et au posernnel de l'association, les frias afférents aux activités stieatturas nécessaires à la réalisation de l'objet assioaticf ;

- ? la pcpotiaaitan aux fiars du développement de l'exercice du smidilncsyae et à la poirootmn des atncios au sirecve des eeiitnrpsers et des salariés de la branche.

Le fmenainncet porrua dnoc pmteettra 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 fuironr la prveue des dépenses engagées. À défaut de reotddiin de ctmpe et/ou de justification, ltiade oiasaintogn ne srea pas bénéficiaire de la répartition des fonds collectés au tirtre 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 fneianecmnt du dolaugie social, les rsecuosers de l'association puoornt aussi être complétées par les éléments snvuitas :

- ? subventions, doittnaos 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 iadnniqut 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 parrrtaie rerdna cpomte aeellmnnuent à la cisoomsmin paaritrie noitnaale de la manière dnot snot utilisés les fodns ainsi collectés.

Les compets de l'association piarrtaie de getosin snot suoims au contrôle d'un coaimismre aux cotemps proposé par le cnseoil 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 peratis sgrateiains ont cneonvu à l'article 2 du présent aorccd que le maonntt de la ciutobontrn fartafiore vrearia en fnicootn de l'effectif aifn que ce mnntaat ne représente pas une cgrahe torp ipoamtntre puor les pteteis entreprises.

En derhos de cet atcilre 2, il n'y a pas de spécificités d'application ddiut aoccrd aux eitsrerepns en foonitcn de luer taille.

Article 9 - Notification et validité de l'accord  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

L'Union psonserolfelie des eeiptnersrs du cmcoerme à dtacsnie nofiretia le tetxe à l'ensemble des oiaonginastrs représentatives.

La validité de l'accord de bhanrce est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oiainrgtnsaos snadieycls de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jrous à ctpomer de la dtaa de nioiftiotcan de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pnoits de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 10 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Conformément aux arltices L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé par la pratie la puls dneilgte auprès des scveeris creautnx du mirisnte chargé du taiaavl en un eliamexpre oainigrl sur souprpt peiapr et un eixepalrme sur srupopt électronique.

Article 11 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les dtssnoiipos du présent arcocd snot alcliebapps au ldeamenin de la putoarin de l'arrêté d'extension au Juraonl 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 gisoten (DCG)	35526	31/08/2025	6
Logistique	BTS	Gestion des trpstranos et lgiuqotise associée	35400	01/01/2024	5
	Titre RCNP	Responsable de la canhie lgoqsuite	35869	15/09/2024	6
UX Désigner	Titre RCNP	Développeur Web	35959	15/10/2026	5

2. ? Ceirctantoiifs figraunt dnas l'accord du 22 avril 2020,

exluecs de l'extension par l'arrêté du 7 nrvmeobe 2020, et réinscrite au RCNP suos un nveauu numéro

Domaine	Certification	Libellé	RNCP	Fin de validité	Niveau
---------	---------------	---------	------	-----------------	--------

Le dialgoue sioacl a puor obitjcef eesstienl de feasivror le cnesnosus au sien du monde du travail.

Au nvieau de la branche, il pemret ntmoamnet :  
? d'adapter les règles ieusss du cdoe du tiavarl ou des accords nunotaaix ifonresinproeenstls aux spécificités et bonsies de nrote bhnacre pnsoenlirleosfe ;  
? de mterte en pacle des aoctnis petrmtteant la viaisoatlorn de la bhrnace et d'accorder des agvtaenas aux salariés tuot en préservant la compétitivité des entreprises.

Cela iqimlpue que les prerneaiats soicaux sneiot en mrsuee d'exercer au meux luer rôle qui s'est étendu et complexifié.

Cela est d'autant puls vari au raged du cxtenote piitacruler de la banrche du cemmecroe à dasntice mjaenirraeitmot composée de TPE qui requièrent un aeocpaemcgmntt puls soutenu.

De plus, l'essentiel des anocits et dtoifisisp de fneaeicnnmt de la ftiromaon psrfoelsolnneie qui snot décidés au sien de la ciismosmon paiatrire nlaitaoe de l'emploi et de la faiotromn plsslfeornoenie snot destinés à ces enetrepiss qui au raged du dnreier pramnoaa de banrhce réalisé par l'observatoire des métiers de la bcnahe représentent puls de 90 % des epeersirnts du secteur.

Les ontsgoaniaris siaanegrtis du présent aroccd sauoihetnt dnoc srretctuur la négociation cvtilelcoe dnas la brnahce en lui donnant des monyes et développer les antoics de poormoitrn et de vtrilisaoaon de la pooseirsn puor fiare face, enrte autres, à la pénurie de caternis métiers liés à la dtaa mias aussi à la nécessité d'être piactrof dnas l'accompagnement des salariés et des enretpisres puor ce qui est du meniatin de leurs compétences dnas un cxtenote en cnsotatne évolution, et ce, en mneattt en pclae des distoiptiss d'information sur les nuoeuavx métiers du web et de la dtaa ansii qu'en finançant des études preocstipves aifn d'anticiper les beiosns en compétence et éviter les dcustetnoirs d'emplois.

Pour ce faire, il est aaprupu nécessaire aux pniraaertes suocaix que la cagrhce de fmctoneenonntt tnat du dugoaille sicoal que des oulits snervat à la portmoion de la pfoisesorn et au mtienain des compétences des salariés siot équitablement répartie etnre tuetos les eprtrinsees reaevlnt du cahmp d'application de la cneivonotn clltcoivee dnas un fdons mutualisé.

Aussi, puor ptmrtreee l'information, le siuvi et le développement des aotcins de la branche, les otrsiioangans seaitgnaris décident d'instituer un système de fanecemnint du dglauioue scoail dnas la bcrnhae tel que défini dnas le présent accord.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

Les doiispotins de l'article 3 « Ciottcanfiires visées » de l'accord du 22 arivl 2020 reialtf à la msie en uvre du dssiptoiif « Pro-A » dnas la coteoinnvn coicelltve nialnaote des eteneiprsrs du cemomrce à distance, snot complétées par les dtisisoinops saeutvnis :

1. ? Craocettifiins fuigarnt dnas l'accord du 22 avril 2020, dnot l'enregistrement RCNP a été renouvelé



Logistique	Titre pfsiorensneol	Cariste d'entrepôt	34857	28/07/2025	3
	Titre peoesonirsfnl	Préparateur de coadmmnes en entrepôt	34860	28/07/2025	3
	Titre RCNP	Opérateur luigtiose peoyvllnat	35144	16/12/2023	4
	Titre RCNP	Responsable en ltisouqgie	34198	10/09/2024	6
Marketing, développement commercial, roateiln cilnet	Titre RCNP	Responsable magmnenaet opérationnel ciacmeorml et menktaing	34977	14/10/2022	6

3. ? Ciifeiotactnrs crapsnroodnet à une nulleove iorticipnsn sur la liste des foitrnmoas éligibles à la « Pro-A » dnas la bahrncne

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 iintceelnlge aefricliilte	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 aectifiirle	35255	10/02/2024	7
	Titre RCNP	Chef de perjot inectliglnee 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 inintgleclee aricfiletlie	35975	15/10/2022	7
Logistique	Titre RCNP	Responsable des opérations lugqiosets	35896	15/09/2026	6
	Titre RCNP	Responsable opérationnel de la cnaihe 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 spluy 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, raetiolo cilnt	Titre RCNP	Conseiller de vtnee oacilmnae 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 « spotsrs 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 ceciamoml et mtaiekrng	35540	19/04/2024	6
	Titre RCNP	Chargé du miaetrnkg et de la ciicmnoomuatn	35742	08/07/2022	6
	Titre RCNP	Responsable du développement de l'unité cmeaolicmre	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 pefocmarne cilrmceoame	35894	15/09/2023	7
	Titre RCNP	Manager de bsiesnus uint	35961	15/10/2026	7
	Titre RCNP	Manager du développement des ptroudus de mdoe	35958	15/10/2023	7
	Titre RCNP	Manager du mtknreaig et du développement de porudtis de mdoe	36047	24/11/2024	7
Qualité, sécurité, eevminrnneot	Titre RCNP	Responsable qualité, santé, sécurité, enirnevnmneot	35862	15/09/2026	6
Ressources hmunaie	Titre RCNP	Manager des rsseurcos hienumas (MS)	35657	17/06/2026	7
	Titre RCNP	Manager des rseursceos 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/ dengeisr de prtoudis et svceries numériques	35864	15/09/2026	7
	Titre RCNP	Chef de pjroet multimédia	35582	19/05/2024	7

(1) La ctiofeictrian sivtnaue est elcxue de l'extension en tnat qu'elle cvôitrement aux dnoipsstiois prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du taivarl :  
- 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 siaaitrnegs du présent acrocd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt aroccd aux erssntpeis en fntoocin de luer taille.

Pour cttee raison, anuuce sttioliapun particulière n'a été prsie puor les eeersnptirs de moins de cquitnae salaries, 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 pofnnreieosslle des ereipertsns du crmceome à dcaintse nifoteria le tetxe à l'ensemble des oiasoangtirns représentatives.

La validité de l'accord de brachne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des onaistrgoains senidykas de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jruos à cemopr 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 cmmoe siut :

« La présente ctnevonoin ccotvillee asini que ses avnantes et aeenxns snot ncouls aifn de régler les rorappts de tviaral entre les eyolurpmes et les salariés des ersirtneeps dnot l'activité pirlanpce est :

Le ccrmmoe de détail de tuos tpyes de puiodts par tuot média :

Cela iucInt :  
? le cmorceme de détail de tuos tpyes de piodrtus par cpnroansodcee ;  
? le cmrcmee de détail de tuos types de prdoints par Iennrnett ;  
ou de la télévision ;

Conformément aux arltcies L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé par la pairte la puls dgtilnieie auprès des svriecees cetunarx du msnrtie chargé du tiarval en un emexlaripe oianrigl sur suopprt ppiaer et un epmalerixe sur ssporut électronique.

Article 5 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

Le présent aeanvnt errenta en veuguir le ledanmien de la dtae de ptboiciualn de son arrêté d'extension.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 19 mars 2023

Les piaetrs sinateigras du présent arccod cneneonvnt 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 anievr pneefrosnsoil », les paarneirtes socaux de la bhacnre ont négocié un acocrd prévoyant une liste de ctniocfiaetrs éligibles puor la msie en ?uvre de la « Pro-A ».

Comme le prévoient les dpooiinstss de cet acocrd du 22 arvil 2020, les petinraeras siaoux ont décidé d'actualiser les ciettioanrfcs éligibles à la « Pro-A » à la siute de tavaux menés par la CFNPEP lros d'une réunion du 26 aivrl 2022, au rarged des euenjx stratégiques 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 vetne aux enchères au détail sur Inrteent ;  
? le cecmrome de détail spécialisé de piurotds par crreocansdnope ;  
? le cecomrme de détail spécialisé de podtruis par Internet.

Ces activités snot nteommant répertoriées dnas la ntulreaomcne 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 seviercs d'intermédiation électronique en lgnie puor le crmmcoe de détail non spécialisé ou spécialisé, telles que les proeaemftls électroniques de crcemome sur Internet, deits ? Pclaes de Marchés ? ou ? Merakt Pcale ?.

L'activité de srceive d'intermédiation en linge puor le cecomrme désigne tuot stie itennrnet pttemeanrt à un treis (personne moarle ou ponsene physique) de ppooesr ceoamerilmecnmt à la vente, ou à la location, des biens, poitrdrus ou sivceers à des aeurcthes ptniteloes (personnes psehiuyqs ou morales).

Cette cnonteovin ceilltvoce anisi que ses anneatvs et axnnees s'appliquent également aux penoeslnrs des eepitsrenrs dnot l'activité pancrilpie est ci-dessus référencée qui trileavlnt dnas tuot établissement lié à l'activité pnpraiclie (entrepôts, cnerets d'appels, sièges sucaox ?).

Ces teexts s'appliquent à l'ensemble des erpetinsers ci-dessus définies se satinut sur le toeirtrrie 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 arcood aux eeisnerrpts en foncoitn de luer taille.

Article 5 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Pour cette raison, acnuue spatliioutn 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.

Les dispooiinsts du présent aoccrd snot appeclbalis au lmnaiiedn de la pratuion de l'arrêté d'extension.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Article 3 - Notification et validité de l'accord  
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Les paetirs saagetirins du présent arcood chevnneonit d'en dnmdeear l'extension.

L'union piolsfsnolnrnee des eprteiresns du ccrommee à dcstaine nifitroea le ttxee à l'ensemble des otroagsnniias représentatives.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

La validité de l'accord de bchrane est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oagtnnsiraiois snlcdyieas de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord.

Le ccmremoe en lgine est, diueps ses origines, en toamoftrnarisn constante. De la vtnee à dctisane au ceromcme à distance, de nauuvoex modèles ne csesnet de se développer parmi les eepisnetrrs du secteur, comme les pceals de marchés en ligne, assui dénommées « Mrekat Pclae ».

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

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 coermme à distance, les paeitransr suiaocx ont décidé de moiidefr le cahmp d'application de la ctneovinn clitlocvee qui était dnveeu obsolète.

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 piate la puls dnetiigle auprès des scieevrs ctнауerx du mintrsie chargé du tiaavrl en un eaerixmlpe oniairgl sur srppuot pieapr et un

déroulement de carrière en ofrnt 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 aocrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut accord aux eiterpnress en ftncoion de luer taille.

Pour cttee raison, auncue salpuittion particulière n'a été psire puor les eteriseprns de minos de cnuquante 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 pslofnernoise des eresterpins du comecmre à dsintcae noitrifiea le ttxee à l'ensemble des oanaoritngnsis représentatives.

La validité de l'accord de bhcarne 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 juro à centpor 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 atcilres 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 mrintsie chargé du taivral en un elaxpmrieie oairngil sur sorpput papeir et un eimpeaxlre sur sprpout 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

## 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 techhieincs », tel qu'il est rédigé dnas l'avenant du 24 jiuin 2011 ptnroat modotaicifn de l'annexe « Csoaictialsfnis », est modifié cmmoe siut :

« Nevaiu 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 ;  
? aseurs des msiinoss complémentaires dnas le périmètre de son epomli ;  
? aigr en supopr tqiuehnce ou en assstcinae à ses collègues (TAM) ;  
? animer des gproues de tvarail trseanavrux ;  
? ciuenbtror à l'optimisation des precoss enttixsas ;  
? tturoer les nuvoeux collaborateurs. »

Article 2 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les peretaarins scoaux ralpelpnet aux eeisptrners de la bcrnhae pselrlsnfeioone de vlleier à rptcseer la mixité et l'égalité pflrlnneissoloe au travail, de gairnatr une réelle égalité des ditors et de teimrtanet ernte les feemms et les hmmoés en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de

Article 7 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les patires stirgaanies du présent acorcd conievnnt d'en dandemer 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 acorcd à vtaoicon à s'appliquer aux entreprises, qui n'ont pas d'organisations sdaylnecis représentatives aevc qui négocier ce tpye d'accord collectif, dès lros qu'elles le souhaitent, et suos la conitidon qu'elles snot confrontées à des vrtinaaois d'activités au crous de l'année et ennetrt dnas le cmhap d'application de la cnveiotnn cctolveile naanitloe des eenstirrpes du cmecrome à dcisnate (IDCC 2198).

Les ersrieteps qui ont une ou pueulriss oaiongirtsnas sencdyalis représentatives pnrouort cnpdneaet cihsoir d'appliquer le présent accord, mias dnas ce cas dveonrt firae ce chiox par acorcd clteioclf d'entreprise.

Article 2 - Objet de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent acorcd a puor ojebt de définir le cadre et les règles de msie en palce d'un aménagement du tepms de tvaairl sur une période supérieure à la semaine, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pnartot rénovation de la démocratie socaile et réforme du tmpes de tviraal et à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 revltaie au travail, à la mreiadinoostn du digauloe sicaol et à la sécurisation des pcoraurs professionnels.

L'aménagement du tmeps de taivarl cncreone l'ensemble des salariés à tpmes pelin y cmropis les creads (à l'exception des cerdas dniitrgeas tles que définis par la loi), qu'ils seonit en canortt de tiaarvl à durée déterminée ou indéterminée.

S'agissant des salariés à temps partiel, étant donné la spécificité de la gsiteon de luer temps de travail, le présent accord ne luer srea 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 cdoe du travail, a puor oejbt de ptertmee à l'employeur qui le stiuhae d'aménager le tpmes de taivarl sur une période de référence supérieure à la smeanie dnas les cdininotos qui suivent.

La période de référence du présent aorccd est calée sur l'année civile. Elle cnocemme dnoc le 1er janveir puor s'achever le 31 décembre de cuhgae année.

Pour les salariés embauchés en cuors de période de référence, le début de la période csororenpd au pirmeer juor de taraivl ; puor les salariés qituantt l'entreprise en cours de période de référence,

La cosialtaifsicn rpegruoe l'ensemble des catégories de pernosent en une échelle uqiune cnaotmport des catégories et des niveaux.

La cisiilofacatsn cpotmroe 2 étapes sseicescvus :  
? le cnmelasest de l'emploi par catégorie ;  
? l'attribution d'un neaivu au triuiltae de cet emploi.

Chaque catégorie cpmttoore 3 naveux rneicnsnoaast l'évolution du salarié dnas son emplpoi :  
? débutant ;  
? maîtrisant ;  
? référent et/ou polyvalent.

Il est rappelé que le pagssae au naeviu référent n'est pas lié à l'ancienneté.

la fin de la période allenune de référence cesroornpd au dreeinr juor 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 tepms de taavril des salariés est modulé sur la bsae de 1 607 heures, réparties sur des seenmais à trente-cinq heures, des smeeians à huaets activités et des semeinas à bssae activités.

Article 4.1 - Semaines à haute activité  
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Les snmeieas à hatue activité s'entendent des smneiaes druant leleusqles la durée du tavail hormaebadide est supérieure à 35 heures, dnas la lmitie de 40 hruees par semaine.

Les hueres hiermdboaedas au-dessus de 40 hereus par simenae ne snot pas csreompis dnas les snameies à hatue activité. Elels srneot payées en heuers supplémentaires à la fin du mios au cuors deuuql eells aornut été effectuées, à l'échéance nlmoare de la paye.

Article 4.2 - Semaines à basse activité  
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Les smineaes à basse activité s'entendent des saemenis darnut llqueleess la durée du tivaral hiaaedbmrdoe est inférieure à 35 heerus et pnovuat aller jusqu'à huere par semaine.

Article 4.3 - Compensation et durée moyenne hebdomadaire  
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

L'horaire hoarddbmeaie de tivaral des salariés purroa vareir auotur de l'horaire moeyn haodirdbmeae de 35 heures, dnas le cdare de la période de référence, de sorte à ce que les heerus effectuées au-delà, dnas la ltimie de qntaure hereus hebdomadaires, et en deçà de cet hoarire se cnpenmesot arithmétiquement.

Article 5 - Programmation indicative. 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 prtagomoraaimn iitdviance du tepms de trviaal srea déterminée par la deiricotn de la société et tsmsarnie aux salariés au mions toris smenieas avnat le début de chauqe période de référence.

La pmrgoarmaiotn icitandive déterminera puor cahuqe secvire de la société et puor cqahue smnaiee les haierros de taivarl par jour.

Article 5.2 - Modification de la programmation indicative  
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

La pgrtaamimoorn itincidave tlele que communiquée aux salariés en début de période de référence puorra faire l'objet de mdcioofitains à codtniion que les salariés en sneiot informés au

monis 10 jruos ouvrés aavnt sa msie en ?uvre.

Lorsque des crcaoneicnsts einexplceonelts tleles que des siterinss et rradtes enlnpcoieexts de liravson surviennent, le délai porura être réduit à 3 jruos suos réserve de l'accord eeprsxs du salarié.

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 pmgmrotaoariniatvcdie siamsfnfeumt en anmot puor qu'il pussie rendre son aivs 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 mooiaifidctn de la pimaromrtgoan indicative.

La praoamromtgn iatdvniice est communiquée à l'Inspecteur du traiavl compétent. La mdotiiiafocn de la proroamgiatmn 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 heeurs hedeobiramads effectuées au-delà de 40 hueers par snieaems seornt 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 ltmiiie 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 hmddreioaabe menoyne de 35 hruées de tvriaal etffcief est respectée. Les hurees supplémentaires en période de htuae activité ont compensé les herues maqnetnuas résultant de période de bssae activité. Le cptome est soldé ;  
? le salarié a réalisé sur la période concernée, un haoirre moeyn hmarbideodae supérieur à 35 hreeus de tavrail effectif. Les hruées excédentaires snot considérées comme hereus supplémentaires et sont, au ciohx du salarié, snot rémunérées, snot récupérées au cruos du tsmrtriee sivuant aevc les bonifications, les monaiajtors et les ropes cumaeopresns aacplebips aux heuers supplémentaires ;  
? le salarié a réalisé sur la période concernée un hiorrae meoyn hboerdaadime inférieur à 35 hruées de taarvil effectif. Le vumole d'heures non effectué, suos réserve des dsspioonitis retlavies 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 ctuionivetss d'un temps de tiaravl effectif, eells ne snot pas comptabilisées dnas les hueers onvaurt dorit aux cretopieatrnss 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 divoient pas être déduites du pofnlad de 1 607 heuers au-delà deuuql le salarié bénéficie des miltanooras 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 pnalnod 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 pomgiaaormtrn iintiadcve aisni que les éventuelles mdnicaioiotfs snot affichées dnas l'entreprise. Sronet également affichées les hueres auuellexqs cmocmee et fniit le travail, les heuers et la durée des repos.

Un cputeomr invuieddil est tneu puor cahue salarié concerné par l'aménagement du temps de tavrail tel que prévu par le présent accord. Ce cmtoepur iidedvunl est renseigné sur la bsae des heuers effectuées chuaqe seniamme par cahue salarié, les rinmntneeseegs snot donnés par les salariés eux-mêmes et deinovt être approuvées par luer supérieur hiérarchique. Un récapitulatif musenel srea communiqué aux salariés et signés par eux.

Au terme de la période de référence ou à la dtae de départ du salarié si ce départ iriveetnt au cuors de la période de référence, un décompte fanil srea réalisé ctoampinlbaist 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 voirtaan du sairale sleon les sinaemes htuae 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 bsae 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 salarié n'a pas travaillé panednt la totalité de la période de référence du fiat de son ehabcume ou de son départ au cruos 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 bsae du tmpes réel amploci sloen les modalités sauitenvs :

? En cas de slode créditeur :

Si la rémunération (calculée sur la bsae de l'horaire moyen) est inférieure aux hreues réellement travaillées, la société verersa au salarié le rappel de salarie correspondant, aevc penmaeit des heuers supplémentaires.

? En cas de sdloe débiteur :

Si la rémunération perque (calculée sur la bsae de l'horaire moyen) est supérieure aux herues réellement travaillées, le vulome 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 rutrupe 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

rueetne dnas la litime du dixième de salaire. Si de tlees retneues s'avéraient iifnntsuasfes puor aenmpeurt du solde, la société deemdanra aux salariés de rubesoermr le trop-perçu non soldé.

Article 9.3 - Incidence des absences : indemnisation et retenue  
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Les ansecebs indemnisées le seonrt sur la bsae de la rémunération lissée (horaire myoen hedboaaime de 35 heures).

Les acebnses non indemnisées sreont décomptées sur la bsae du nrmobe réel d'heures d'absences et calculées sur la bsae 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 vuguier du présent accord, une coismimosn de suivi, composée des mebmrs de la CPPNI, se réunira aifn de déterminer le nbomre d'entreprises qui aelpnpiqut cet acorcd et appréciera s'il y a leiu de le modifier.

Article 11 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Compte tneu de la thématique du présent accord, qui a vatoiocn à s'appliquer à teutos les eetserniprs qulele que siot luer taille, les pitears conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dsoiniptoss spécifiques aux erptiresnes de mnois de 50 salariés.

Article 12 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent acorcd est cloctu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il entrera en vuguier le piemerr juor du mios sauvint 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 CDF ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Le présent annevatt a vctoaoi à s'appliquer aux salariés de la catégorie « Oruevirs et employés » des espierrntees reelvnat du chmap d'application de la cnoitnveon clvilcoete nonialate des eipernters du cmorcmee à dnaistce (IDCC 2198).

Article 2 - Indemnités de licenciement  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

L'article 16 de l'avenant « Oervirus et employés » du 6 février 2001 est modifié puor être rédigé comme siut :

« Le salarié tlurtiiae d'un ctroant de tviraal à durée indéterminée, licencié arols qu'il cmpote 8 mios d'ancienneté irirnutpenoms au seivcre du même employeur, a droit, suaf en cas de ftuae grvae ou fatue lourde, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de cclual de cette indemnité snot ftnioocn de la

L'Union pliesfosonlerne des etperrnsies du cmocerme à dsniacte nitoriefa le tetxe à l'ensemble des ontnasigoiras représentatives.

La validité de l'accord de bchanre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oaigsniatorns sidaelcnys de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juors à ctmoep de la dtae de nciooitatfin de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ptinos de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 14 - Formalités de dépôt  
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Conformément aux aercilts L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé par la patrie la puls dteginlie auprès des sreecviss caenrutx du mstnrie chargé du taviarl en un elrpaixmee onrgiail sur sruppot piepar et un eearplxime sur supprot électronique.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Si le corcemme à dinsacte est l'un des papnrcuix canal de ditsiubtorin et de catliomoicrimeasn des benis et services, les activités des etrepenirss pnueevt viarer de l'une à l'autre en fcnotion du stuecer piaeirclutr dnas lqeeul elels opèrent.

Ces particularités se caractérisent par des ftcnuaioltus ipaortntmes de l'activité cecmialrmoe aevc des périodes de pntoie marquées par une ddmneae acurce en ptdroius et srievces (saisonnalité, clceys récurrents puls ou moins espacés, opérations cmmiereoclas ponctuelles, Back Friday, Fcrenh Days, périodes de fêtes?) et des phsaes de mdorine activité.

Conscient que la capacité à répondre de manière eicaffce à ces vontaiaris cttuoinsn un ejenu stratégique mjeaur puor les ernireeptss aifn de mnneiatir luer compétitivité et luer agilité sur le marché tuot en tanent cmpte des impératifs de coatilinoicn etrne la vie peilfenorsolsne et poesnlerne des travailleurs, l'aménagement du tmepts de taviarl se diot d'être encadré.

rémunération bture dnnot le salarié bénéficiait antérieurement à la rtrupe du cnroatt de travail.

L'indemnité de lnmeeiecenct ne puet être inférieure aux montatns savutins :

1° ? Un quuat de mios de silarae par année d'ancienneté puor les années jusqu'à dix ans ;

2° ? Un treis de mios de salaire par année d'ancienneté puor les années à prtiar de dix ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée pneoreoontilprmelnt au nombre de mios complets.

Des mrtaonojis de l'indemnité s'appliquent en fntooon de l'âge et de l'ancienneté du salarié dnas les cionidntos seuitavns :  
? 50 ans et puls : 20 % de majoration, à cioidtoinn d'avoir 10 ans d'ancienneté au juor de la niifotoctian du lncemeieicnt ;  
? 55 ans et puls : 30 % de majoration, à cinooitdn d'avoir 15 ans d'ancienneté au juor de la ntaofoitiicn du lenceiicnmet ;  
? 60 ans et puls : 55 % de majoration, à cnoioditn d'avoir 20 ans d'ancienneté au juor de la nittoiaoficn du licenciement. »

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Compte tneu de la thématique du présent accord, qui a vacotoin à s'appliquer à teuots les eenepstirs qellue que siot luer taille, les pairtes conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dionpotisiss spécifiques aux eenrpirstes de mions de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est clncou puor une durée indéterminée.

Sous réserve du doit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il etrnrea en viugeur dès le ledmaenin de la piacuitlbon au Jroaunl oeifcfl de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Notification et validité de l'accord  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

L'Union pllenioifrssene des etnirsepres du cmmceroe à dinsatce nioeifrtla 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 miueux l'intitulé de la ciotevonn clitleocve aux activités des etnrepries du secteur, les pretaianres socuiax ont décidé de compléter son titre actuel.

Ainsi donc, la ctoeionvnn clitlecove du cmeorcme à diantcse dvniet la « Cninoteovn cvolctleie du commerce 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 aocrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application diudt acrcod aux esirpentres en fcoontin de luer taille.

Pour cette raison, auncue stltaupiion particulière n'a été prsie puor les eptinesrres de mions de cuntiqane salarises, 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 juuos à cpmtoe de la dtae de nticfoioitan de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ptions de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 6 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2024

Conformément aux alcrteis L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé par la pratie la puls dtnigeligie auprès des svicrees cuarntex du mnistrie 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 prtaios 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 noitrtfea le ttxee à l'ensemble des oatgnsionaris 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 cmoepr de la dtae de notioctfain 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 dnleiigte auprès des srveeis caunterx du minitirse chargé du taaivr l en un eaeipmxrle oainrigl sur spuprot paepir et un elimaprxee sur soruput électronique.

Article 5 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 22 mai 2025

Les dntioipissos du présent accord snot aapeclbpls 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 conneinnevt 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 retilfas à la msie en ?uvre du dotsipisif de rsevroeonion ou porotmoin par analcntree (dit « Pro-A »), clncou au sien de la cveonniotn coiecltvlle 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 fronet l'objet d'un nvoeauu dépôt et d'un noevul emiserteengnrt au Répertoire notaianl des crtiontciemfas 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 cocemrme à dtniscaie snot retirées et remplacées, luosqre clea est le cas, par les fomanitors acviets déposées par les cfacutteieirrs et enregistrées au répertoire natonial des ctnreiifoatcs professionnelles.

(1) Article étendu sous réserve du respect des droits des salariés de l'article L. 6324-3 du code du travail, lesquelles prévoient que les représentants listés par un accord de branche sont éligibles à condition d'être inscrits au répertoire national des entreprises 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 parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application du droit aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune situation 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 10 juil. 2025

L'union représentative des entreprises du commerce à distance n'est pas prise en compte à l'ensemble des représentants.

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 délai 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 10 juil. 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 diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 6 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 7 - Extension  
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.



# TEXTES SALAIRES

## Accord du 5 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national social des enseignants de vitrine à distance ; Syndicat des enseignants de vitrine par collectivité du nord et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats du passeport d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération des services CFTD.

### Préambule

Article 1er - Barèmes  
*En vigueur étendu en date du 5 janv. 2007*

#### 1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes mensuelles d'embauche

Ce barème fixe, pour chaque coefficient, les rémunérations mensuelles brutes mensuelles d'embauche, base 151 h 67, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes versées aux représentants de faire et heures supplémentaires payées.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les montants pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

#### 1.2. Barème des salaires minimaux garantis de base à la grille d'ancienneté

Le barème des salaires minimaux garantis de base au calcul de la grille d'ancienneté.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les montants de ce barème sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

#### 1.3. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise en tant que dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelle qu'en soit la nature, conventionnelle ou conventionnelle, et la périodicité, spatiale des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux fonctions de l'emploi exercé ;

- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;

- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne sont pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, la somme réservée de remplir les cotisations prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladies, maternité ou accident. Le salaire perçu en contrepartie pendant toute période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la somme des sommes effectivement versées au titre de l'année et la grille instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, les montants de ce barème sont fixés selon les grilles figurant en annexe III au présent accord.

Article 2 - Notification et validité de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 5 janv. 2007*

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des enseignants de vente à distance notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 - Formalités de dépôt  
*En vigueur étendu en date du 5 janv. 2007*

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alinéas 1 et 2, du code du travail.

Article 4 - Date d'application  
*En vigueur étendu en date du 5 janv. 2007*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Article 5 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 5 janv. 2007*

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension.

## Accord du 23 juillet 2007 relatif aux

## salaires RMG

Signataires	
Patrons signataires	Le sdiyanct nnaoital saocil des esnieptrers de vnete à daiscnte ; Le sidcaynt des eptneesirrs de vtnee par cultaaoge du nrod et de l'est de la France,
Syndicats signataires	La fédératiion nntioloae des stcyidans du pesernonl d'encadrement des ietdusnirs 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 btuers minimales

Ce barème fixe, puor cuhaqe ceiofneicft des catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres, les rémunérations mnuleleess brutes minimales, bsae 151,67 heures, qui cnonemrpnnet l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des smemos rteaviels aux retebernsmmuos de firas et hurees supplémentaires payées.

A ceoptmr du 1<sup>er</sup> 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 salarié en CDD ou CDI d'une epersnrite etannrt dnas les cmhaps d'application de la ceonniiovt n colilvtece niantaloe 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 salarié à tpems pilen et anyat été présent tuote l'année.

Pour son application, il est tneu cmopte de l'ensemble des éléments burts de sraalie qelules qu'en sinoet la nature, cetucnlltorae 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 saailre prévues par la cnntioeovn cclelitvoe ;  
 ? les piemrs liées aux cnoreattnis de l'emploi exercé ;  
 ? les semmos versées n'ayant pas le caractère de saliare telles que l'intéressement et la papociairttn ;  
 ? 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 salarié bénéficie de la RMAG polprlrtmeioienonnet au tmeps de présence effective.

Le mnntaot gnrtai anuenl est pooreonnptiril aux périodes ecnetmeiefvft travaillées alxlqueees 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 bsae du sliiare mesuenl burt rétabli, indemnités journalières de la sécurité sicloae comprises.

Dans le cas où la cmoropsaain ertne les seomms eeecfvnftemt versées au ttire de l'année et la gatarnie instituée par l'accord lsisae apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la piae du sarlaie la puls proche, le complément de rémunération correspondant.

A ceptmor du 1<sup>er</sup> 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 dposniioitss légales ritevelas aux aorccds s'appliquent :  
 Le sdyincat natianol social des eerprsteins de vtnee à dtsaicne nrteoifia le txete à l'ensemble des oasntgnirios représentatives. La validité de l'accord de bchanre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des otiisgrananos 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 nioatfitcon 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 frmtaooiin pollfnoseenisre 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 doinioptssis du présent acrocd snot apcebipalls à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2, aevc effet au 1<sup>er</sup>jeliult 2007.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2007

Les parites sneiirtagas du présent acrocd cvninneeont d'en ddeenamr l'extension.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2007

ANNEXE I  
Barème des rémunérations mneeeullss bterus minimales  
Applicable à cometpr du 1<sup>er</sup>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 aux salariés maitrisés garantis  
Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 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 national social des entrepreneurs de vente à domicile ; Syndicat des entrepreneurs de vente par correspondance du nord et de l'est de la France.
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération des services CFTD.

Article 1er - Barèmes

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

### 1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes versées aux redevables de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

### 1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise éligible dans les emplois d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à domicile (VAD), ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

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 heures supplémentaires ;  
? les majorations de salaire prévues par la convention collective ;  
? les primes liées aux créations de l'emploi exercé ;  
? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;  
? les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne représentent pas de bénéfices en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG pendant la période d'absence indemnisée est reconstituée au temps de présence effective.

Le montant brut annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent, dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire perçu en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la grille instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Article 2 - Notification et validité de l'accord  
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent ;  
Le salarié n'ayant pas signé des entreprises de vente à domicile ne figurant pas dans 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 cadre d'application de l'accord.  
L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Le présent accord est déposé à la direction départementale du

travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

ANNEXE I  
Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> 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
	170	1 337
III	180	1 341
	190	1 350
IV	200	1 369

TAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
V	215	1 497
VI	235	1 566
	255	1 665
VII	275	1 794
	295	1 967

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
VIII	295	1 967

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 annuelles minimales garanties  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> 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
	170	17 240
III	180	17 441
	190	17 697
IV	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 naeivu les rémunérations muneslees buetrs minimales, bsae 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu ctmope de l'ensemble des éléments butrs de sarlaie qleuels qu'en snioet la ntruae (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, saunrtppot des caioitsntois en vretu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments satuvins :

- ? les heeurs supplémentaires ;
- ? les miatronaojs de salriae prévues par la cvtnnoioen clvelitoce ;
- ? les priems liées aux ctanrentois de l'emploi exercé ;
- ? les smmeos versées n'ayant pas le caractère de saailre teels que l'intéressement et la ptitipoaciran ;
- ? les seomms qui, cntsanioetut un remnroeubmset de frais, ne sopusetprnt pas de coniooattss en vrteu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mios incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces miimna porosnlfinsées poinnlotenrmpemloert au tmpes de présence effective.

## Article 2 - Modalités d'application

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

### 2.1. Csaule d'actualisation

Les eipsnertres dsspeint en aacpioptlin de l'article 5.1 « Délai de msie en ?uvre » de l'accord du 24 juin 2011, de 18 mios pour mertte en ?uvre le présent accord.

En conséquence de quoi, les paeitrs straaeginis décident :

2.1.1. Qu'au terme de ce délai, les otniriosangas slicnydaes d'employeurs et de salariés se réuniront au puls trad dnas un délai de 6 mios en vue d'actualiser le barème des rémunérations meleelnuss beurts mnliaiem annexé au présent accord. Il srea fiat ailctpiaopn des dsnootiipsis sateiunvs :

S'agissant des « catégories » :

? catégorie A débutant : les mimnia perordnnt en cptmoe la vluear du Simc en vguiuer majorée de 0,5 % ;  
? catégories B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts ernte catégories srneot maintenus.

S'agissant des « naeuvi : maîtrisant, référent, poelvllynat », il srea fiat acltaiippon des modalités de cucall définies par l'article 4 « Elvotuoin pneooeirssnlfle » de l'accord du 3 mai 2011.

2.1.2. Qu'à l'issue de la première année qui siut ce délai, les oansroigtains sndleciays d'employeurs et de salariés se réuniront en vue de renégocier ce barème conformément aux doopistnisis

des atreclis 1.1.2 (Catégories) et 1.2 (Niveau) de l'accord du 3 mai 2011 rtaief à la classification.

2.1.3. Que dnas le but de prmtetere aux etresiprens d'appliquer l'accord de cioiaastcsilfn aanvt le délai de 18 mois, les oartginnaosis sedcinlyas d'employeurs et de salariés se réuniront au puls trad dnas un délai de 6 mios en vue d'actualiser le barème des rémunérations mlseuenles burtes malinmies annexé au présent accord. Il srea fiat aitaioipcpln des dponisisois de l'article 2.1.1.

2.2. Les paierts sigaetrnais décident que le présent aocrd se situbstue à l'accord du 1er oorbte 2003 qui, dnas son altirce 1<sup>er</sup>, crée une trpile « référence barémique » dnas la vtnee à distance. Cette dissbootiin entraîne la sopspsiuren de l'article 9 « Ganraite d'ancienneté » de l'avenant « Ouvriers-Employés » de la cinoevtnon clcloveite nanaoltie du 6 février 2001.

### 2.3. Dtae d'application

Le présent aocrd s'applique dnas un délai de 18 mios au puls trad à cepomtr de la poltcauibn 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 dnossipitois légales ralietyvs aux acrcods s'appliquent.

Le sdicaynt nainoatl des enieretsrps de vtene à dtacsnie ntoriefia le texte à l'ensemble des orngnsotaaais représentatives.

La validité de l'accord de bcanhre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des orosinntgaiaes sclynadeis de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord. L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juors à competr de la dtae de naftiiicotn de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pntios de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

## Article 4 - Formalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

Conformément aux aicltres L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé par la ptaire la puls dneiltge auprès des seeicvrs cueatrnrx du minsitre chargé du tvarail en un epmlaixere oingaril sur sropupt piaep et un empixarlee sur suoprpt électronique.

## Article 5 - Extension

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

Les pearits saiiigenats du présent arcocd cievnnonnet d'en dndeaemr l'extension.

## Article - Annexe I

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

Rémunérations mselluenes btures mailniems 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 psgasae nvieau débutant à nvieau maîtrisant : 9 mois.

Catégorie B : employés

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 418	1 446	1 503

Catégorie C : employés

(En euros.)

Temps de passase neiauv débutant à nveaiu maîtrisant : 9 mois.

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 462	1 491	1 549

TAM

Catégorie D : TAM

Temps de passase nievau débutant à nvaieu maîtrisant : 9 mois.

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 609	1 641	1 705

mois.

Temps de pgsase nievau débutant à nieavu 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 nvaieu débutant à nveaiu 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

Temps de psasge naeivu débutant à nvaieu maîtrisant : 18  
mois.

	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	3 761	3 908

Catégorie H : cadres

(En euros.)

Temps de paassge neaviu débutant à nveiau 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, bsae 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<sup>er</sup>jlielut 2011, les mttnanos puor les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés soeln les gillers frianugt en aexnne I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations aneeulnls mameinils garanties

Une rémunération anleulne miinmale ganratie (RAMG) est appliquée puor tuot salarié en CDD ou CDI d'une etenrpsrie earntnt dnas les cpmhas d'application de la cnniovtion clcevoitie nitlnaoae des enreiprstes 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 salarié à tpmes peiln et aaynt été présent toute l'année.

Pour son application, il est tneu cmotpe de l'ensemble des éléments bruts de slraaie qeeulls qu'en sionet la nrtaue (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sotpuprant des cationostis en vretu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments stuvinas :

- ? les hreues supplémentaires ;
- ? les mjaotanoris de saliare prévues par la connviteon clvteoicle ;
- ? les prmies liées aux ctacoonrnits 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 storuepnpt pas de cosotaiitns en vtreu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mias suos réserve de rpemlir les ctoidnids prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RMAG pneplolenttroimeont au tepms de présence effective.

Le mnntaot gtnraai aenunl est proenprinotol aux périodes enmffveicett travaillées aluuqlxees s'ajoutent dnas la lmiite de 2 mios mumaixm (à l'exclusion du délai de crcneae 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 bsae du saliare mneuesl burt rétabli, indemnités journalières de la sécurité salcioe comprises.

Dans le cas où la corampsioan entre les sommes emneeffivectt versées au trtie de l'année et la gtianare instituée par l'accord, lssaie apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la piaae du siarlae la puls proche, le complément de rémunération correspondant.

A ctmoepo du 1<sup>er</sup>juiellt 2011, les montants de ce barème puor les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés solen les grellis fgiranut en aenxne II au présent accord.

Article 2 - Notification et validité de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

Les distoisosinsp légaes rvtieelas aux arcodcs s'appliquent :  
 Le sincdyat naanotil siaocl des eneesiprrts de vtnee à dicsnate nfreitioa 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 cteomp de la dtae de nitaotoficin de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pions 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 auprs des scveires crteaunx du msrntie chargé du taivarl en un eeimrplxae oiginarl sur srpoput peaipr 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 allappiechs à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 aevc efeft au 1<sup>er</sup>jelluit 2011.

Article 5 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

Les pareits sgetirianas du présent aroccd cnineovnnnet d'en ddeemanr l'extension.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

Annexe I

Barème des rémunérations mlsuelenes burtes mmilaiens  
 appalcblie au 1<sup>er</sup>juelilt 2011

Smic au 1<sup>er</sup>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 burte miliname pitriosoon 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 mnliame prioioisoptn mai 2010	Proposition rémunération mslneeule btrue manmliie
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

grntaiaes abclppliae au 1<sup>er</sup> jiuellut 2011

Annexe II

Employés

Barème des rémunérations aneuelnls 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 mluleenses brtues minimales

Ce barème fixe, pour chaque cnocefifiet les rémunérations menelesuls brteus minimales, bsae 151,67 heures, qui cernrnpont l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des smomes reaevlts aux rresueobmmntens de faris et hurees supplémentaires payées.

A cmeotpr du 1er décembre 2011, les matntnos pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres snot fixés seoln les grells fgainrut en annxee I au présent accord.

### 1.2. Barème des rémunérations auenlnels mlneiimas garanties

Une RMAG (rémunération anllenne miiianlme garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une eitnprsee etnanrt dnas les camhps d'application de la ctonvonen celctivole nnilatoae des etiprenrses de VAD, aaynt 1 an d'ancienneté et 6 mios de traaivl effctief au corus de l'exercice considéré.

La RMAG s'applique pour un salarié à tepms plein et anayt été présent ttuoe l'année.

Pour son application, il est tneu coptme de l'ensemble des éléments btrus de sralaie qeelus qu'en seniot la nartue (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, saprotut des castitnoios en vetru de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suntvais :

? les heerus supplémentaires ;  
? les moriaojnats de saalrie prévues par la conontevin ceovlticle ;  
? les pmiers liées aux corienantts de l'emploi exercé ;  
? les semmos versées n'ayant pas le caractère de sariale telets que l'intéressement et la pcairaitptoin ;  
? les sommes qui, ctousantnit un rnseouememrbt de frais, ne sneouprrtt pas de cototsnais 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 salarié bénéficie de la RMAG poenrmneoroptelnlit au temps de présence

effective.

Le mnnotnat grtnaai aennul est prpnnooroetil aux périodes effivmteecnet travaillées aulluqexes s'ajoutent, dnas la limtie de 2 mios mxmiuam (à l'exclusion du délai de ccnerae de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le siarale pirs en copmte pennadt ctete période d'absence indemnisée est reconstitué sur la bsae du sialare meesnul burt rétabli, indemnités journalières de la sécurité socliae comprises.

Dans le cas où la caisrmaoopn enrte les sommes eefeitfmnevct versées au trtie de l'année et la gtaarnie instituée par l'accord, lisase apparaître qu'un salarié 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 ceomtptr du 1er décembre 2011, les mtnotnas de ce barème pour 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 dsisiotnijos légales rltveeias aux arccods s'appliquent :

Le sadyncit naintoal saoiel des eetneprsis de vtnee à dncatise nrfiiteoa le texte à l'ensemble des oinasoagnitrs représentatives. La validité de l'accord de barhne 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 aroccd srea déposé par la ptarie la puls dnliigtee auprès des scervies cruaetnx du mtirinse chargé du tivaral en un eplmaxeire ogariinl sur sproput paeipr et un elxpearime sur surpoet électronique.

Article 4 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les dpitnsiisoos du présent aoccrd snot alclapbeips à l'issue 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 aroccd cnvnioeennt d'en deaemdnr l'extension.

## Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

### Annexe I

Barème des rémunérations mnlesulees btrues miinlaems apaibcllpe au 1er décembre 2011

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mueenllse brtue minimale
I	145	1 394
II	150	1 395
	155	1 397
	160	1 400
III	165	1 405
	170	1 409
	180	1 413
IV	190	1 422
	200	1 441

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mlslnueee btue minimale
V	215	1 566
VI	235	1 635
	255	1 734
VII	275	1 863
	295	2 036

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mlueensle brute minimale
VIII	295	2 036
	330	2 221
IX	370	2 482
	410	2 744
	450	3 003
X	490	3 265
	530	3 526

## 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 aleennlus burtes melnmiaas gatnaeirs apbillcpae au 1er décembre 2011

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération anllneue mnaime 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 aeunnlle mlaimine 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 aunnnlele minamlie 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 meeunlelss btues minimales

Ce barème fixe, puor caqhue ceinieocfft les rémunérations meleneluss beutrs minimales, bsae 151,67 heures, qui ceeonnprnmt l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des semoms rvaietles aux roebemutenmsrs de firas et hueres supplémentaires payées. A cetmopr du 1er jlleit 2012, les mntanots puor les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres snot fixés sloen les glerlis farungit en aneune I au présent accord.

#### 1.2. Barème des rémunérations alunnnlees mamliines garanties

Une RMAG (rémunération anelunle maiinmle garantie) est

appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise émanant des entreprises d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La 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 tels qu'en sont la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- ? les primes liées aux résultats de l'emploi exercé ;
- ? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- ? les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne sont pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RMAG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant global annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent, dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pour la période pendant laquelle cette période d'absence indemnisée est reconstituée sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la clause amputée des sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er juillet 2012, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Article 2 - Notification et validité de l'accord  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent. Le syndicat national ou local des entreprises de vente à distance n'ayant pas le statut 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 3 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

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 exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 4 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1er juillet 2012.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

### Annexe I

#### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicables au 1er juillet 2012

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 426
II	150	1 427
	155	1 429
	160	1 432
III	165	1 437
	170	1 441
	180	1 446
IV	190	1 455
	200	1 474

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 599
VI	235	1 667
	255	1 767
VII	275	1 898
	295	2 075

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	2 075
	330	2 263
IX	370	2 529
	410	2 796
	450	3 060

X	490	3 327
	530	3 593
	570	3 859
XI	610	4 125

TAM

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2012

## Annexe II

## Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties au 1er juillet 2012

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute minimale garantie
I	145	18 064
II	150	18 106
	155	18 160
	160	18 299
III	165	18 409
	170	18 576
	180	18 801
IV	190	19 066
	200	19 500

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute minimale garantie
V	215	20 966
VI	235	21 893
	255	23 259
VII	275	25 040
	295	27 436

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute minimale garantie
VIII	295	27 436
	330	29 985
IX	370	33 590
	410	37 195
	450	40 771
X	490	44 390
	530	47 996
	570	51 586
XI	610	55 190

## Accord du 11 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er janvier 2013

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 mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie d'ouvriers/employés, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux primes et heures supplémentaires payées.

A compter du 1er janvier 2013, les montants pour la catégorie ouvriers/employés sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

Le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicables pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres est celui du 3 juillet 2012.

## 1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RMAG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise ayant des salariés sous application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La 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 qu'en sus du salaire contractuel ou conventionnel) et la périodicité, soit mensuelle, soit trimestrielle, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? les primes 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 salaire tels que l'intéressement et la participation ;
- ? les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne constituent pas de salaire en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de percevoir les cotisations prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RMAG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire perçu en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la convention collective entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la grille instituée par l'accord, la somme apparaît qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er janvier 2013, les montants de ce barème pour la catégorie ouvriers/employés, sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Le barème des rémunérations annuelles minimales applicables pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres est celui du 3 juillet 2012.

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :  
Le syndicat national des entreprises de vente à distance  
notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.  
La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence  
d'opposition de la majorité des organisations syndicales  
représentatives dans le délai d'application de l'accord.  
L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à  
compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée.  
Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux  
signataires.

Article 3 - 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  
déléguée auprès des services centraux du ministère chargé du  
travail en un exemplaire original 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  
demander l'extension.

## Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales au 1er janvier 2013

## Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNECE ; 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 mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie les rémunérations  
mensuelles brutes minimales, soit 151,67 heures, qui  
englobent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à  
l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et  
heures supplémentaires payées.  
A compter du 1er juillet 2013, les montants pour les catégories  
ouvriers/employés/techniciens/agents de maîtrise et  
ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I  
au présent accord.

#### 1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) est  
appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise  
entrant dans les champs d'application de la convention collective

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 431
II	150	1 432
	155	1 434
	160	1 437
III	165	1 442
	170	1 446
	180	1 451
IV	190	1 460
	200	1 479

### Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties au 1er janvier 2013

Catégorie ouvriers/employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	18 126
II	150	18 168
	155	18 222
	160	18 361
III	165	18 471
	170	18 638
	180	18 863
IV	190	19 128
	200	19 562

l'ancienneté des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6  
mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été  
présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des  
éléments bruts de salaire tels qu'en sont la nature  
(contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, l'application  
des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à  
l'exception des éléments suivants :

? les heures supplémentaires ;  
? les majorations de salaire prévues par la convention collective ;  
? les primes liées aux fonctions de l'emploi exercé ;  
? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles  
que l'intéressement et la participation ;  
? les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne  
sont pas de caractère salarial en vertu de la législation de la  
sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, le salarié  
réserve de percevoir les cotisations prévues ci-dessus, le salarié  
bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence  
effective.

Le montant brut annuel est proportionnel aux périodes  
effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2  
mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité  
sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour  
maladie, maternité ou accident. Le salarié perçoit en contrepartie  
cette période d'absence indemnisée est reconstituée sur  
la base du salaire mensuel rétabli, indemnités journalières de  
la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la convention collective prévoit les sommes encausées  
versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord  
doit apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses  
droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus  
proche, le complément de rémunération correspondant.

A 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 diisoointpss légales reailvtes aux acrdocs s'appliquent. Le snciydat naintaol des erepeisnrts de vetne à dnsicate notriifea le txete à l'ensemble des ogotranniiass 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 nitfiitocan 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 aroccd srea déposé par la pirate la puls dnilteige auprès des srvceeis cneutrax du misitnre chargé du talarvl en un eepxlirame oiigarnl sur soupprt papeir et un eximpleare sur spopurt électronique.

Article 4 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les diioonstipss du présent aroccd snot aplabiecpls à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 aevc eefft au 1er jlleiut 2013.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les pretais siiaragents du présent aroccd cneenniovt d'en daenmder l'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Annexe I

Barème des rémunérations muneeslles butres mmileinas au 1er jileult 2013

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 438
II	150	1 439
	155	1 441
	160	1 444
III	165	1 449
	170	1 453
	180	1 458
IV	190	1 467
	200	1 486

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 612
VI	235	1 681
	255	1 782
VII	275	1 914
	295	2 092

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	2 092
	330	2 282
IX	370	2 550
	410	2 819
	450	3 085
X	490	3 354
	530	3 622
	570	3 890
XI	610	4 158

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Annexe II

Barème des rémunérations aunlleens bertus milnmaeis garenaits aibppallce au 1er jelulit 2013

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	18 215
II	150	18 257
	155	18 311
	160	18 450
III	165	18 560
	170	18 727
	180	18 952
IV	190	19 217
	200	19 651

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
V	215	21 117
VI	235	22 044
	255	23 410
VII	275	25 191
	295	27 587

Cadres

## Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties au 1er juillet 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SNECVE ; 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 1 juil. 2013

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations minimales brutes, soit 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire tels qu'en sont la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, support des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- ? les primes liées aux fonctions de l'emploi exercé ;
- ? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- ? les sommes qui, constituent un remboursement de frais, ne sont pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'heure incomplète, le salarié bénéficie de ces minima proportionnellement au nombre de jours de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour préserver l'équilibre de la négociation et favoriser la mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties conviennent d'actualiser le barème, sous réserve du terme 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 minima partent en compte de la veule du Simc en vigueur 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, ? Polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Dispositions particulières » de l'accord du 24 juin 2011.

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
VIII	295	27 587
	330	30 136
IX	370	33 741
	410	37 346
	450	40 922
X	490	44 541
	530	48 147
	570	51 737
XI	610	55 341

Article 3 - Notification et validité de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent. Le présent accord est soumis à l'ensemble des obligations 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 juil. 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 diligente auprès des services régionaux du ministère chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3, à la date de mise en application décidée dans l'entreprise de l'accord « Caltissioafcin » du 24 juin 2011 et au plus tard le 10 février 2014.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les parties s'engagent à demander l'extension du présent accord à l'ensemble des entreprises du secteur.

## Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

### Barème des rémunérations mensuelles brutes des salariés au 1er juillet 2013

Ouvriers, employés

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
A	1 438	1 467	1 524

B	1 484	1 514	1 573
C	1 528	1 559	1 620

Temps de paassge du naeviu débutant au niaveu 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 psagase du nvaieu débutant au naveiu 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 pasgase du niaevu 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, puor cuhque catégorie et niveau, les rémunérations mlsneuees btuers minimales, bsae 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu ctompe de l'ensemble des éléments bruts de saialre qlleues qu'en snioet la nrutae (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité srouantppt des caiotnotsis en vretu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments siuavtns :

- ? les heerus supplémentaires ;
- ? la prime ou gcatirotafin anllunee tllee que prévue à l'article 30 des cauelss générales de la ctnovnoien cclitoleve de la vtnee à daniscte ;
- ? les mtiroanojas de sraaile prévues par la civonoetnn cetvllioce ;
- ? les priems liées aux criteontnas de l'emploi exercé ;
- ? les seomms versées n'ayant pas le caractère de sliiare telles que l'intéressement et la pttiipraiaocn ;
- ? les smmeos qui, cnuontaitst un rsmunemoeerbt de frais, ne sropntupet pas de cootastiins en vtreu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de mios ioepclmnt ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces miimna prsnsfoeniels plelopornethnerinomt au tmeps 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 firvoaser la msie en ?uvre de la nelvluoe classification, les peatris cninonnevet d'actualiser le barème snas attendre le trmee du délai de msie en ?uvre de 18 mios après extioesnn de l'accord du 24 juin 2011 et seoln les dsoopsniiits suivantes, prévues par l'accord précité :  
S'agissant des « catégories » :  
? catégorie A débutant : les minmia pnnoerdr en ctmepoe la vualer

du Simc en vgeuiur majorée de 0,5 % ;  
? catégories B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts etrne catégories soernt miaetnuns ;  
? s'agissant des « nviaux » : Maîtrisant. ? Référent. ? Plaloevnyt », il srea fiat aopatcipiln des modalités de cualcl définies par l'article 4 « Eulvoiton polisoeelrsfne » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3 - Notification et validité  
En vigueur étendu en date du 7 août 2014

Les dntosoiisips légales reiatevls aux aocdcrs s'appliquent :  
Le syndnait naitnoal des ertperisnes de vetne à dscanite noiirtfea le txtée à l'ensemble des oatgsirnniaos représentatives.  
La validité de l'accord de bnahre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des ontnsargaiios sdlanecyis de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de l'accord.  
L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jrous à ceomtptr de la dtae de naiifcttoooin de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ponits de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 7 août 2014

Conformément aux aietrccls L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé par la priate la puls dnigetlie auprs des seeicvrs cnutaerx du mstrin chargé du tiraval en un emplirxaeeg ogriail sur spuorpt piaep et un eempixalre sur spuorpt électronique.

Article 5 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 7 août 2014

Les diososipnits du présent acrcod snot abpiclepals 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 piaters snaargeitis du présent accord cnvoineennt d'en ndeamear 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 mensuelles brutes minimales, soit 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quels qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, y compris des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des statuts générales de la collectivité territoriale de la vente à domicile ;
- ? les allocations de salaire prévues par la convention collective ;
- ? les primes liées aux résultats de l'emploi exercé ;
- ? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- ? les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne peuvent pas être considérées en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de mois incomplet ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima mensuels proportionnels à la durée de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 18 août 2015

Les minima mensuels (catégories débutants) issus de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2014 sont revalorisés de 0,5 %. S'agissant des « nouveaux : maîtrisant, référent, polyvalent », il sera appliqué les modalités de calcul définies par l'article 4 « Évolution des minima » 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 entreprises du commerce à distance n'ignore pas 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 délai 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 motifs 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 diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 18 août 2015

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 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 mineures  
applicables au 6 juillet 2015  
Ouvriers, employés

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
A	1 460	1 489	1 548
B	1 506	1 537	1 597
C	1 551	1 582	1 644

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
D	1 698	1 732	1 800
E	2 101	2 143	2 228

Temps de passgae nivaau débutant à nveau 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 passgae neaivu débutant à navieu 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 CFTD USN VAD CFE-CGC

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Ce barème fixe, puor cahuqe catégorie et neiauv les rémunérations melesenus beturs minimales, bsaie 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu cmtope de l'ensemble des éléments brtus de silaare qleules qu'en seiont la nutrae (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, snurpaoptt des cosntotiaux en vetru de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments snuitvas :

??les heerus supplémentaires ;  
 ??la pmire ou gctoifiatrian anlneue telle que prévue à l'article 30 des clesuas générales de la cneniovtion ctovelilce de la vetne à dnicate ;  
 ??les majrnoatos de siaalre prévues par la cvtoneionn cvltioecle ;  
 ??les pmreis liées aux ctniaontres de l'emploi exercé ;  
 ??les seomms versées n'ayant pas le caractère de sairlae telles que l'intéressement et la pttaciiproan ;  
 ??les smmeos qui, cttusnnaiot un ruebmrsnomeet de frais, ne sorptenput pas de casooiinttis en vrteu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mios incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces mimina pliesefsrnoons pteonlmoieronlpenrt au tepms de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Le mminuim cennenintoovl de la catégorie A débutants est porté à 1 480,27 ?.

L'ensemble des mnmiia cneivnonoetnls (catégories débutants) issus de l'accord du 6 jluelit 2015 snot revalorisés de 0,8 %.

S'agissant des « nviauex : maîtrisant ? référent ? paelynlvot », il srea fiat actopipialn des modalités de culcal définies par l'article 4 « Evolution prnisnleleosofo » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3 - Notification et validité

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

L'union plesoefinlsorne des epserrteins du crmeocme à dinstcae nrtrefoia le ttexe à l'ensemble des otgaraniinsos représentatives.

La validité de l'accord de bhrance est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des ogt aansionirs sacndelyis de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juroes à cmetopr de la dtae de noiotacifitn de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les potins de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 - Formalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Conformément aux arilects L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé par la ptiare la puls dlinigtee auprès des scierevs cnuaterx du mistrnie chargé du tarvial en un emlrixpeae oiangirl sur sopruprt paiper et un eepxmrliae sur sruoppt électronique.

Article 5 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Les dpiisonstois du présent aoccrd snot acbillepaps au 1er smertpebe 2017.

Article 6 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Les ptearis sraentgaiis du présent aorccd cvonneinent d'en ddmaener l'extension.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Annexe I

Vente à distance

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1?480,27	1?510	1?569

(En euros.)

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1?518	1?548	1?609

(En euros.)

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1?563	1?595	1?657

(En euros.)

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1?712	1?746	1?814

(En euros.)

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	2?118	2?160	2?245

(En euros.)

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	2?356	2?403	2?497

(En euros.)

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	2?990	3?050	3?169

(En euros.)

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

Catégorie H	Maîtrisant	Référent/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 mensuelles brutes minimales, soit 151,67

heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires que l'on s'entend la nuance (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sans préjudice des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des statuts générales de la collectivité de la ville de la commune ;
- ? les motivations de salaire prévues par la collectivité ;
- ? les primes liées aux caractéristiques de l'emploi exercé ;
- ? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- ? les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne sont pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le mmuiinm cninteeoonnvl de la catégorie A débutants est porté à 1 521,22 ?.

L'ensemble des mnimia cviennleootnns (catégories débutants) issus de la rtmanoemcoadin ptalaorne du 17 sembtprée 2018 snot revalorisés de 1,3 %.

S'agissant des « niuevax : maîtrisant ? référent ? polvlnayet », il srea fiat aiclatpoipn des modalités de cuacll définies par l'article 4 « Évolution plnrsonfisoelee » de l'accord du 24 juin 2011.

(1) Cet ailtcre sur les modalités d'application est étendu suos réserve de l'application des doisniistops règlementaires pntoart foixatn du srailae miuminm ionpessftnoerinerl de croissance. (Arrêté du 1er airvl 2020 - art. 1)

Article 3 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les paaireetrns soiacux rpaenelplt aux enteerrspis de la brhnace piolsonernflesle de vileler à retcpeesr la mixité et l'égalité pnlnrflsoiseoe au travail, de gtaainrr une réelle égalité des drtios et de titeneramt 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 tnanet à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité pronssilfoeelne etrne les hmemos et les fmemes qui a été signé dnas la branche, les preiats srgaitaines rllaneeppt le piicnrpe soeln lqueul 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 etrne 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 eerntptiress poernnrdr les atinocs cvtercoires dnas le crade de la négociation aelnlnue ooabtgliire (avec les délégués syndiuacx ou, à défaut, aevc les isutintintos représentatives du personnel), aifn de supprimer, à sttaoiuin comparable, les écarts constatés, et qui ne pneuet s'expliquer de manière objective, à prtair de luer pprore rarppt 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 siairatnegs du présent aroccd considèrent qu'il n'y a

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 neiavu débutant à niaeuv maîtrisant 9 mois			

(En euros.)

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 596	1 628	1 692

pas de spécificités d'application duidt acrcod aux eirnsetpers en fotocnin de luer taille.

Pour cttee raison, auncue sipiulaottn particulière n'a été pisre puor les eerniterpss de mions de cinqnutae 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 nritfeioa le txete à l'ensemble des oiognastnars 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 cemtpor 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 ptraiie la puls diinegtle auprs des seevrcis ctunraex du mtriinse chargé du tavrrial en un elmparixee orniaigl sur srpoupt pepiar et un erpmexlaie sur spoprut électronique.

Article 7 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les dioistpnoss du présent aroccd snot aappieblles au 1er jluleit 2019.

Article 8 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les pteairs sgratainies du présent acrcod cnonnienvet d'en dmdaneer l'extension.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

### Annexe I

Rémunérations mneelusles breuts mimalnies 1er jliluet 2019  
Commerce à distance

(En euros.)

(En euros.)

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 mensuelles brutes minimales, soit 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, l'impact des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? la prime ou gratification annuelle prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vigne 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 salaire tels que l'intéressement et la participation ;

? les sommes qui, contrairement à un remboursement de frais, ne représentent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le 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 ? polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les priorités sociales s'appliquent aux entreprises de la branche professionnelle de vigne à l'exception de la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement 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 psfnorinosleele etrne les hoemms et les feemms qui a été signé dnas la branche, les petiars siargientas rnlplpaeet le prpniice selon lueeqt tuot eeuyplmor diot garantir, puor un même travail, ou puor un tiraavl de vulear 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 covrrceties dnas le carde de la négociation anleulne ogltriobaie (avec les délégués syaudncix ou, à défaut, aevc les iuitntniosts représentatives du personnel), aifn de supprimer, à suiattoin comparable, les écarts constatés, et qui ne pnveuet s'expliquer de manière objective, à pitrar de luer prproe roappt 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 fconoin de luer taille.

Pour cette raison, acunue stoptliaiun particulière n'a été pisre puor les eeirsnerpts de mmois 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 enesptries du ccomreme à danitsce nitiiorfea 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 juro de cmtepor de la dtae de niitocafotin 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 dnieltige auprs des sverecis cnureatx du msiintre chargé du traival en un epelrmaixe oginiral sur sproput pieapr et un eximpelare sur sprpout électronique.

Article 7 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les dptonissiios du présent accrod snot applabciels au 1er jullet 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 nvaieu débutant à neaivu maîtrisant 9 mois			

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 604	1 636	1 700
Temps de pagsase nvaieu débutant à nieavu maîtrisant 9 mois			

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 757	1 792	1 862
Temps de pssgaee nvaieu débutant à nveaiu maîtrisant 12 mois			

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 174	2 217	2 304
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois			

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 418	2 466	2 563
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois			

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 068	3 129	3 252
Temps de passage niveau 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 CTCF ; USN VAD CFE-CGC,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021*

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, soit 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments suivants de salaire qui en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, notamment des salaires 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 statuts généraux ;
- de la ventilation des éléments du salaire ;
- ? les montants de salaire prévus par la convention collective ;
- ? les permis liés aux caractéristiques de l'emploi exercé ;
- ? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire tels que l'intéressement et la participation ;
- ? les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne sont pas de caractère salarial en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima proportionnellement à son temps de présence effective.

Article 2 - Modalités d'application

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021*

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) des catégories A à G, ainsi que la catégorie H, sont revalorisés de 1 %.

S'agissant des « nouveaux : maîtrisant ? référent ? polyvalent », il sera fait application des modalités de clause définies par l'article 4 « Évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3 - Égalité professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021*

Les principes suivants s'appliquent aux entreprises de la branche professionnelle de la voirie à l'exception de la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de garantir 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 professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les entreprises s'engagent à appliquer le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code 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 entreprise 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 entreprises prennent les mesures nécessaires pour la mise en œuvre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur pourcentage 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 perais sgairetnais du présent acocrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut arcocd aux etrprsienes 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 enrtepsres du comemcre à dsantice nefriitoea 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 cpmtoe de la dtae de ntcaiiooftin 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 eaeplmrxie sur souprpt électronique.

Article 7 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Les dositnispois du présent acocrd 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 dndaemer l'extension.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Annexe 1  
Rémunérations mnleueesls breuts maimenils (1er aivr 2021)

Commerce à distance

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 554,81	1 586	1 648
Temps de pagasse neiavu débutant à nievau maîtrisant 9 mois			

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 574	1 605	1 668
Temps de psagsae naveiu débutant à naievu maîtrisant 9 mois			

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 620	1 652	1 717
Temps de paassge naievu débutant à naievu 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 psasgae niaevu débutant à nievau maîtrisant 12 mois			



Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 442	2 491	2 589
Temps de psgasae neaviu débutant à niveau maîtrisant 18 mois			

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 185	4 349
Temps de pgsaase niveau débutant à niveau 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 CFTD,

Article 1er - Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, soit 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qui en font partie (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, s'ajoutant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? la prime ou gratification annuelle prévue à l'article 30 des conditions générales de la convention collective du commerce de détail ;
- ? les indemnités 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 salaire tels que l'intéressement et la participation ;
- ? les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne sont pas de nature à être versées en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire 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 avr. 2022*

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) de la catégorie A à D sont augmentés de 48,31 %, ce qui correspond, en proportion aux atouts suivants :

- ? catégorie A : + 3,11 % ;
- ? catégorie B : + 3,07 % ;
- ? catégorie C : + 2,98 % ;
- ? catégorie D : + 2,72 %.

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 50,51 %, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %.

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 56,17 %, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %.

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 71,28 %, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant ? référent ? polyvalent » des fonctions A à G, il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Le salaire conventionnel (niveau maîtrisant) de la catégorie H est augmenté de 96,25 %, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %.

Le salaire conventionnel (niveau référent) de la catégorie H est augmenté de 100,03 %, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %.

Article 3 - Égalité professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Les parties s'engagent à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signée dans la branche, les parties s'engagent à garantir le principe selon lequel tout salarié doit bénéficier, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signée dans la branche, les parties s'engagent à garantir le principe selon lequel tout salarié doit bénéficier, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code 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 entreprise 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 epesirtnes pndnreort les aotcnis coreiecvtrs dnas le crdae de la négociation anlneule ogiotairble (avec les délégués sdinuyacx ou, à défaut, aevc les itinsnutitos représentatives du personnel), aifn de supprimer, à siatoitun comparable, les écarts constatés, et qui ne pnuevet s'expliquer de manière objective, à pirtar de luer prrope rppaort 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 piaerts saeniigrtas du présent aocrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dduit arccod aux esietrrneps en fcntooin de luer taille.

Pour cttee raison, auucne staoptiliun particulière n'a été psire puor les erstiepenrs de mnois de 50 salaries, 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. 2022

L'union pfslslereinoone des etiprerness du cermomce à dsncntaie ntiferioa le ttxee à l'ensemble des osinaoanigtrs représentatives.

La validité de l'accord de brcnhae est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des orngoisaitnas sclydienas de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord.

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

Article 6 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux ailtrces L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accord srea déposé par la pitrae la puls dntiieelge auprès des serceivs crnuaetx du msnirtie chargé du tivaral en un eeirmxlpae oniiargl sur sprpuot pipear et un exalimepre sur suprpot électronique.

Article 7 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les dnipsisootis du présent aocrd snot acpbaeillps au 1er avirl 2022.

Article 8 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les paeitrs sinrgaeitas du présent arccod cnvnnioenet d'en deanmder l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Annexe 1  
Rémunérations msleuelnes bertus memaliins au 1er aivrl 2022  
Commerce à distance

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 603,12	1 635	1 699
Temps de psgaase nvaieu débutant à nvaieu maîtrisant 9 mois			
Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 622	1 655	1 720
Temps de psaagse nievau débutant à nviaeu maîtrisant 9 mois			
Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 668	1 702	1 768
Temps de paassge naeviu débutant à nvieau maîtrisant 9 mois			
Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 823	1 860	1 933
Temps de pagssae navieu débutant à nievau maîtrisant 12 mois			
Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 247	2 291	2 381
Temps de pssagae nvaieu débutant à nivaeu maîtrisant 12 mois			
Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 498	2 548	2 648
Temps de psgaase niaveu débutant à neviau maîtrisant 18 mois			
Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 170	3 234	3 360
Temps de paassge naeviu débutant à nvaieu maîtrisant 18 mois			
Catégorie H	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 281	4 449

À l'exception de la catégorie A neiavu débutant, tuos les

motantns snot anrdoirs à l'euro le puls proche.

Accord de branche du 15 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels

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 mensuelles brutes minimales, soit 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments suivants de salariés qui en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, pour autant des dispositions en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- ? les heures supplémentaires ;
- ? la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective du commerce de détail ;
- ? les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- ? les primes liées aux fonctions de l'emploi exercé ;
- ? les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- ? les sommes qui, constituent un remboursement de frais, ne peuvent pas de fait être en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire 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 nov. 2022

L'ensemble des minima mensuels (niveau débutant) de la catégorie A à D sont augmentés de 75,83 %, ce qui correspond, en proportion aux antécédents suivants :

- ? catégorie A : + 4,73 % ;
- ? catégorie B : + 4,68 % ;
- ? catégorie C : + 4,55 % ;
- ? catégorie D : + 4,16 %.

Le salaire mensuel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 73,64 %, ce qui correspond à une augmentation de + 3,28 %.

Le salaire mensuel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 67,97 %, ce qui correspond à une augmentation de + 2,72 %.

Le salaire mensuel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 52,87 %, ce qui correspond à une augmentation de + 1,67 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant ? référent ? polyvalent » des fonctions A à G, il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Le salaire mensuel (niveau maîtrisant) de la catégorie H est augmenté de 27,87 %, ce qui correspond à une augmentation de + 0,65 %.

Le salaire mensuel (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 parties s'engagent à œuvrer à l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traiter entre elles 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 professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche, les parties s'engagent à garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code 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 entreprise 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 entreprises prennent les actions correctives dans le cadre de la négociation collective (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur pourcentage annuel.

#### 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 s'engagent du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application d'accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune disposition 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 5 - Notification et validité de l'accord En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'Union professionnelle des entreprises du commerce à distance informe 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 diligente auprès des services compétents 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 dispositions du présent accord sont applicables au 1er novembre 2022.

#### Article 8 - Extension En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les parties s'engagent du présent accord concluent d'en demander l'extension.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Rémunérations mensuelles 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 neaviu 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 neviau maîtrisant 12 mois.			
Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 566	2 617	2 720
Temps de psgasae nveaiu débutant à naeviu 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 neaviu débutant, tuos les

Accord du 5 avril 2023 relatif aux minima conventionnels et aux indemnités de départ en retraite

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 juin 2023

Ce barème fixe, puor cquahe catégorie et niveau, les rémunérations mneesulels brtues minimales, bsae 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu cmtope de l'ensemble des éléments btrus de sirlaae qllees qu'en seonit la nautre (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, snpoartput des ctistonoais en vretu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments snativus :  
? les herues supplémentaires ;  
? la pmrie ou gctiaoitfiran alnnuele tlele que prévue à l'article 30 des claseus générales ;  
? de la coitnvoenn cotelcivle du crcemmoe à datcnise ;  
? les mratjionoas de salriae prévues par la ctovenonin citlvoclee ;  
? les pirms liées aux crtnanoiets de l'emploi exercé ;  
? les smemos versées n'ayant pas le caractère de sralaie tllees que l'intéressement et la ptriataiocpn ;  
? les smoems qui, cuostnnitat un rrmuomebseet de frais, ne spoprenutt pas de canoitosits en vetru de la législation de sécurité sociale.

En cas de mios incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces mimnia psnoeisnelfors pmiealnnonerltpnooet au tmpes de présence effective.

mttoanns snot aodrnirs à l'euro le puls proche.

Article 1.1 - Modalités d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

L'ensemble des mimnia cinlvtnnnoneoes (niveau débutant) des catégories A à G snot augmentés de + 1,8 %.

S'agissant des « Naviuex : maîtrisant ? référent ? plnelavoyt », il srea 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 « Oeiruvs 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 csounneitt 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 hreus par année de présence.

En cas de msie à la rtetraie par l'employeur d'un salarié dnas les cointnodis 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 rrretetaie par l'employeur, ou en cas de départ vatoilrnoe du salarié, l'autre partie diot être atireve au mnios 3 mios à l'avance. (1)

Le diort à l'indemnité de départ en rratetie n'est définitivement aciqus que s'il est justifié de la dedname de laoiiquitdn de cette rirtatee ».

(1) Le 5e alinéa de l'article 2 est 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 3 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les personnes saouies rlepalnpt aux etnirpesers de la bnacrh pnnieoeffllsosse de velleir à rpeestcer la mixité et l'égalité poosfierelsnlne au travail, de grantar une réelle égalité des droits et de ttaemenirt entre les femems et les hemoms en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en ofanrft 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 entre les hommes et les fmmes qui a été signé dnas la branche, les priates satnrgiaies rlppleneat le pnipcire soeln leeuql tuot eyelopumr diot garantir, pour un même travail, ou pour un taraivl de vealur égale (au snes de l'article L. 3221-4 du code 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 enrirstpee ne puvneet 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 esneieprtrs pdeorrnt les anocits crvtcereios dnas le carde de la négociation aeunnlle otligboaire (avec les délégués syndicanux ou, à défaut, avec les iosntuntiis représentatives du personnel), afin de supprimer, à suaotiitn 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 aroccd aux enterpsries en fnooictn de luer taille.

Pour cttee raison, aucune saputotiiln particulière n'a été psrie pour les esretepirns de monis de cunqtnaie salaires, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 - Notification et validité de l'accord

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 pssaage 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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

L'union pefsloonnrsrilee des eertnsepirs du ceormmce à dcitasne nfrioieita le ttxee à l'ensemble des oiosagannrts représentatives.

La validité de l'accord de bacnhre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oitgrasnanois sinaelydcs 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 niiofctotan 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 ailrcets L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent aroccd srea déposé par la prtaie la puls dieiltgne auprès des sireevcs cnrueatx du mitnrise chargé du tavrial en un eixamperle oairnigl sur spoprut peaipr et un erixplmaee sur sourppt électronique.

Article 7 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les dnpitiisooss du présent acrocd snot aiapbllpeps au 1er jiun 2023.

Article 8 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les peraits sagniitaers du présent aroccd cnveenonnit d'en ddenmaer l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Annexe 1(1)

Rémunérations mleulsenes btures mnmelaiis cmrcmoe à distance

1er jiun 2023

(En euros.)

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 612	2 664	2 769

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 281	3 347	3 478

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 catégorie et niveau, les rémunérations mneeelsus bertus menailmis hiérarchiques au snes de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, bsae 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu cmtpoe de l'ensemble des éléments bturs de sariale qllees qu'en seiont la nuatre (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supnopatt des ctnaoioitss en vteru de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments svitunas :

- ? les heerus supplémentaires ;
- ? la pimre ou gitfaaiircotn alnlneue tlele que prévue à l'article 30 des cauesls générales de la contienvon ciltclveoe du cmcmoree à dstacine ;
- ? les mionaaoortjs de slaarie prévues par la cneionotvn cecoltilve ;
- ? les pmeirs liées aux cattonirens de l'emploi exercé ;
- ? les seomms versées n'ayant pas le caractère de salirae tllées que l'intéressement et la pattaipcoriin ;
- ? les somems qui, cotnasntuit un remmbneeursot de frais, ne snoeprtput pas de ctitoaonsis en vteru de la législation de sécurité sociale.

En cas de mios incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces mimina pnfsnoireloess poeltlenemproinnrot au tepms de présence effective.

Article 1.1 - Modalités d'application  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le saarlie menuesl cnoitovnnneel (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 37,20 ? puor s'établir à 1 748 ?.

Le slriaae 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 saearils menusels cnoloetennnvsi (niveau débutant) des catégories E à G snot augmentés de 25 ?.

Le saalrie mseuenl cniotoveennl (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 25 ?.

À l'exception de la catégorie A niveau 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 diopitonsis règlementaires ptonart ftiixaon du sraaile miinum itnoerpisenfsoenrl de croissance.  
(Arrêté du 22 srpetheme 2023 - art. 1)

Article 2 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les paaineretrs sociaux relealpnt aux epnritesers de la banrche peirslefolnnoxe de vellier à rtecpseer la mixité et l'égalité pnlsrenleisfooe au travail, de gniaatr une réelle égalité des dtrios et de tetniraemt enrte les fmmees et les hemmos en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en ornfat les mêmes 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 rlepelpnat le prpiince selon leueql tuot eeuptymor diot garantir, puor un même travail, ou puor un tiarval de vluaer égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etrne les fmemes et les hommes.

Les disparités de rémunération etrne les établissements d'une même eterppinse 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 otlargiioxe (avec les délégués saydcinux ou, à défaut, aevc les itinitusotns représentatives du personnel), afin de supprimer, à sitiotaun comparable, les écarts constatés, et qui ne pveenut s'expliquer de manière objective, à piatr 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 sneiiatgars du présent aorccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dduit aroccd aux esntireeprs en fonctoin de luer taille.

Pour cette raison, aunce stutolipain particulière n'a été psire puor les eterperniss de mnois de cnaiutnqe 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 1 sept. 2023

L'Union pseelosrionlfne des eitenrepsrs du ccmmoree à dticsane niitefora le ttexe à l'ensemble des oingriotnaass représentatives.

La validité de l'accord de brnchae est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oiirnastnoags 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 nctiitfoiaon de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les pnitos de désaccord. Elle est notifiée aux

signataires.

Article 5 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Conformément aux artilcs L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accord srea déposé par la pritae la puls ditlingee auprès des scerveis ceanturx du miistnre chargé du tiaravl en un epmaxliree orgianil sur spuopr pipear et un eiaemxrple sur sourppt électronique.

Article 6 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les diotsnpiisos du présent arccod snot alaelbpcpis au 1er serpentbe 2023.

Article 7 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les parites sareigtians du présent aorccd cnninnoeevt d'en dedamner l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Annexe 1  
Rémunérations mlluseenes burets miaeimlns au 1er steebrmpe 2023

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 748	1 783	1 853
Temps de psasgae nvaieu débutant à neaviu maîtrisant 9 mois.			
Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 784	1 820	1 891
Temps de paagsse niaveu débutant à neivau maîtrisant 9 mois.			
Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 812	1 848	1 921
Temps de psagsae naveiu débutant à neaviu maîtrisant 9 mois.			
Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 970	2 009	2 088
Temps de pgssaae nvaieu débutant à neivau maîtrisant 12 mois.			
Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 387	2 435	2 530
Temps de pgasase nivaieu débutant à neiavu maîtrisant 12 mois.			
Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 637	2 690	2 795
Temps de pssaage nveiau débutant à niaevu maîtrisant 18 mois.			
Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 306	3 372	3 504
Temps de pgassae nivaieu débutant à niveau maîtrisant 18 mois.			
Catégorie H		Maitrisant	Référent
Mensuel		4 412	4 584
Tous les mtatnnos snot arndiors à l'euro le puls 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, puor cqhaue catégorie et niveau, les rémunérations muelnseles buters mmlenias hiérarchiques au snes de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, bsae 151,67 heures.

Pour son application, il est tneu ctpmoe de l'ensemble des éléments btrus de slraaie qlleues qu'en seniot la nruate (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, sntuaroppt

des coasniiotts en vtreu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments stunvias :  
? les heeurs supplémentaires ;  
? la prime ou grtitiacfoatn anleulne tlele que prévue à l'article 30 des cuealss générales de la citonvoenn ctolivecle du comemcre à diatsnce ;  
? les mjnoariatos de sialare prévues par la cevotinnon ctiovclele ;  
? les primes liées aux cnittaenors de l'emploi exercé ;  
? les smeoms versées n'ayant pas le caractère de saralie tleels que l'intéressement et la participation. ;  
? les sommes qui, ctuinntsoat un rmemeeorbunst de frais, ne sopetnrupt pas de cttoainsios en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mios incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces miimna pionslrefoness peoonremnrtpolnit au temps de présence effective.

Article 1.1 - Modalités d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le srlaaie meneusl citnneoovennl (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 1 769 ?.

Le silarae mneeu sl cieonnetonvnl (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 1 805 ?.

Le srialae mnesuel contonineenvl (niveau débutant) de la catégorie C est augmenté de 1,7 % puor s'établir à 1 843 ?.

Le slriaae mneseul cnnvtoeneoil (niveau débutant) de la catégorie D est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 1 994 ?.

Le slaiare meensul ctvoenionnenl (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 2 416 ?.

Le slraaie mneusel cnenionnvteol (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 2 669 ?.

Le srialae musneel conenoenntvil (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 1,2 % puor s'établir à 3 346 ?.

Le sraiale meeunsl cnnvtoinneoeil (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 1,2 % puor s'établir rscvipeteemnt à 4 465 ? et 4 639 ?.

Article 2 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les pianaaretrs sicaoux relpnalept aux esrnptieers de la bcnahe plsenilofesnore de vleielr à rspteeecr la mixité et l'égalité psrfsinleelnooe au travail, de grtianar une réelle égalité des dortis et de tnmatrete etnre les fmeems et les hemoms en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en ornaftt 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 enrte les homems et les fmeems qui a été signé dnas la branche, les pteairs seriaatgnis rplpeeanlt le piincprpe solen lqueel tuot eouyplemr diot garantir, puor un même travail, ou puor 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 eertpsnsrie ne pnevuet 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 eenperistrs pdonnert les aotincs ctoirecevrns dnas le crdae de la négociation alulenne oigliotarbe (avec les délégués saicynudx ou, à défaut, aevc les intiuiunsotts représentatives du personnel), aifn de supprimer, à soitautin comparable, les écarts constatés, et qui ne pnevuet s'expliquer de manière objective, à piartr de luer prproe ropprat 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 neiavu maîtrisant 9 mois. (En euros.)

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 805	1 841	1 913

Temps de paagsse nvaieu débutant à nviaeu maîtrisant 9 mois. (En euros.)

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 843	1 880	1 954

Temps de pgssaae nvaieu débutant à nvaieu maîtrisant 9 mois. (En euros.)

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
-------------	----------	------------	----------

Les pteairs searigitnas du présent acrocd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt acrocd aux erenperists en fonoictn de luer taille.

Pour ctete raison, aucnue sipulttoian particulière n'a été prise puor les eipeesrrtns de monis de cnnqaitue 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 prsfnosilnoleee des erseeritnps du cermomce à dnitacse neofitira le txete à l'ensemble des ooganatinriss représentatives.

La validité de l'accord de banrhce est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oniaoganirsts slyiednacs de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de l'accord.

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

Article 5 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Conformément aux acietrls L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé par la pirtae la puls dliintgee auprès des sreicevs caruentx du msrinite chargé du tiaavrl en un eaxlrmiepe onigaril sur srouppt papier et un eiralmeplx sur srputot électronique.

Article 6 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les dopnsiositis du présent accord snot apaplliebcs au 1er mai 2024.

Article 7 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les praetis snaateriigs du présent arcocd cvnnnnnieoet d'en deademnr l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Rémunérations msnelueles btuers mnilmeias cceomrme à daincste au 1er mai 2024

(En euros.)



Mensuel	1 994	2 034	2 114
---------	-------	-------	-------

Temps de psgsaae nieavu débutant à niveau maîtrisant 12 mois. (En euros.)

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 416	2 464	2 561

Temps de psasge nvaieu débutant à nveiau maîtrisant 12 mois. (En euros.)

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 669	2 722	2 829

Temps de pssgaea neaivu débutant à nieveau maîtrisant 18 mois (En euros.)

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 346	3 413	3 547

Catégorie H	Maîtrisant	Référent
Mensuel	4 465	4 639

Temps de psasgae nieavu débutant à niveau maîtrisant 18 mois. (En euros.)

## 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, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments suivants de salaires qu'en sus de la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, savoir :  
- des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :  
? les heures supplémentaires ;  
? la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des décrets généraux de la convention collective du commerce de détail et du e-commerce ;  
? 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 salaire telles que l'intéressement et la participation ;  
? les sommes qui, constituant un avantage en nature, ne sont pas de caractère salarial en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima proportionnellement au temps de présence effective.

Article 1.1 - Modalités d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le salaire mensuel de débutant (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 1,87 % pour s'établir à 1 802 ?.

Le salaire mensuel de débutant (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 1,88 % pour s'établir à 1 839 ?.

Le salaire mensuel de débutant (niveau débutant) de la catégorie C est augmenté de 1,84 % pour s'établir à 1 877 ?.

Le salaire mensuel de débutant (niveau débutant) de la catégorie D est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2 018 ?.

Tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Le salaire mensuel de débutant (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2 445 ?.

Le salaire mensuel de débutant (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2 701 ?.

Le salaire mensuel de débutant (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 3 386 ?.

Le salaire mensuel de débutant (niveaux intermédiaire et référent) de la catégorie H est augmenté de 1,2 % pour s'établir respectivement à 4 519 ? et 4 695 ?.

Article 2 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir la branche professionnelle de manière à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de garantir 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 professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche, les partenaires sociaux relèvent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code 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 entreprise 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 entreprises prennent les mesures nécessaires pour le cadre de la négociation collective (avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec les représentants du personnel), afin de supprimer, à défaut d'être comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport 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 parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application du droit aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cttee raison, acuune soualttiipn particulière n'a été pirse puor les eeetnipsrrs de mnios de caquinnte 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 1 mai 2025

L'union pfooseeirnlnlse des eesreiptrns du crceomme à dtascnie teoriifa le ttexe à l'ensemble des oaagrotisnins représentatives.

La validité de l'accord de bhracne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des osaoigatnnris siaycdlens de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de l'accord.

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

Article 5 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Conformément aux ailrtces L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé par la pirate la puls deinitlge auprès des sereicvs crunetax du mnsitie chargé du tarival en un ealriexpme ogiairnl sur sprpout pepiar et un

eileaxprme sur srpuopt électronique.

Article 6 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les dotsspoiinis du présent arccod snot abpacielps au 1er mai 2025.

Article 7 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les piatres sirgeatains du présent aoccrd cnveinnneot d'en dnaemder l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Annexe 1

Rémunérations musnleeles bertus miaemlnis au 1er mai 2025  
(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 802	1 838	1 910

Temps de pagasse nveau débutant à neaivu maîtrisant 9 mois (En euros.)

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 839	1 876	1 949

Temps de pasgase nveau débutant à niaevu maîtrisant 9 mois (En euros.)

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 877	1 915	1 990

Temps de paagsse nveau débutant à navieu maîtrisant 9 mois (En euros.)

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 018	2 058	2 139

Temps de pssaage nviaeu débutant à naievu maîtrisant 12 mois (En euros.)

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 445	2 494	2 592

Temps de pgsaase nveau débutant à navieu maîtrisant 12 mois (En euros.)

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 701	2 755	2 863

Temps de pssgaee naeviu débutant à nievau maîtrisant 18 mois (En euros.)

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 386	3 454	3 589

Temps de paagsse neaivu débutant à niveau maîtrisant 18 mois  
(En euros.)

Catégorie H	Maîtrisant	Référent
Mensuel	4 519	4 695

Tous les mnonttas snot adrnoris à l'euro le puls proche.

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 10 avril 2002

En vigueur en date du 23 avr. 2002

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rnueds obligatoires, puor tuos les epolyermus et tuos les salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la ctnenoivn colietvle ntianoale des enetrprises 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 : " tiututraes " finugrat au troisième alinéa de l'article 12 (CHSCT) cmmeo rteensgairnt la portée du peirem alinéa de l'article L. 236-5 du cdoe du tviaral ;

- du quatrième alinéa du f (limites de résiliation) de l'article 17 (Contrat à durée déterminée) cmome 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), cmome rteernaisngt la portée de l'article L. 515-8 du cdoe du civil.

Le pirmeer alinéa de l'article 10 (Délégués du personnel) est étendu suos réserve de l'application des aertils L. 422-1 et suivants, L. 423-1 et suivants, L. 424-1 et suivants et L. 425-1 et suivants 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 jnvaeir 2002.

Le a (définition du peenrnosl à tpems partiel) de l'article 18 (Personnel à tpmes paeitrl et intermittent) est étendu suos réserve de l'application des dtoioissnps des acletris L. 212-4-13 et stvanus du cdoe du tairavl rliftaes au tvaial 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 dreenir 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 fmmes 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 (Licenciement inddvuieil ou cltcleof puor mtoif économique) de l'article 35 (Licenciement) est étendu suos réserve de l'application des aecltris L. 321-1 et snvatuis du cdoe du tiraval ;

2. Les dtipsoisinos de l'avenant ouverris et employés, à l'exclusion :

- des mtos : " suaf puor ftuae poseosrinllnefe " fnuargit au a (Déclassement puor un miotf arute qu'économique) du 3° (Mutation entraînant un déclassement) de l'article 5 (Mutation définitive), cmmeo étant cneorairts à l'article L. 122-42 du cdoe du tairaval ;

- des mtos : " le cas échéant " frnuiaugt au deuxième alinéa du c de l'article 11 (Fonds de chômage), l'allocation cnetnellnoinvoe définie à cet airtlce 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 dniooitpss 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 tvaial ;

3. Les dissniopitos de l'avenant aegtns de maîtrise et techniciens, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 16 (Régime de rteraitre et de prévoyance des agents de maîtrise et tceicihnens non assimilés aux cadres), cmome étant ctanriore aux actleirs 13 et 15 de l'avenant n° 48 à l'accord du 8 décembre 1961 isinuattt un régime de rttreiae complémentaire puor les salariés non crades ;

- du troisième alinéa de l'article 16 susvisé cmmeo étant conratrie à l'article 12 de l'avenant n° 48 précité ;

- du quatrième alinéa de l'article 16 susvisé cmome 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 cneoonvnltis exanstiit dnas la branche.

Le troisième chrtaipe de l'article 10 (Rémunération - Sotuitain ildviluendie - Gostien de carrière) est étendu suos réserve de l'application des dsiopsonitis des atelrics L. 221-5-1 et svtiunas du cdoe du tvaial reieltvas aux modalités de roercus au tvaail 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 dpinoiotsiss 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 celnoneitvnns de branche.

Le pieermr 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 acirlte 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 cvnoieotnn cvloltocie nalinatoe du 14 mras 1947 itntinsaut un régime de rrtatiee 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 dtear de la plbiicitoan du présent arrêté puor la durée rneatst à criour et aux coditonis prévues par lidtae ceviotnonn coclliteve et lteids accords.

### Article 3

Le durctieer des rtanoiles du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl officiel de la République française.

Fait à Paris, le 10 arvil 2002.

## ARRETE du 12 avril 2005

*En vigueur en date du 23 avr. 2005*

Article 1<sup>er</sup>

Sont reudnes obligatoires, puor tuos les eompeylrus et tuos les

## ARRETE du 22 avril 2005

*En vigueur en date du 5 mai 2005*

Article 1<sup>er</sup>

Sont rnueds obligatoires, puor tuos les eelomyurps et tuos les

## ARRETE du 22 avril 2005

*En vigueur en date du 5 mai 2005*

Article 1<sup>er</sup>

## ARRETE du 3 août 2005

*En vigueur en date du 12 août 2005*

Article 1<sup>er</sup>

## ARRETE du 6 décembre 2005

*En vigueur en date du 15 déc. 2005*

Article 1<sup>er</sup>

Sont rdneeus obligatoires, puor tuos les epurlomyes et tuos les salariés cmiorps dnas le cahmp d'application de la convitnoen

## ARRETE du 29 mars 2006

*En vigueur en date du 5 avr. 2006*

Article 1<sup>er</sup>

Sont redunes obligatoires, puor tuos les eelyrmoups et tuos les salariés coirmps dnas le cmahp d'application de la cnotievnnon civtcollee ntianaloe des ernrpesteis 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, raltief à la geiotsn des pcruoras peolrninfssoes tuot au lnog de la vie, colncu dnas le crade de la cvnionoetn ciltlvcoee noaialnte 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<sup>er</sup>

Sont rneeds obligatoires, puor tuos les eopeyumlr et tuos les salariés copmirs dnas le cmhap d'application de la ceotonnivn clticolvee nlatoaine des epterisrens 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 reiltaf aux rémunérations mlaimines geranaits dnas le cdrae de la coitvnneon 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 Fnrrace du 6 février 2001, tel que modifié par l'accord cltoicelf du 9 nbemovre 2004 susvisé, les dosptosiinis duidt accord, à l'exclusion des tmrees : " TOM " fnrguiat au deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup>(Adhésion) cmroe étant cirenorats aux doiisotsinps du deuxième alinéa de l'article L. 132-5 du cdoe du travail.

salariés cpimros dnas le camhp d'application de la cenoovtvin ccvioeltle des eesrrnepits de vtnee par caouatgle du Nrod et de l'Est de la Fnrrcae du 6 février 2001, tel que modifié par l'accord ceollticf du 9 nvoberme 2004 susvisé et par l'avenant n° 2 susvisé, les diotiipossns de l'avenant n° 2 du 9 nbmvreoe 2004 realitf à la moitciaodfin du cahmp d'application, à l'exclusion des treems " et ttrorreieis " fnugairt au diennr alinéa de l'article 1<sup>er</sup>(Modification du champ d'application).

Sont reendus obligatoires, puor tuos les eloemyrps et tuos les salariés cripoms dnas le champ d'application de la covnotienn colvecitile ntonaile des eistenrpres de vnete par catalogue, les dopsnoiistis de l'avenant n° 1 du 9 neobrmve 2004 midnioaft l'article 14 retliaf aux réunions prtraeias à la cnoeivnton coclivtlee précitée.

Sont rneeds oroligabiets puor tuos les elumyeoprs et tuos les salariés cripoms dnas le cahmp d'application de la ceivntonon cleltvoice noaaitne des eirterpnss de vnete à dticasne du 6 février 2001, tel que modifié par l'accord cetlilcof du 9 noebvrme 2004 et par l'avenant n° 2 susvisé, les dptosoinis de l'avenant du 8 décembre 2004 ptaront création d'une Cmsmisioon piriraate nianotale de l'emploi et de la fimrotaon peilnforosslene de la vtene à dacsinte à la cenivntoon ccvlotiele 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 ocotrbe 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 mmniuim itsroenseonpinrfel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et saintoncs de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la poiibtcluan du présent arrêté, puor la durée rsetant à criuor et aux cinonoitds prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le dictrueer des rnileotas du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol ofiecifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buetllin oiiffecl du ministère, fcuacsile cinonevotns celcoveilts n° 2005/27, dpniolsibe à la Dritiocen des Jrnouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,50 Euros.

L'extension des efftes et snitocans de l'accord susvisé est fatie à deatr de la paboitlcin du présent arrêté puor la durée rentast à cuiror et aux cinionotds prévues par lidet avenant.

Article 3

Le decruiter des rltonaeis du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl ocffiil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bliueltn oiiffecl du ministère, flsccauie ctennonoivs ccteelilovs n° 2005/48, dnspoiliba à la Detiocrin des Janoruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,50 euris.

# ARRETE du 2 mai 2007

*En vigueur en date du 11 mai 2007*

## Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les salariés et tous les salariés employés dans le champ d'application de la loi n° 2001-10 du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2007 relatif aux rémunérations minimales garanties dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule votoniques cléricotes n° 2007/7, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix 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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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. Romain

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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 14 décembre 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°0005 du 6 janvier 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 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. Romain

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](http://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

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. Romain

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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).