

Convention collective

COMMERCE À DISTANCE (entreprises du)



N° de brochure : 3333

N° IDCC : 2198

Date de dernière mise à jour : 2019-08-31

Sommaire

Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001	1
<i>Champ d'application</i>	1
<i>Durée. - Dénonciation. - Révision</i>	1
<i>Avantages acquis</i>	1
<i>Commission paritaire de conciliation et d'interprétation</i>	1
<i>Liberté syndicale</i>	1
<i>Exercice du droit syndical</i>	2
<i>Réunions d'information</i>	2
<i>Exercice du mandat syndical</i>	2
<i>Congés de formation économique, sociale et syndicale</i>	2
<i>Délégués du personnel</i>	3
<i>Comité d'entreprise</i>	3
<i>CHSCT</i>	3
<i>Dispositions communes aux représentants du personnel</i>	4
<i>Réunions paritaires</i>	5
<i>Commissions mixtes officielles</i>	5
<i>Embauchage et promotion</i>	5
<i>Contrat à durée déterminée</i>	5
<i>Personnel à temps partiel et intermittent</i>	5
<i>Aptitude à l'emploi et au travail</i>	6
<i>Règlement intérieur</i>	7
<i>Durée du travail</i>	7
<i>Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident</i>	7
<i>Obligations nationales</i>	7
<i>Congés payés</i>	7
<i>Absences pour événements familiaux</i>	8
<i>Chômage partiel</i>	9
<i>Salaires minima garantis</i>	9
<i>Travaux pénibles physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres</i>	9
<i>Application du principe 'à travail égal salaire égal'</i>	9
<i>Prime ou gratification annuelle</i>	9
<i>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	9
<i>Egalité de traitement entre salariés français et étrangers</i>	10
<i>Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes de moins de 18 ans-Travail de nuit</i>	10
<i>Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes</i>	10
<i>Licenciement</i>	11
<i>Hygiène et sécurité</i>	11
<i>Emploi des handicapés</i>	11
<i>Apprentissage et formation professionnelle</i>	11
<i>Prévoyance</i>	12
<i>Dépôt de la convention</i>	12
<i>Adhésion</i>	12
<i>Date d'application</i>	12
<i>Extension</i>	12
<i>Textes Attachés</i>	12
Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001	12
<i>Champ d'application</i>	12
<i>Classification</i>	12
<i>Engagement</i>	12
<i>Période d'essai</i>	13
<i>Remplacement et mutation</i>	13
<i>Maladie. - Accident</i>	13
<i>Maternité. - Adoption</i>	14
<i>Congé d'ancienneté</i>	14
<i>Rémunération, situation individuelle, gestion de carrière</i>	14
<i>Salaires effectifs garantis collectivement</i>	14
<i>Brevets d'invention</i>	14
<i>Secret professionnel</i>	14
<i>Rupture du contrat de travail</i>	15
<i>Préavis</i>	15
<i>Indemnité de licenciement</i>	15
<i>Indemnité de départ en retraite</i>	15
<i>Non-concurrence</i>	15
<i>Régime de retraite et de prévoyance</i>	16
<i>Formation et perfectionnement professionnels</i>	16
<i>Déplacements professionnels</i>	16
<i>Changement de résidence</i>	16
Avenant 'Agents de maîtrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 février 2001	17
<i>Champ d'application</i>	17
<i>Classification</i>	17
<i>Engagement</i>	17
<i>Période d'essai</i>	17
<i>Mutation</i>	17
<i>Remplacement temporaire</i>	17
<i>Maladie. - Accident</i>	18
<i>Maternité ou adoption</i>	18
<i>Congé d'ancienneté</i>	18
<i>Rémunération. - Situation individuelle. - Gestion de carrière</i>	18
<i>Salaires effectifs garantis collectivement</i>	19
<i>Rupture du contrat de travail</i>	19

Préavis	19
Indemnité de licenciement	19
Indemnité de départ en retraite	20
Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens non assimilés aux cadres	20
Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens assimilés aux cadres	20
Formation professionnelle	20
Assurance décès-invalidité des agents de maîtrise et techniciens assimilés aux cadres	20
Déplacement professionnel	21
Avenant 'Ouvriers et Employés' Convention collective nationale du 6 février 2001	21
Champ d'application	21
Période d'essai	21
Bulletin de paie	21
Mutation temporaire	21
Mutation définitive	22
Polyvalence	22
Classification	22
Abattements d'âge	22
Garantie d'ancienneté	22
Majorations diverses et indemnités	22
Fonds de chômage	23
Congés d'ancienneté	23
Jours fériés	23
Maladie. - Accident	23
Préavis	24
Indemnité de licenciement	24
Indemnité de départ en retraite	24
Complément de retraite professionnelle	24
Annexe 'Classifications' Convention collective nationale du 6 février 2001	25
Préambule	25
Principe	25
Définition des positions	25
Révision	30
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	30
Adhésion	30
Intitulé	30
Caractère obligatoire	30
Notification et validité de l'accord	31
Dépôt	31
Demande d'extension	31
Date d'application	31
Avenant du 8 décembre 2004 portant création d'une CPNEFP	31
Préambule	31
Missions	31
Composition	32
Fonctionnement	32
Présidence - Vice-présidence	32
Fréquence des réunions	33
Indemnisation absences et déplacements	33
Recours	33
Durée de l'avenant	33
Notification et validité de l'avenant	33
Dépôt	33
Demande d'extension	33
Date d'application	33
Accord du 24 mai 2005 relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie	33
Champ d'application	34
Aménagement de la vie professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise	34
Départ longues carrières et salariés handicapés	35
Mise à la retraite entre 60 et 65 ans	35
Egalité professionnelle hommes-femmes	35
Evolution de l'accord	35
Durée de l'accord	36
Caractère obligatoire	36
Signature de l'accord	36
Notification et validité de l'accord	36
Dépôt	36
Extension	36
Date d'effet	36
Avenant du 16 septembre 2005 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005	36
Préambule	36
Barèmes	36
Signature de l'accord	37
Notification et validité de l'accord	37
Formalités de dépôt	37
Date d'application	37
Extension	37
Accord du 15 décembre 2006 relatif à la VAE et à la création de CQP	38
Validation des acquis de l'expérience	38
Création de certificats de qualification professionnelle	38
Dispositions communes	39
Durée de l'accord	39

Caractère obligatoire	39
Signature de l'accord	39
Notification et validité de l'accord	39
Dépôt	39
Extension	39
Date d'effet	40
Accord du 29 septembre 2009 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	40
Accord du 5 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	42
Préambule	42
Avenant n° 2 du 9 novembre 2004 portant modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention	48
Avenant du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai	49
Avenant du 24 juin 2011 relatif à la modification de la convention collective	50
Avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe « Classifications »	51
Annexe	57
Adhésion par lettre du 9 septembre 2011 de l'UNSA à la convention	65
Avenant du 6 février 2012 à l'accord du 24 juin 2011 relatif aux classifications	65
Accord du 18 novembre 2013 relatif au contrat de génération	65
Préambule	66
Champ d'application	66
Objet de l'accord	66
Diagnostic préalable	66
Bénéficiaires des contrats de génération	66
Mesures prises au niveau de la branche	67
Insertion durable des jeunes dans la branche	67
Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés	68
Transmission des savoirs et des compétences	69
Outils d'aide à la gestion des âges	69
Mise en oeuvre de l'accord de branche	69
Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés	69
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	69
Evaluation de l'accord de branche	69
Date d'application et durée	70
Dépôt. - Extension	70
Annexe I	70
Annexe III	71
Annexe IV	71
Annexe V	71
Annexe VI	72
Annexe VII	72
Accord du 13 avril 2015 relatif à la qualité de vie au travail	74
Préambule	74
1. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes. - Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. - Organisation du travail	75
Organisation du travail	76
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	77
3. Relations de travail, santé au travail et conditions de travail	77
4. Formation destinée aux managers et aux dirigeants dans ce domaine	77
5. Modalités de mise en application du présent accord pour les enseignes, et notamment les TPE-PME	78
6. Champ d'application	78
7. Durée de l'accord	78
8. Commission de suivi	78
9. Date d'application	78
10. Dépôt. - Extension	78
Annexe	78
Accord du 6 juillet 2015 relatif au télétravail	79
Préambule	79
1. Principes généraux	79
2. Mise en place du télétravail	79
3. Durée du travail	79
4. Droits du salarié en période de télétravail	79
5. Aménagement du poste de travail du salarié en période de télétravail	79
6. Formation	80
7. Santé et sécurité	80
8. Contrat de travail ou avenant au contrat	80
9. Réversibilité de la situation de salarié en période de télétravail	80
10. Champ d'application	80
11. Suivi	80
12. Dénonciation	81
13. Date d'application	81
14. Dépôt. - Extension	81
Accord du 6 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	81
Préambule	81
Annexe	88
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	88
Préambule	88
Accord du 30 juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	89
Préambule	89
Accord du 31 janvier 2018 relatif aux frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire	90
Accord du 31 janvier 2018 relatif au changement de nom de la convention collective	91
Préambule	91

Accord du 27 juin 2018 relatif au congé de proche aidant, au don de jour de repos et au congé pour hospitalisation	91
Préambule	91
Congé de proche aidant	91
Don de jours de repos	93
Enfants hospitalisés	93
Accord du 16 octobre 2018 relatif au contrat de professionnalisation	94
Préambule	94
Textes Salaires	94
Accord du 5 janvier 2007 relatif aux salaires	94
Préambule	95
Annexes	95
Accord du 23 juillet 2007 relatif aux salaires (RMG)	97
Annexes	98
Accord du 26 juin 2008 relatif aux rémunérations minimales garanties	99
Annexes	100
Accord du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	101
Annexe I	102
Accord du 24 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2011	103
Annexes	104
Accord du 20 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er décembre 2011	106
Annexe	106
Accord du 3 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties	108
Annexes	108
Accord du 11 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er janvier 2013	110
Annexe I	111
Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2013	111
Annexes	112
Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties au 1er juillet 2013	113
Annexe I	114
Accord du 1er juillet 2014 relatif aux salaires	115
Annexe I	115
Accord du 6 juillet 2015 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties	116
Annexe I	116
Accord du 18 septembre 2017 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er septembre 2017	117
Annexe	118
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	118
<i>Préambule</i>	118
<i>Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord</i>	120
<i>Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution</i>	120
Textes Attachés	122
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	122
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	122
Annexe	124
Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	129
<i>Préambule</i>	129
<i>Annexe</i>	132
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord contrat de génération (30 juin 2017)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres FO ; Fédération FO cuirs, textile, habillement ; FECTAM CFTC ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile de l'habillement et connexes CFE-CGC.
Organisations adhérentes	Syndicat national des entreprises de vente à distance (1). UNSA fédération des commerces et des services, par lettre du 9 septembre 2011 (BO n° 2011-40)

Rectificatif à la brochure 3333 2ème édition - Février 2012, à l'avenant Ouvriers et employés, page 77 : dans le tableau 3ème colonne dernière ligne au lieu de : '1 mois de date à date' lire '2 mois de date à date'. Ce rectificatif est publié dans le BOCC n°2012-24.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 9-11-2004 étendu par arrêté du 22-4-2005 JORF 5-5-2005.

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

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

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

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

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

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Liberté syndicale

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Exercice du droit syndical

Article 6

En vigueur étendu

a) Autorisation d'absence

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

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

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

b) Section syndicale

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

c) Affichage des communications syndicales

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

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

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

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

d) Collecte des cotisations syndicales

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

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

e) Diffusion des publications et tracts syndicaux

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

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

f) Local

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

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

g) Délégué syndical

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

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

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

h) Réunion de la section syndicale

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

Réunions d'information

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

Exercice du mandat syndical

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Article 9

En vigueur étendu

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale, ou de formation syndicale, organisés :

- soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national ;
- soit par des instituts spécialisés,

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

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

Délégués du personnel

Article 10

En vigueur étendu

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

a) Durée du mandat

Les délégués du personnel sont élus pour 2 ans.

b) Remplacement

Le remplacement des titulaires est réglé conformément aux dispositions légales.

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

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

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

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

c) Réunion mensuelle

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

d) Réception par la direction

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

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

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

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

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

Comité d'entreprise

Article 11

En vigueur étendu

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

a) Durée du mandat

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

b) Remplacement

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

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

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

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

c) Commissions

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

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

d) Représentant syndical au CE

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

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

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

e) Budget

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

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

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

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Terme exclu de l'extension comme restreignant la portée du 1er alinéa de l'article L. 236-5 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

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

Dispositions communes aux représentants du personnel

Article 13

En vigueur étendu

a) Elections

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

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

b) Crédits d'heures

MANDAT	FONCTION	NOMBRE de salariés	CREDIT d'heures mensuel
DP	Titulaires		15
	Suppléants		5
CE	Titulaires		20
	Suppléants		5
DS		de 50 à 150	10
		de 151 à 500	15
		> à 500	20
DS central			20
Représentant syndical au CE		> 300 et < 499	10
		> 500	20
Section syndicale d'entreprise, négociation annuelle		de 500 à 999	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 mandats et à la sécurité, prévient le supérieur hiérarchique de son service, et celui du service d'arrivée. En cas de déplacement à l'extérieur de l'entreprise, le représentant du personnel prévient également, pour les mêmes raisons, son supérieur hiérarchique.

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

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

c) Formation et information

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

d) Protection. - Dispositions légales ou conventionnelles

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

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

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

Réunions paritaires

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 9-11-2004 étendu par arrêté du 22-4-2005 JORF 5-5-2005.

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

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

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

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

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

- soit récupéré ;

- soit indemnisé au taux réel de l'intéressé.

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

Les frais de transport sont remboursés à raison :

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

ou

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

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

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

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

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

Commissions mixtes officielles

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

Embauchage et promotion

Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Contrat à durée déterminée

Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(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

En vigueur étendu

a) (1) Définition du personnel à temps partiel

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

b) Conditions de mise en oeuvre

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

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

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

c) Dispositions applicables

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

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

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

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

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

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

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

Ancienneté

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

d) Travail à temps partiel et heures complémentaires

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

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

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

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

e) Travail à temps partiel et droits sociaux

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

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

Aptitude à l'emploi et au travail

Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

L'examen médical a pour but :

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, en cas d'inaptitude temporaire ou définitive reconnue par le médecin du travail en cours de contrat, l'entreprise s'efforcera de reclasser l'intéressé

dans les meilleures conditions conformément aux dispositions légales.

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

Règlement intérieur

Article 20

En vigueur étendu

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

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

Durée du travail

Article 21

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

d) Récupération des interruptions collectives

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

Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident

Article 22

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obligations nationales

Article 23

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Congés payés

Article 24

En vigueur étendu

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

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

Calcul de l'indemnité

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

Durée du congé

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

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

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

Mères de famille

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

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

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

Congés des jeunes travailleurs

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

Congé sans solde

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

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

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

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

Période des congés

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

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

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

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

Assimilation à temps de travail effectif

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

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

Fractionnement

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

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

Cas particuliers

Maladie

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

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

Absences pour événements familiaux

Article 25 (1)

En vigueur étendu

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

Mariage du salarié : 1 semaine de date à date.

Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) (3)

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

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

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

Chômage partiel

Article 26

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces indemnités seront versées à la date normale de paie.

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

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

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

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

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

Salaires minima garantis

Article 27

En vigueur étendu

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

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

Le salaire réel ne pourra être inférieur au SMIC.

Travaux pénibles physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres

Article 28

En vigueur étendu

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

Application du principe 'à travail égal salaire égal'

Article 29

En vigueur étendu

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

Prime ou gratification annuelle

Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 31

En vigueur étendu

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

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

Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

Article 32

En vigueur étendu

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

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

Article 33

En vigueur étendu

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

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

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

Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes

Article 34

En vigueur étendu

Protection de la maternité

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés de maternité

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

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

Suspension du contrat de travail

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

Etat pathologique

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

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

Enfant hospitalisé

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

Congé d'adoption

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

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

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

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

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

Congé parental d'éducation

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

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

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

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

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

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

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

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

Licenciement

Article 35

En vigueur étendu

a) Licenciement individuel non économique

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

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

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

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

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

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

Hygiène et sécurité

Article 36

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Emploi des handicapés

Article 37

En vigueur étendu

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

Apprentissage et formation professionnelle

Article 38

En vigueur étendu

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

a) Nature des actions de formation prioritaires

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

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

- favoriser une meilleure compréhension de l'entreprise, et de son environnement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Formation à la sécurité

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

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

Prévoyance

Article 39

En vigueur étendu

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

Dépôt de la convention

Article 40

En vigueur étendu

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

Adhésion

Article 41

En vigueur étendu

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

Date d'application

Article 42

En vigueur étendu

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

Extension

Article 43

En vigueur étendu

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

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

Champ d'application

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 1er

En vigueur étendu

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

Classification

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 2

En vigueur étendu

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

Engagement

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 3

En vigueur étendu

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

Période d'essai

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 4

En vigueur étendu

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

Elle est fixée à 3 mois et renouvelable 3 mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La mise en 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 seront proratisées en fonction de l'horaire de travail.

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

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

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

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

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

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

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

Remplacement et mutation

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Maladie. - Accident

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 6

En vigueur étendu

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

Cette indemnité sera de :

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

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

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

Si plusieurs arrêts pour maladie ou accident interviennent au cours d'une période annuelle comptée à partir du début de la première absence indemnisée, la

durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donna droit au début de sa première absence.

Maternité. - Adoption

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

Congé d'ancienneté

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Rémunération, situation individuelle, gestion de carrière

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 9

En vigueur étendu

Rémunération

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

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

Situation individuelle. - Gestion de carrière

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

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

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

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

Salaires effectifs garantis collectivement

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

Brevets d'invention

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 11

En vigueur étendu

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

Secret professionnel

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 12

En vigueur étendu

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

trait à l'activité de l'entreprise.

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

Rupture du contrat de travail

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

Préavis

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

L'indemnité de licenciement sera de :

- pour la tranche d'ancienneté jusqu'à 5 ans : 4/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranche comprise entre 6 et 10 ans : 5/10 de mois par année, à compter de la 6^e année ;

- pour la tranche comprise entre 10 et 15 ans : 6/10 de mois par année, à compter de la 11^e année ;

- au-delà de 15 ans : 8/10 de mois par année, à compter de la 16^e année.

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

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

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

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

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

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

Indemnité de départ en retraite

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 16

En vigueur étendu

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

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

- 1 mois de salaire après 5 ans ;

- 2 mois de salaire après 10 ans ;

- 3 mois de salaire après 15 ans ;

- 4 mois de salaire après 20 ans ;

- 5 mois de salaire après 25 ans ;

- 6 mois de salaire après 30 ans.

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

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

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

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

Non-concurrence

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Régime de retraite et de prévoyance

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 18

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Formation et perfectionnement professionnels

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 19

En vigueur étendu

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

Déplacements professionnels

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 20

En vigueur étendu

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

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

Changement de résidence

Avenant : Ingénieurs et Cadres.

Article 21

En vigueur étendu

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

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

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

Le cadre déplacé avec son accord aura droit au remboursement de ses frais de déménagements justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).

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

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

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

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

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

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

Champ d'application

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 1er

En vigueur étendu

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

Classification

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 2

En vigueur étendu

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

Engagement

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 3

En vigueur étendu

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

Période d'essai

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 4

En vigueur étendu

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

Elle est fixée à 2 mois et renouvelable 2 mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La mise en 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 période de formation professionnelle indispensable à la tenue du poste, la majoration de 25 % pour les heures afférentes à une période de renouvellement est portée à 50 %.

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

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

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

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

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

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

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

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

Mutation

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Remplacement temporaire

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Maladie. - Accident

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 7

En vigueur étendu

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

Cette indemnité sera :

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

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

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

Maternité ou adoption

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

Congé d'ancienneté

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Rémunération. - Situation individuelle. - Gestion de carrière

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 10

En vigueur étendu

Rémunération

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

- des appointements de base attachés à la fonction, indépendamment de celui qui l'occupe, et déterminés selon la classification de l'emploi à laquelle il est

procédé comme prévu dans l'accord, conformément à un barème de rémunération minima ;

- de la durée hebdomadaire de travail, base légale ou forfaitaire, avec indication, dans ce dernier cas, de l'horaire servant au calcul du forfait ;
- de la valeur professionnelle de l'intéressé, résultant entre autres de l'expérience qu'il a acquise.

Situation individuelle gestion de carrière

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

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

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

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

Rémunération du dimanche et des jours de fête (1)

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

1. Travail du dimanche :

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

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

2. Travail des jours de fête légale ou locale :

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

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

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

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

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

Salaires effectifs garantis collectivement

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

Rupture du contrat de travail

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

Préavis

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 14

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

L'indemnité de licenciement sera de :

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

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

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

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

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

Indemnité de départ en retraite

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 16

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article 12 de l'avenant n 48 précité (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'accord du 8 décembre 1961 (arrêté du 10 avril 2002, art. 1^{er}).

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

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Formation professionnelle

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 18

En vigueur étendu

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

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

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

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 19

En vigueur étendu

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

Déplacement professionnel

Avenant : Agents de maîtrise et techniciens.

Article 20

En vigueur étendu

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

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

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

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

Rectificatif à la brochure 3333 2ème édition - Février 2012, à l'avenant Ouvriers et employés, page 77 : dans le tableau 3ème colonne dernière ligne au lieu de : '1 mois de date à date' lire '2 mois de date à date'. Ce rectificatif est publié dans le BOCC n°2012-24.

Champ d'application

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 1er

En vigueur étendu

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

Période d'essai

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 2

En vigueur étendu

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

Elle est fixée à 1 mois et renouvelable 1 mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bulletin de paie

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 3

En vigueur étendu

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

Mutation temporaire

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Mutation définitive

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Polyvalence

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 6

En vigueur étendu

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

Classification

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 7

En vigueur étendu

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

Abattements d'âge

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 8

En vigueur étendu

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

Garantie d'ancienneté

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 9

REPLACE

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

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

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

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

Article 9

En vigueur étendu

Article supprimé par avenant du 24 juin 2011.

Majorations diverses et indemnités

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 10

En vigueur étendu

1° Heures supplémentaires

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

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

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

b) Pour les semaines comportant un jour férié chômé

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

2° Indemnité de rappel

a) En dehors des heures de service

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

Cette indemnité est égale à une heure au taux individuel.

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

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

b) Pendant la période des congés payés

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

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

Fonds de chômage

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 11 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

a) Financement

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

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

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

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

b) Gestion

La gestion du fonds de chômage sera assurée paritairement.

c) Taux d'indemnisation

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel par le préfet, en application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 du code du travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension, l'allocation conventionnelle définie à cet article ne pouvant être versée dans des cas où l'allocation légale n'est pas attribuée (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).

Congés d'ancienneté

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Jours fériés

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 13

En vigueur étendu

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

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

Maladie. - Accident

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 14

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Préavis

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 16

En vigueur étendu

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

- à partir de 2 ans d'ancienneté et pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 5 ans : 1/10 de mois par année de présence ;
- à partir de la 6e année et pour les années supérieures à 5 ans : 1/5 de mois par année de présence.

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité de départ en retraite

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Complément de retraite professionnelle

Avenant : Ouvriers et Employés.

Article 18

En vigueur étendu

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

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

générales de la présente convention.

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

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

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

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

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

Annexe 'Classifications' Convention collective nationale du 6 février 2001

Préambule

Annexe : Classifications

En vigueur étendu

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

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

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

Principe

Annexe : Classifications

Article 1er

En vigueur étendu

Ce système :

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

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

Autonomie

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

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

Responsabilité

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

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

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

Activité

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

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

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

Connaissances requises

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

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

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

Définition des positions

Annexe : Classifications.

Article 2

En vigueur étendu

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

CLASSIFICATION DES 'OUVRIERS ET EMPLOYÉS'

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

technique et sociologique en très forte évolution.

Position I (coefficient 145) (1)

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

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

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

Exemples de fonctions types :

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

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

Tâches principales :

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

2. Manutentionnaire (position I, coefficient 145)

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

Tâches principales :

- approvisionne ou évacue les postes de travail ;

et/ou

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

Position II (coefficients 150, 155, 160)

Exécution de travaux comportant :

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

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

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

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

Exemples de fonctions types :

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

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

Tâches principales :

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

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

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

Tâches principales :

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

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

Mission : ' assurer la préparation des commandes clients '.

Tâches principales :

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

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

Position III (coefficients 165, 170, 180)

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

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

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

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

Exemples de fonctions types :

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

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

Tâches principales :

- recherche sur paiements manquants ou restants ;
- effectue les recherches par comparaison avec les paiements comptants ;
- détermine, s'il n'y a pas eu d'oubli lors de l'enregistrement de la commande ;
- interroge l'informatique pour avoir le détail de la facture ;
- si le bulletin de commande n'est pas retrouvé, fait encaisser le paiement et/ou questionner le client concerné par le service Correspondance ;
- si le bulletin de commande n'est pas retrouvé, déclenche les réclamations auprès des clients par le service Correspondance ;
- traitement des remises bancaires ;
- établit un récapitulatif global à transmettre à la banque ou CCP et en comptabilité générale, après :
- vérification de la correspondance des paiements transmis avec la liste récapitulative ;
- contrôle des rectificatifs et déductions correspondantes.

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

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

Tâches principales :

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

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

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

Tâches principales :

Entrée en stocks :

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

Sortie des stocks :

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

Position IV (coefficients 190, 200)

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

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

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

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

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

Exemples de fonctions types :

1. Conseiller(e) téléphonique (position IV, coefficients 190, 200)

Mission : ' assurer, dans le cadre d'une politique commerciale définie, les communications téléphoniques avec les clients qui s'adressent au centre '.

Tâches principales :

- assure la prise de commande et la réponse aux réclamations et demandes de renseignements ;
- assure le suivi nécessaire au traitement des réclamations en liaison avec les services périphériques, et organismes extérieurs (PTT, SERNAM) et en déclenchant les imprimés administratifs nécessaires (demande de virement intérieur, demande d'enquête SERNAM) ;
- sollicite le client en lui vendant certaines promotions ou services (compte crédit).

2. Correspondancier(e) (position IV, coefficients 190, 200)

Mission : ' assurer la réponse à tout type de courrier des clients en établissant les coordinations nécessaires avec les services internes ou organismes extérieurs dans le but de leur apporter satisfaction et de les fidéliser tout en respectant les intérêts de la société '.

Tâches principales :

- identifie le problème posé, y apporte la solution adaptée et adresse au client un courrier circulaire personnalisé ;
- assure une coordination et une collaboration efficaces avec les services périphériques (SAV) et organismes extérieurs (PTT, SERNAM) et fait remonter, via la hiérarchie, les réactions des clients relatives à la qualité du service et à la stratégie commerciale de l'entreprise ;
- doit avoir une bonne connaissance des procédures d'accès aux différents fichiers.

3. Electromécanicien (position IV, coefficients 190, 200)

Mission : ' assurer l'entretien préventif ou le dépannage des organes électriques et/ou mécaniques des équipements industriels '.

Tâches principales :

Entretien préventif :

- effectue des visites systématiques des équipements et intervient en suivant les procédures ;
- vérifie les différents éléments, procède au remplacement de certaines pièces ou composants.

Dépannage :

- examine, en cas de panne, casse ou mauvais fonctionnement, les installations et équipements pour déterminer l'origine du problème et y remédier : diagnostic, changement ou réparation des pièces défectueuses, montage, essai.

Travaux neufs :

- réalise des modifications sur les installations et équipements, ou participe à la mise en place de nouveaux matériels.

CLASSIFICATION DES 'AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS'

Les agents de maîtrise et les techniciens, dans le cadre d'une délégation définie, contribuent à un service de qualité et à la satisfaction de la clientèle par la mise en oeuvre de leurs compétences et de leurs connaissances dans les domaines commercial, administratif, technique ou de gestion et en alliant éventuellement à leurs compétences techniques des compétences d'animation de groupe.

Ils sont une force d'initiative créatrice et font preuve de réactivité et de capacité d'adaptation : c'est la marque de leur professionnalisme dans un environnement économique, technique et sociologique en très forte évolution.

L'agent de maîtrise assure l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous sa responsabilité en mettant en oeuvre des techniques de management et d'animation.

Il possède également les connaissances générales, professionnelles et techniques nécessaires pour obtenir une efficacité optimale dans la mission qui lui est confiée.

Les techniciens ont une fonction d'importance équivalente en raison de la responsabilité assumée ou de la compétence mise en oeuvre :

- compétence administrative (personnel, planning) ;
- compétence commerciale (marketing, catalogue, publicité, vente) ;
- compétence technique (process de fabrication, étude, ingénierie) ;
- compétence de gestion (comptable, financière).

Ils exercent le plus souvent soit des travaux d'études, de contrôle ou d'analyse, soit des missions de conseil ou d'expertise ou encore de management de projets.

Sans avoir de responsabilité hiérarchique, ils peuvent être amenés à animer des groupes de travail.

Position V (coefficients 185, 215) (2)

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

Ces travaux sont réalisés dans le cadre d'une autonomie plus large à partir d'objectifs spécifiques, d'instructions et d'informations qui portent sur les méthodes de travail, les conditions d'organisation et les moyens disponibles ; la recherche et l'obtention de la conformité sont rendues plus difficiles par la mise en oeuvre d'un ensemble de procédures connues mais diversifiées et complexes.

Le niveau des connaissances requises est soit celui du baccalauréat, complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et de formations complémentaires dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit celui du BTS ou DUT, et peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

La détermination d'un coefficient, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Exemples de fonctions types :

Animateur(trice) d'équipe (position V, coefficients 185, 215)

Mission : ' assurer l'animation, la gestion et le contrôle d'un groupe chargé des traitements et de l'expédition des colis, dans le respect des coûts et délais '.

Activités principales :

- organise, suit et contrôle les travaux effectués par l'équipe placée sous sa responsabilité, en assurant les justes adaptations des moyens à la charge de travail, dans le respect des objectifs fixés en terme de production, qualité, délai et coût ;
- contribue à l'amélioration des procédures, des organisations et/ou des installations par la remontée d'informations à la hiérarchie concernée ;
- contribue à la motivation du personnel par la qualité des relations de travail et une attention permanente au climat social.

Position VI (coefficients 235, 255)

Réalisation, en application des règles de management et/ou d'une technique connue (et éventuellement, de manière fragmentaire, de techniques connexes), de travaux administratifs, commerciaux, techniques ou de gestion d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble. Ces travaux nécessitent l'interprétation des informations complémentaires à réunir en vue d'opérer les adaptations nécessaires.

Ces travaux sont réalisés à partir de programmes déjà élaborés. Le cadre d'action est fixé en fonction d'objectifs généraux à court terme. Les contrôles ultérieurs permettent d'en apprécier la réalisation.

Le niveau de connaissances requises est celui du BTS ou du DUT avec expérience et peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

La détermination d'un coefficient, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Exemples de fonctions types :

1. Analyste-programmeur (position VI, coefficients 235 et 255)

Mission : ' à partir du dossier des spécifications, prendre en charge l'analyse organique et le développement des projets qui lui sont confiés. Assurer la maintenance et le suivi des applications opérationnelles '.

Principales activités :

- reçoit les spécifications de l'application à réaliser ;
- élabore un organigramme de chaîne, définit les unités de traitement et les fichiers correspondants ;
- décrit les éléments constituant des programmes ;
- effectue les tâches de programmation ;
- réalise les tests et vérifie l'enchaînement logique ;
- rédige et met à jour la documentation sur les programmes créés ou modifiés ;

- alimente le dossier d'exploitation contenant l'information nécessaire à l'exploitation et à la gestion des travaux ;
- assure le suivi des applications et prend en charge, au titre de la maintenance, la modification des chaînes opérationnelles.

2. Rédacteur(trice) catalogue (position VI, coefficients 235 et 255)

Mission : ' assurer la conception et la réalisation de la partie rédactionnelle d'un certain nombre d'offres commerciales et/ou promotionnelles présentées dans le catalogue, en tenant compte de la politique de communication, des délais et coût prévus '.

Principales activités :

- assure la recherche de l'expression adaptée au style de produit aux clients, au support, en participant à toutes les étapes depuis la séance de choix avec les achats jusqu'à la phase finale du contrôle du document à imprimer ;
- contribue au juste équilibre image/texte en collaborant étroitement avec le maquettiste.

Position VII (coefficient 295) (3)

Assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ceci se fait en application d'une ou plusieurs techniques et de techniques connexes. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique ou de gestion.

L'activité est généralement constituée par l'étude et l'exploitation de moyens ou procédés comportant, à un degré variable, une part d'innovation et d'anticipation.

Le titulaire exerce son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il est associé et en vue d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

Il participe à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion (données commerciales, financières, production).

L'agent de maîtrise encadre un ou plusieurs groupes éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Le niveau de connaissances requises est celui du BTS ou du DUT complété de plusieurs années d'activité professionnelle et peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

La détermination d'un coefficient, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la diversité, de la complexité et de la difficulté des tâches à accomplir, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Exemple de fonctions types :

Gérant(e) de rayon (position VII, coefficient 295)

Mission : ' assurer la gestion de l'approvisionnement de la saison en cours, en tenant compte de la nature des produits à gérer, des historiques des rayons, des éléments extérieurs influant sur la disponibilité des articles '.

Principales activités :

- assure la disponibilité des produits du rayon par une bonne gestion de l'approvisionnement grâce à :
- la bonne utilisation des outils ;
- la négociation efficace avec les fournisseurs permettant de réaliser la meilleure adéquation objectifs/contraintes fournisseurs ;
- optimise le service à la clientèle :
- en surveillant la qualité des produits ;
- en transmettant les bonnes informations au service relations clients ;
- à la responsabilité et la gestion du compte d'exploitation du rayon.

CLASSIFICATION DES ' INGÉNIEURS ET CADRES '

Les cadres contribuent à un service de qualité et à la satisfaction de la clientèle par la mise en oeuvre de leurs compétences et de leurs connaissances dans les domaines commercial, administratif, technique ou de gestion et en alliant à leurs compétences techniques et de gestion économique des compétences d'animation et de motivation de groupe.

Ils sont une force d'initiative créatrice et d'innovation et font preuve de réactivité et de capacité d'adaptation dans le cadre d'une large autonomie : c'est la marque de leur professionnalisme dans un environnement économique, technique et sociologique en très forte évolution.

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité notamment dans la conduite de projets.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses collaborateurs qu'il a la responsabilité d'accueillir, former, informer, faire progresser et faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une très large autonomie et conduisent à prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les personnes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Ces missions s'exercent dans un cadre financier et budgétaire défini, à l'élaboration duquel le titulaire peut être amené à participer.

Les cadres peuvent en outre, avoir des missions de représentation qu'ils exercent dans le cadre d'une délégation d'autorité de l'employeur.

Les connaissances à mettre en oeuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum, à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur.

Peuvent également être classées comme ingénieurs et cadres, les personnes ayant acquis, par des études professionnelles et par une longue expérience personnelle, une formation commerciale, administrative, technique, ou de gestion, appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en oeuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Position VIII (coefficients 295, 330)

Coordination, sous la responsabilité d'un cadre de position supérieure et encadrement éventuel d'agents de maîtrise et techniciens, d'un ensemble d'activités, en prenant en compte les contraintes d'ordre commercial, administratif, technique ou de gestion.

L'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement prévu, à élaborer et à mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Ces activités sont réalisées dans le cadre de directives indiquant les objectifs et les moyens à mettre en oeuvre.

La détermination des coefficients, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la compétence du titulaire, de l'importance des fonctions assumées, du degré des responsabilités et de la taille de l'entreprise, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Position IX (coefficients 370, 410, 450)

Gestion d'un secteur d'activités, en encadrant généralement des agents de maîtrise et techniciens, voire des cadres, en assurant la coordination de ces activités et les relations avec les responsables voisins, cadres de même niveau, s'il y en a, et en prenant en compte, dans ces activités, les contraintes

d'ordre commercial, administratif, technique ou de gestion.

Ce niveau accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, sont des spécialistes notamment dans un domaine commercial, administratif, juridique, financier, informatique.

Le titulaire participe à la détermination des objectifs, des règles à respecter et des moyens à mettre en oeuvre qui forment le cadre de son activité.

Sa responsabilité s'étend sur tous les plans dans son domaine d'activité avec animation professionnelle des hommes qui en dépendent et initiative pour concevoir et mettre en oeuvre toute amélioration de fonctionnement.

La détermination des coefficients, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la compétence du titulaire, de l'importance des fonctions assumées, du degré des responsabilités et de la taille de l'entreprise, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Position X (coefficients 490, 530, 570)

Maîtrise d'un secteur important d'activité avec encadrement d'agents de maîtrise, techniciens, ou de cadres, gestion de tous ses composants et recherche de la meilleure coordination avec les secteurs voisins pour une efficacité optimale.

Ce niveau accueille également des cadres, spécialistes en leur domaine de compétence et ayant acquis, par leur expérience, des connaissances approfondies dans leur spécialité.

Le titulaire participe à la détermination des politiques et des budgets de son secteur.

Il se doit de proposer les évolutions relatives à l'organisation et au développement de son secteur et de les mettre en place après accord pour atteindre un certain niveau de résultat financier.

La détermination des coefficients, à l'intérieur de la position, tient compte, en particulier, de la compétence du titulaire, de l'importance des fonctions assumées, du degré des responsabilités et de la taille de l'entreprise, mais aussi, le cas échéant, du niveau de qualification et du nombre de personnes animées.

Position XI (coefficient 610)

Maîtrise de plusieurs secteurs importants d'activité avec gestion de tous leurs composants et encadrement de plusieurs cadres placés directement sous ses ordres avec coordination de ses différents secteurs d'activité en vue du meilleur résultat d'ensemble.

Ce niveau accueille également des cadres, experts en leur domaine de compétence, ayant acquis par leur expérience, les connaissances les plus pointues et les plus étendues en leur domaine, complétées par la connaissance de matières connexes et complémentaires.

Le titulaire exerce son activité dans le cadre d'une autonomie très complète et dans les limites de délégations fixées en termes généraux. Il recommande et met en oeuvre les politiques à suivre dans les grandes fonctions de l'entreprise. Il doit donc être le garant du bon fonctionnement de ses secteurs d'activité.

Il se doit de conduire l'adaptation permanente de son secteur à son marché, aux réglementations et aux techniques nouvelles par la prise d'initiatives et d'orientations. Son niveau de responsabilité se mesure le plus souvent au travers de résultats à atteindre et de l'incidence de ces résultats sur la marche générale de l'entreprise.

(1) A la date du 1er juillet 2003, le coefficient 140 est supprimé (Accord du 1er octobre 2003).

(2) A la date du 1er juillet 2003, le coefficient 195 est supprimé (Accord du 1er octobre 2003).

(3) A la date du 1er juillet 2003, le coefficient 275 est supprimé (Accord du 1er octobre 2003).

Révision

Annexe : Classifications.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder périodiquement à un examen des classifications, conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

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

Accord du 9 novembre 2004 portant adhésion à la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France ; Syndicat national des entreprises de vente à distance.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres Force ouvrière ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération du commerce et des services CGT ; Fédération des services CFDT ; Fédération CFTC commerce, services et forces de vente ; Fédération Force ouvrière cuirs, textile, habillement.

Adhésion

Adhésion à la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Article 1er

En vigueur étendu

Le syndicat national des entreprises de vente à distance adhère :

- à la convention collective des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France dont le champ d'application est rédigé comme suit : 'La présente convention conclue en application de la loi du 13 novembre 1982 modifiée et des lois des 11 février 1950 et 13 novembre 1982 modifiée règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de vente par catalogue généralement répertoriées aux numéros 526 A (vente par correspondance sur catalogue général) et 526 B (vente par correspondance spécialisée) de la nomenclature des activités françaises résultant du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et situées dans les départements suivants : Aisne, Ardennes, Aube, Côte-d'Or, Doubs, Eure, Jura, Marne, Haute-Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Haute-Saône, Seine-Maritime, Somme, Vosges ;

- à ses annexes, avenants et accords signés.

En application de l'article L. 132-16 du code du travail, le champ d'application de la convention collective est modifié et s'applique dorénavant au territoire national et aux DOM-TOM (1).

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

Intitulé

Adhésion à la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Article 2

En vigueur étendu

L'intitulé de la convention collective est modifié en conséquence, comme suit : ' convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue '.

Caractère obligatoire

Adhésion à la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Article 3

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé au présent accord, par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Notification et validité de l'accord

Adhésion à la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Dépôt

Adhésion à la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du Nord, lieu de signature, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Lille.

Demande d'extension

Adhésion à la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Date d'application

Adhésion à la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Article 7

En vigueur étendu

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

Avenant du 8 décembre 2004 portant création d'une CPNEFP

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entreprises de vente à distance ; Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération du commerce et des services CGT ; Fédération des services CFDT ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération FO cuirs, textile habillement.

Préambule

Création d'une CPNEFP.

En vigueur étendu

En référence à l'avenant national interprofessionnel du 10 février 1969, qui stipule, en son titre 1^{er}, article 1^{er}, que des commissions paritaires de l'emploi devront être instituées dans les différentes professions, les interlocuteurs sociaux de la branche de la vente à distance conviennent de la nécessité de mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la vente à distance, dont les attributions sont définies dans l'article susvisé complété des dispositions de l'avenant national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation des salariés tout au long de la vie professionnelle.

En conséquence, les parties signataires décident que le présent avenant annule et remplace l'accord du 27 juin 2001 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la vente par catalogue.

Missions

Création d'une CPNEFP.

Article 1er

En vigueur étendu

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Les missions et attributions de la commission sont :

Dans le domaine de l'emploi, notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

A cet effet, les CPNEFP examinent l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions tirées par la CPNEFP en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné ;

- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- avoir une meilleure connaissance de la situation de l'emploi et notamment, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission sera informée par la direction des entreprises conformément aux dispositions de l'article 12 de l'avenant national interprofessionnel du 10 février 1969, sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été ;
- examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et y participer, si nécessaire ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans la vente à distance, en faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont elle serait saisie ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;

- examiner chaque année les moyens mis en oeuvre visant à favoriser l'embauche dans les entreprises de la branche professionnelle des titulaires d'un contrat de professionnalisation lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée.

Dans le domaine de la formation professionnelle, notamment :

La CPNEFP a pour missions de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et, notamment, préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des avenants conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et élaborer, à partir des résultats de cette négociation, des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

La CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 8-8 de l'avenant national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

La CPNEFP est préalablement consultée :

- sur la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ; elle est en outre informée des conclusions de ces études ;
- sur la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession, elle est en outre informée de l'exécution de ces engagements ;
- sur la conclusion des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation, elle donne son avis sur le contenu et les conditions de mise en oeuvre.

La CPNEFP concourt à la mise en oeuvre :

- du congé individuel de formation, en faisant connaître aux FONGECIF les priorités de la profession ;
- du contrat de professionnalisation, en établissant les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans ce cadre ;
- de la période de professionnalisation en définissant les priorités, les critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA examine les demandes de financement ;
- du contrat et de la période, en procédant au bilan de leur application et en proposant le cas échéant des recommandations ;
- d'actions d'information et de conseil des PME et entreprises artisanales ;
- des premières formations technologiques et professionnelles secondaires et supérieures en procédant à l'examen des dispositions visées par les articles 10-1, 10-3 et 10-9 de l'avenant du 5 décembre 2003.

Plus généralement :

La CPNEFP assure les missions qui lui sont définies dans le cadre des mesures arrêtées par les avenants collectifs nationaux conclus au niveau interprofessionnel ainsi qu'au sein de la branche et les dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables.

Composition

Création d'une CPNEFP.

Article 2

En vigueur étendu

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

- un collège ' salariés ' comprenant, pour chacune des confédérations syndicales reconnues sur un plan national, 2 titulaires et 2 suppléants ;
- un collège ' employeurs ' comprenant un nombre de titulaires et de suppléants égal au collège ' salariés '.

Fonctionnement

Création d'une CPNEFP.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Vote

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie à cette occasion des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la commission appartenant à son collège. Chaque membre pourra bénéficier de deux pouvoirs et pourra donc disposer de 3 voix au maximum.

3.2. Présence aux réunions

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

3.3. Règle de majorité

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

3.4. Secrétariat

Le syndicat national des entreprises de vente à distance domicilié à Entreprises et Cités, 40, rue Eugène-Jacquet, SP 15, 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex, assure la charge du secrétariat de la commission : convocation aux réunions par lettre simple, procès-verbal des séances.

Présidence - Vice-présidence

Création d'une CPNEFP.

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Fréquence des réunions

Création d'une CPNEFP.

Article 5

En vigueur étendu

La commission devra se réunir au moins 3 fois par an. Des réunions supplémentaires pourront être organisées si nécessaire, sur convocation expresse du président et du vice-président ou sur la demande d'au moins 3 trois membres de la commission.

Indemnisation absences et déplacements

Création d'une CPNEFP.

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

- billet aller-retour SNCF en seconde classe ou, au-delà de 500 kilomètres, avion ;
- lorsque la durée du déplacement, aller-retour, dépasse 4 heures, les frais de repas et d'hébergement seront pris en charge dans la limite de 1 repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 18 fois le minimum garanti.

Recours

Création d'une CPNEFP.

Article 7

En vigueur étendu

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire professionnelle de conciliation prévue à l'article 4 de la convention collective nationale de la vente à distance.

Durée de l'avenant

Création d'une CPNEFP.

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

Notification et validité de l'avenant

Création d'une CPNEFP.

Article 9

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'avenant en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'avenant.

Dépôt

Création d'une CPNEFP.

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du Nord, lieu de signature, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Demande d'extension

Création d'une CPNEFP.

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent avenant.

Date d'application

Création d'une CPNEFP.

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entreprises de vente à distance ; Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération des services CFDT.

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif d'engager les entreprises de la branche dans une gestion de l'emploi et des compétences axée sur l'aménagement de l'ensemble du cycle de vie professionnelle.

D'une manière générale, pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires affirment :

- que l'âge des salariés ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination ;
- que la valorisation de l'expérience des seniors constitue un enjeu majeur dans la profession.

L'usage prolongé des cessations anticipées d'activité a marqué les entreprises et les salariés. La loi prévoit désormais une augmentation du nombre des trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Il est donc nécessaire de faire évoluer les mentalités et de passer d'une culture de départ précoce à une politique de maintien dans l'emploi.

Dans ce contexte et suite à la loi Fillon du 21 août 2003, les signataires du présent accord sont conscients de la nécessité d'aménager une période de transition au cours de laquelle un certain nombre de salariés de la profession se verront ouvrir la possibilité d'une retraite avant 65 ans, en bénéficiant des différentes mesures prévues par la loi.

Champ d'application

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique :

- à l'ensemble des entreprises définies à l'article 1^{er} ' Champ d'application ' de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD) dont l'activité principale est le commerce de détail de tout type de produits par tout média. Cette activité est généralement répertoriée aux numéros 52.6 A (vente par correspondance sur catalogue général) et 52.6 B (vente par correspondance spécialisée) de la nomenclature des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits ;
- aux personnels de ces entreprises travaillant dans tous centres liés à l'activité principale tels que entrepôts, centres d'appels, sièges sociaux ;
- à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national, y compris dans les départements d'outre-mer.

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

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Assurer des perspectives professionnelles

La branche souhaite poursuivre de réelles possibilités d'évolution professionnelle pour tous les salariés et plus particulièrement pour les salariés âgés de plus de 50 ans. Ouvrir ces perspectives conduit à agir à plusieurs niveaux :

Au niveau de la branche :

L'observatoire prospectif du commerce sera sollicité par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pour fournir aux entreprises et aux salariés de la branche les éléments leur permettant de ne pas se trouver brutalement confrontés à des évolutions rapides des technologies et des modes d'organisation et d'être en capacité de conduire des actions d'adaptation à ces évolutions.

Une cartographie des métiers de la branche permettra d'identifier les passerelles possibles entre les métiers et de détecter les nouveaux métiers dans la branche. Elle sera mise à la disposition des entreprises et des salariés, afin qu'ils puissent conjointement veiller à ce que chaque salarié puisse tout au long de sa vie professionnelle maintenir ses capacités d'évolution.

Au niveau de l'entreprise :

Il importe aujourd'hui de changer les mentalités de l'ensemble des acteurs : l'entreprise et le salarié.

Il s'agit de faire évoluer l'ensemble de l'entreprise, pour passer d'une gestion influencée par l'âge, notamment par les ' mesures d'âge ', à une gestion de l'emploi sur l'ensemble du cycle de vie professionnelle. Ce qui implique de veiller à ce que l'ensemble des salariés soient formés et de mettre en oeuvre des parcours individualisés.

Pour contribuer à la mise en oeuvre de ces parcours, les signataires soulignent, en lien avec l'accord sur la formation professionnelle, le rôle essentiel des entretiens professionnels ainsi que la nécessité :

- de promouvoir les bilans de compétences, notamment lorsque le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté dans le même poste de travail ;
- de prendre en compte les acquis de l'expérience, notamment lors de la construction des actions de formation.

2.2. Analyser les conditions de travail et agir sur ce registre

Les parties signataires conviennent que l'allongement de l'activité professionnelle peut poser des problèmes spécifiques de conditions de travail (rythme de travail, charge de travail, environnement du poste de travail...) auxquels il convient d'apporter des réponses adaptées.

L'entreprise doit entreprendre une réflexion sur les choix technologiques et organisationnels compatibles avec une part croissante de salariés âgés, quel que soit leur statut. Elle doit conduire à des mesures dans les domaines de l'ergonomie, de l'organisation (y compris du temps de travail avec la mise en place de dispositifs de temps partiel de fin de carrières, et/ou d'épargne temps).

Par ailleurs, ces démarches d'amélioration des conditions de travail, d'ergonomie et d'adaptation des postes de travail, conduites dans les entreprises avec les représentants du personnel, seront capitalisées au niveau de la branche. Elles enrichiront une banque de données qui alimentera les travaux de la branche.

Les signataires demandent aux entreprises de mettre en place, en cas de proposition de nouveau poste, ' une période découverte ' adaptée à la nature du poste pour favoriser, chaque fois que cela est possible et nécessaire, la mobilité vers d'autres emplois. Cette période se situe en amont de la prise de poste et fera appel au tutorat.

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

2.3. Associer les partenaires sociaux et les représentants du personnel

La branche demande aux entreprises, notamment à l'occasion du rapport annuel unique ou du bilan social, de dissocier leurs indicateurs afin d'apprécier au mieux la situation de l'emploi et des qualifications selon les catégories d'âge, afin que des actions ciblées de prévention et de formation au profit des salariés âgés puissent être mises en oeuvre.

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

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

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

2.4. Valoriser l'expérience dans l'entreprise

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

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

Elle souligne la nécessité de développer la meilleure collaboration possible entre les générations. Les entreprises devront :

- mettre en place, à chaque occasion possible, des équipes de travail qui tiennent compte de la complémentarité des expériences et expertises professionnelles entre salariés et plus particulièrement entre jeunes et seniors ;
- développer des actions de formation en situation de travail qui permettent :
- de motiver et reconnaître les salariés qui transmettent leur savoir-faire ;
- de rendre plus accessible la formation à l'ensemble des salariés et d'accroître leur motivation à se former.
- encourager les salariés expérimentés et qui en ont les capacités, à s'investir dans des missions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise (savoir-faire, usages, culture d'entreprise...).

La branche a organisé dans l'accord sur la formation professionnelle le tutorat, accessible à tout salarié à divers moments de sa carrière professionnelle. Les seniors seront prioritaires pour exercer le rôle de tuteur ou de maître d'apprentissage pour lequel ils seront formés en conséquence.

Ces objectifs seront, d'une part, favorisés par des actions d'information et de mobilisation de l'ensemble du personnel par l'encadrement, d'autre part, pris en compte dans le cadre de la formation des managers afin qu'ils soient en mesure d'intégrer, avec l'appui de leur entreprise, tous les aspects de la gestion des âges dans le management de leurs équipes.

Départ longues carrières et salariés handicapés Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 3

En vigueur étendu

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

Le salarié qui partira dans ces conditions percevra indemnité de départ en retraite prévue dans les différents avenants catégoriels de la convention collective.

Mise à la retraite entre 60 et 65 ans Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Contreparties en termes d'emploi

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

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- transformation d'un CDD en CDI : la contrepartie correspondant au nombre d'heure libérées par le salarié mis à la retraite ;
- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 2 mises à la retraite ;
- création ou consolidation de contrats à temps partiel en CDI :

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

- embauche compensatrice réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

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

Indemnités pour mise à la retraite entre 60 et 65 ans

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

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

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

L'ensemble des catégories professionnelles bénéficie dans l'entreprise d'un plancher d'indemnités de mise à la retraite.

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

Article 4 étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté d'extension du 29 mars 2006)

Egalité professionnelle hommes-femmes Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 5

En vigueur étendu

L'ensemble des éléments transmis aux partenaires sociaux dans le cadre du suivi du présent accord devra permettre de révéler tous les déséquilibres manifestes dans l'accès des hommes et des femmes aux différents dispositifs, en analyser les causes et prévoir si nécessaire les actions correctives.

Evolution de l'accord

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 6

En vigueur étendu

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

Durée de l'accord

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 7

En vigueur étendu

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires relatives au présent accord, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

Caractère obligatoire

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 8

En vigueur étendu

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

Signature de l'accord

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 9

En vigueur étendu

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

Notification et validité de l'accord

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la phase de signatures.

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

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

Dépôt

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 11

En vigueur étendu

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

Extension

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 12

En vigueur étendu

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

Date d'effet

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Article 13

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national social des entreprises de vente à distance ; Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ; fédération des services CFDT.

Préambule

Rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et le syndicat national social des entreprises de vente à distance prennent acte de la situation nouvelle que constituent :

- l'extension de la convention collective, qui s'applique désormais à l'ensemble des entreprises de vente à distance ;

- la convergence des SMIC au 1^{er} juillet 2005 ;

- la négociation en cours dans la branche, relative à la révision de la classification. Dans ce cadre, la délégation patronale s'engage à prendre en compte le niveau de professionnalisme des salariés de la VAD dans la construction d'une nouvelle grille de classification et d'un nouveau barème.

Barèmes

Rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1^{er} septembre 2005, aux 2 barèmes existants (accord du 18 juin 2003) :

- le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales d'embauche ;
- le barème des salaires minima garantis servant de base à la garantie d'ancienneté,

il est ajouté un barème fixant une rémunération annuelle minimale garantie par coefficients :

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

d'embauche

Ce barème fixe, pour chaque coefficient, les rémunérations mensuelles brutes minimales d'embauche, base 151 h 67, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} septembre 2005, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des salaires minima garantis servant

de base à la garantie d'ancienneté

Le barème des salaires minima garantis sert de base au calcul de la garantie d'ancienneté.

A compter du 1^{er} septembre 2005, les montants de ce barème sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

1.3. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Il est institué, à compter du présent accord, une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) par coefficient, pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant un an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature, contractuelle ou conventionnelle, et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladies, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} septembre 2005, les montants de ce barème sont fixés selon les grilles figurant en annexe III au présent accord.

Signature de l'accord

Rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005

Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date de réception du présent texte par les parties signataires, une période de 15 jours est ouverte pour la signature du présent accord. A l'issue de ce délai, il sera procédé à sa notification, conformément à l'article 3.

Notification et validité de l'accord

Rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005

Article 3

En vigueur étendu

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

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

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Formalités de dépôt

Rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005

Article 4

En vigueur étendu

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

Date d'application

Rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1^{er} septembre 2005.

Extension

Rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005

Article 6

En vigueur étendu

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national social des entreprises de vente à distance ; Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération des services CFDT.

VAE et création de CQP

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de valoriser l'expérience professionnelle des salariés de la branche pour accompagner leur évolution et favoriser le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de la vente à distance.

Considérant :

L'avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

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

L'accord collectif du 24 mai 2005 sur la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et plus précisément l'article 2.1 ' Assurer des perspectives professionnelles ' ,

Elles décident :

- de prendre les dispositions de nature à développer, dans les entreprises de la branche, la validation des acquis de l'expérience (VAE), moyen privilégié pour les salariés d'accéder à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;

- d'arrêter les principes permettant la création de certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Validation des acquis de l'expérience

VAE et création de CQP

Article 1er

En vigueur étendu

1. 1. Les parties signataires décident que la prise en charge financière des actions de VAE et assurée conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation (CIF) ou par l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;

- par l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dont relève l'entreprise ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle est à l'initiative de la démarche.

1. 2. Pour favoriser l'accès des salariés à la VAE, les parties signataires décident que :

1. 2. 1. Constitue une priorité

Au titre des fonds de professionnalisation :

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

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

Au titre des dotations complémentaires de l'OPCA, les actions de validation inscrites par les entreprises au plan de formation.

1. 2. 2. Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires, les dépenses à retenir au titre du précédent paragraphe sont :

Les frais relatifs à la procédure de validation mise en oeuvre par l'organisme certificateur ;

Les dépenses pouvant résulter de la nécessité pour le salarié d'être accompagné dans la constitution de son dossier, et en particulier pour la formulation de l'expérience professionnelle dont il doit attester dans le cadre de la certification visée.

Ces dépenses peuvent résulter d'un accompagnement interne et / ou externe du salarié bénéficiaire ;

La rémunération qu'aurait perçue le salarié en travaillant ou l'allocation de formation à laquelle il peut prétendre, lorsque l'action de validation se déroule en dehors du temps de travail, selon les dispositifs qui le prévoient. (1)

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

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

(Arrêté du 4 octobre 2007, art. 1er)

Création de certificats de qualification professionnelle

VAE et création de CQP

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Création des CQP dans la branche

Les parties signataires décident que :

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

- leur création, révision, ou suppression relève de l'initiative conjointe de la commission paritaire professionnelle et de la CPNEFP ;

- les CQP sont ouverts aux salariés ainsi qu'aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, dont l'entreprise relève du champ d'application de la convention collective des entreprises de la ' vente à distance ' .

2.2. Mise en oeuvre des CQP dans la branche

La mise en oeuvre de CQP est confiée à la CPNEFP, laquelle prenant appui notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif du commerce :

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

- valide le contenu du référentiel ;

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

2.3. Modalités financières

Constituent une priorité de prise en charge :

2.3.1. Au titre des fonds de professionnalisation :

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

Les coûts de l'organisme certificateur.

2.3.2. Au titre des dotations complémentaires attribuées par l'OPCA aux entreprises, dans le cadre de leur plan de formation : le coût de la formation des salariés sollicités pour participer à ces actions d'évaluation.

2.4. Reconnaissance des CQP

2.4.1. Les parties signataires décident que :

Dans le cadre de l'entretien professionnel, les parties abordent les conditions et modalités selon lesquelles la préparation d'un CQP reconnu par la branche contribue à l'évolution professionnelle du salarié, dans le cadre de son emploi ou des emplois disponibles ;

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

2.4.2. Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'étudier, le cas échéant :

- les passerelles possibles avec les diplômes et titres à finalité professionnelle ;
- les collaborations possibles avec d'autres branches pour la création de CQP répondant à un même besoin de qualification.

Dispositions communes

VAE et création de CQP

Article 3

En vigueur étendu

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

3.1. Elles confient à la CPNEFP la détermination des actions d'information permettant aux salariés de prendre connaissance :

- des diplômes et titres professionnels en lien avec les métiers exercés au sein de la branche ;
- des CQP créés au sein de la branche et des modalités et conditions selon lesquelles ils sont délivrés.

3.2. Elles demandent aux entreprises de :

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

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

Durée de l'accord

VAE et création de CQP

Article 4

En vigueur étendu

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires relatives au présent accord, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

Caractère obligatoire

VAE et création de CQP

Article 5

En vigueur étendu

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Signature de l'accord

VAE et création de CQP

Article 6

En vigueur étendu

A compter de la date de réception du présent texte par les parties signataires, une période de 3 semaines est ouverte pour la signature du présent accord ; à l'issue de ce délai, il sera procédé à sa notification, conformément à l'article 7.

Notification et validité de l'accord

VAE et création de CQP

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la phase de signatures.

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

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

Dépôt

VAE et création de CQP

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alinéas 1 et 2, du code du travail et au conseil des prud'hommes de Lille.

Extension

VAE et création de CQP

Article 9

En vigueur étendu

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

Date d'effet

VAE et création de CQP

Article 10

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	SNEVD ; SEVCNE.
Organisations de salariés	FNPEC CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC CGT-FO.

En vigueur étendu

Dans le cadre :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

et pour compléter les dispositions de l'article 31 de la convention collective des entreprises de vente à distance, les parties signataires affirment leur volonté d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises de la VAD quel que soit leur statut et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprise. Pour le démontrer, la branche demande aux entreprises de s'engager à corriger immédiatement toute discrimination en matière de salaires.

Les parties signataires affirment :

- que l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur d'enrichissement collectif par la complémentarité des points de vue qu'elle apporte dans l'entreprise et constitue, de façon plus générale, un facteur de cohésion sociale ;

- que la formation professionnelle continue constitue un levier fondamental pour assurer cette égalité ;

et expriment leur volonté de travailler sur toutes les sources d'inégalité qui, le cas échéant, conduisent à des écarts de rémunération, avec pour objectif de résorber ces écarts au 31 décembre 2010.

Au niveau de la branche, sensibiliser les différents acteurs à la nécessité de l'égalité professionnelle et communiquer sur ce thème sont indispensables pour que se concrétisent dans l'ensemble des entreprises de la profession, quelle que soit leur taille, les principes et les démarches contenus dans le présent accord.

L'implication de la direction et du management des entreprises et le concours des représentants du personnel et des organisations syndicales sont nécessaires et essentiels pour mettre en oeuvre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires identifient 5 domaines d'actions que les entreprises devront par ailleurs traiter dans leur négociation :

- le recrutement ;

- les parcours professionnels ;

- l'articulation vie professionnelle-vie privée ;

- l'égalité d'accès aux différents métiers de la branche ;

- l'égalité salariale.

I. - Recrutement

Les entreprises devront rechercher, au moment de leur recrutement, l'équilibre entre les hommes et les femmes permettant d'obtenir la mixité dans la composition des équipes.

Il convient à cet effet de porter une attention particulière au process mis en place dans l'entreprise pour le recrutement afin de garantir l'accessibilité, sans stéréotypes, à l'ensemble des métiers, et des contrats.

Ainsi, la rédaction des offres d'emploi doit être exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes.

De plus, les entreprises veilleront à ce que les questions posées lors de l'entretien aient pour seule finalité d'apprécier les compétences du candidat au regard du poste proposé.

Les entreprises s'efforceront, lorsque le recrutement s'effectue par un jury ou par entretien avec plusieurs personnes, d'assurer la mixité des membres.

Il est rappelé que l'employeur s'interdit de prendre en considération l'état de grossesse :

- de la candidate pour l'écarter du process de recrutement ou de l'embauche ;

- de la salariée pour mettre fin à sa période d'essai ou l'exclure du bénéfice de la clause de renouvellement que comporterait son CDD.

II. - Parcours professionnels

Les parties signataires soulignent la nécessité de garantir une égalité d'accès à tout poste de l'entreprise, et notamment l'accès aux postes de catégorie techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Les critères de promotion doivent donc être identiques pour l'ensemble des salariés, qu'ils soient femmes ou hommes.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience.

Les parties signataires font le constat, à ce jour, d'une connaissance encore très parcellaire du suivi des parcours individuels des salariés.

Pour promouvoir ces parcours, elles décident de s'appuyer sur 3 moyens.

Elles devront veiller à l'égalité dans l'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes.

a) Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel doit aider le salarié à orienter sa réflexion sur la gestion de sa carrière et à construire son parcours professionnel.

La préparation de l'encadrement à la conduite de l'entretien et le déroulement de l'entretien professionnel ont été fixés par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord de branche du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle.

La formation à la conduite de ces entretiens devra contribuer à mieux prendre en compte le principe d'égalité professionnelle.

En outre, il est rappelé que le salarié reprenant son activité suite au congé parental ou au congé maternité-adoption :

- a droit à un entretien avec son employeur dans les conditions de l'article 7 de l'accord du 24 mars 2005 ;
- doit bénéficier en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle ;
- doit bénéficier, si nécessaire à la reprise du poste, d'une remise à niveau.

b) Formation professionnelle : égalité d'accès

Les parties signataires rappellent que l'accord de branche du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, et plus précisément son article 11, prévoit différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elles insistent sur le rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution des carrières et engagent les entreprises à promouvoir la mixité par l'accès des femmes aux formations qualifiantes et diplômantes.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires rappellent l'accord du 15 décembre 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience et à la création de certificats de qualification professionnelle dans la vente à distance.

Pour permettre aux salariés de suivre ces formations, l'employeur doit tenir compte dans le choix de l'organisme de la proximité géographique du lieu de travail afin de veiller à ce que les déplacements du salarié en formation impactent le moins possible leur vie familiale. Ces formations se dérouleront en priorité pendant le temps de travail.

Que les salariés soient à temps complet ou partiel, l'employeur devra prendre les mesures pour que les femmes, notamment, puissent accéder, sans discrimination et quel que soit le dispositif mobilisé : plan de formation, bilan de compétences, VAE, périodes de professionnalisation, CIF ou DIF, à tous les niveaux de formation.

Lors de la conception du plan de formation, l'entreprise doit porter une attention particulière à certaines situations individuelles qui conduisent le salarié à être éloigné de son poste de travail : maternité, adoption, congé parental. Au retour du salarié, l'entreprise lui facilitera l'accès aux périodes de professionnalisation.

Par ailleurs, le salarié en congé parental d'éducation a le droit de suivre pendant son congé, à son initiative, une action de formation. Il est couvert pendant cette action par la législation sur les accidents du travail, maladie professionnelle comme pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Les parties signataires soulignent l'importance des travaux conduits par la branche en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ils constituent, pour l'entreprise, un outil d'anticipation qui doit contribuer à une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle et donnent aux salariés le moyen de se préparer aux évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière.

c) Evolution des parcours

Les parties signataires soulignent que les périodes d'absence longues, telles que les congés liés à la naissance ou l'adoption, ne peuvent constituer un frein pour l'évolution de carrière.

Le salarié concerné qui souhaite conserver un lien avec la vie professionnelle peut solliciter un entretien avec son manager. Cet entretien aura pour objectif :

- d'envisager les conditions dans lesquelles l'entreprise peut répondre à son souhait de continuer à recevoir les informations diffusées par l'entreprise aux autres salariés ;
- de préparer son retour au travail dans les meilleures conditions.

III. - Articulation vie professionnelle-vie privée

Les parties signataires souhaitent que soit recherché, dans les organisations d'entreprise, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Dans ce but, elles s'efforceront de faciliter les démarches de la vie familiale, éventuellement par la création de services proposés à leurs salariés : chèque emploi-service, conciergerie, crèches d'entreprise..., en cherchant des collaborations avec d'autres entreprises pour développer des services de proximité.

S'agissant de la vie familiale, les entreprises seront soucieuses de respecter les horaires habituels de travail en limitant le plus souvent possible ces réunions en dehors de ces horaires.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir les modalités permettant la prise en charge des frais de garde d'enfants lorsque la formation décidée par l'employeur, ou conjointement avec le salarié, se déroule en dehors des heures habituelles de travail et génèrent un surcoût pour le salarié.

IV. - Egalité d'accès aux différents métiers de la branche

Les parties signataires incitent les entreprises à veiller au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur accès aux différents métiers :

- par le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;
- par l'aménagement ergonomique des postes.

Elles rappellent que la situation familiale du salarié ne doit pas être prise en compte pour l'attribution d'un poste.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel pour la prise en compte de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Elles rappellent l'article 18 b de la convention collective vente à distance selon lequel :

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

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

V. - Egalité salariale

Les parties signataires font de la réduction des écarts constatés dans la rémunération une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération.

Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006.

C'est pourquoi les parties rappellent que les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon des bases identiques.

Les parties signataires soulignent, en particulier, l'obligation de la loi sur l'égalité salariale selon laquelle, à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ouvriers, employés ; techniciens, agents de maîtrise et cadres) ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux mettront en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

VI. - Indicateurs de la mixité et suivi de l'accord

Pour assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les indicateurs disponibles au niveau de la branche et contenus dans le rapport annuel éventuellement complétés par des données existant au niveau de l'entreprise et exploitables au niveau de la branche professionnelle.

Ces indicateurs portant situation comparée entre les hommes et les femmes sont les suivants (la catégorie professionnelle s'entend au sens de la convention collective : ouvriers, employés ; techniciens, agents de maîtrise et cadres) :

Le recrutement, l'emploi	Données sur les embauches et les départs par catégorie professionnelle. Effectifs : - répartition par catégorie professionnelle ; - répartition par contrats de travail (CDI ou CDD)
Parcours professionnels	Positionnement dans l'entreprise : - répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; - répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions de formation de salarié et par an. Répartition par type d'action de formation. Promotion : nombre de passages d'une catégorie professionnelle à une autre
Articulation entre vie professionnelle et vie familiale	Données chiffrées par catégorie professionnelle : - nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein. Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèches, chèque-emploi...)
Conditions de travail	Répartition des AT et MP
Egalité salariale	Données chiffrées par catégorie professionnelle : - éventail des rémunérations ; - rémunération médiane

Ces indicateurs doivent permettre de repérer et analyser une fois par an, lors de la réunion de présentation du rapport de branche, les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes.

En fonction de ces constatations, les partenaires sociaux proposeront des solutions adaptées pour réduire ces inégalités.

Les indicateurs seront actualisés sur proposition de la CPNEFP et feront l'objet d'un avenant négocié par les partenaires sociaux.

VII. - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

VIII. - Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

IX. - Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

X. - Date d'application

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

XI. - Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 5 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entreprises de vente à distance.
Organisations de salariés	FNPEC CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent leur volonté de donner une nouvelle impulsion à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la branche avec pour objectif de maintenir les salariés dans l'emploi, de leur permettre de s'adapter à l'évolution de leurs métiers et d'accéder à d'autres qualifications.

Elles considèrent que le présent accord est également l'opportunité de mettre en perspective l'ensemble des travaux déjà menés en ce domaine par la CPNEFP ainsi que les moyens mis en oeuvre suite aux différentes négociations menées au niveau de la branche dont elles soulignent les complémentarités :

- accord collectif du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle dans la vente à distance ;
- accord du 24 mai 2005 relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie dans la vente à distance ;
- accord du 15 décembre 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience et à la création de certificats de qualification professionnelle dans la vente à distance.

En donnant ainsi plus de visibilité aux engagements que consacrent ces accords et en développant les travaux menés par la CPNEFP pour mieux anticiper les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles perceptibles au niveau des entreprises et au niveau de la branche, ils considèrent que c'est un plus grand nombre de salariés qui auront une plus grande capacité, par les moyens mis à disposition par leur entreprise et la branche, à construire leurs parcours professionnels.

Au-delà des dispositions légales en vigueur qui définissent le champ des entreprises soumises à une obligation de négocier, le présent accord entend également préciser les voies et moyens qui permettront d'impulser la démarche dans les PME et TPE afin d'étendre le bénéfice de la GPEC à l'ensemble des salariés de la branche.

Il est rappelé que ces entreprises sont très nombreuses au sein de la profession (95 % d'entreprises de moins de 50 salariés). Les parties signataires soulignent que la démarche doit être en conséquence adaptée à cette typologie.

Cet accord intervient à un moment clé de l'évolution de la profession :

La vente à distance par internet gagne des parts de marché tandis que les commandes passées au moyen du courrier et du téléphone déclinent.

Les sites marchands continuent de croître rapidement : plus de 43 000 sites actifs en France, dont un nombre croissant sont issus de très grandes chaînes de magasins de prêt-à-porter, directement concurrentes des plus grandes entreprises de la profession.

L'usage du mobile continue de se banaliser, il va devenir un nouveau canal de distribution et en conséquence un véritable enjeu dans la relation client à distance. Au-delà de leurs canaux traditionnels, les entreprises tendent à devenir « multicanal ».

L'accès massif à internet induit de nouveaux comportements qui impactent d'ores et déjà les process clients et logistiques (21 millions d'individus se connectent chaque jour depuis leur domicile).

Dans ce contexte de mutation, les parties signataires constatent que la prospective constitue un enjeu central au niveau de la branche.

Les salariés doivent en effet pouvoir trouver au travers d'une démarche de GPEC conduite au niveau de la branche toutes les informations disponibles et pertinentes sur le contexte dans lequel évoluent les métiers et les emplois de la branche et en ce qui concerne les moyens leur permettant d'orienter leurs trajectoires professionnelles.

Qu'il s'agisse d'aborder ces évolutions dans le cadre d'une mobilité interne ou externe, les parties signataires considèrent que le présent accord doit permettre aux salariés d'obtenir une plus grande maîtrise de leur évolution professionnelle, en particulier pour les salariés qui seraient les plus exposés à des risques de rupture de leur parcours professionnel ou ceux qui connaissent de façon régulière des difficultés d'accès à un emploi stable, salariés qui doivent être considérés comme des publics prioritaires.

Pour les entreprises, la GPEC constitue un outil leur permettant d'anticiper leurs besoins en compétences pour préserver et développer leur compétitivité.

Compte tenu de ce qui précède, les parties signataires décident d'organiser la démarche de GPEC au niveau de la branche autour de 5 grands axes :

- les métiers et la prospective (art. 1^{er}) ;
- les métiers et la construction des parcours professionnels (art. 2) ;
- la sécurisation des parcours et la formation professionnelle (art. 3) ;
- la GPEC dans les PME et les TPE (art. 4) ;
- le dialogue social dans le cadre de la GPEC (art. 5).

Les métiers et la prospective

Article 1er

En vigueur étendu

Par les travaux conduits au niveau de la branche dans le cadre de sa CPNEFP et l'impulsion que les parties signataires considèrent devoir donner à ces travaux, le présent article a pour objectif d'apporter un niveau d'information auquel tous les salariés et les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, doivent pouvoir accéder.

Pour les salariés couverts par l'obligation faite à leur entreprise d'informer et de consulter le comité d'entreprise sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'évolution des emplois et des compétences et par ailleurs de mettre en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce dispositif de branche, sans se substituer à cette obligation, s'inscrit dans une démarche complémentaire de celui engagé par les entreprises.

Pour les salariés non couverts par cette obligation, il s'agit, au sens de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la GPEC, de « mettre à disposition des salariés des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de leur entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe ».

Les parties signataires décident de prendre des dispositions pour que ces informations soient également accessibles aux jeunes et aux demandeurs d'emploi qui projettent une insertion professionnelle dans la branche.

Ce dispositif repose sur deux démarches distinctes mais complémentaires dans leur finalité et leur méthodologie.

1.1. Cartographie des métiers

Les parties signataires soulignent l'importance des travaux réalisés pour répertorier et analyser les métiers. Ces travaux permettent de disposer au sein de la branche d'une cartographie déclinée par familles professionnelles et de fiches descriptives par lesquelles tout à chacun peut prendre connaissance des activités couvertes, des savoir-faire associés, du niveau de formation requis ou encore des principaux facteurs d'évolution.

Les parties signataires demandent à la CPNEFP de poursuivre le développement de ces outils, car ils permettent à toutes les entreprises et à leurs salariés de disposer d'une vision d'ensemble des métiers dans la branche et des conditions pour exercer et accéder à ces métiers et constituent donc un cadre de référence essentiel pour accompagner la réflexion du salarié sur son projet professionnel et sa mobilité. En outre, ils constituent une première étape simple et opérationnelle pour poser les bases d'une démarche de GPEC dans les PME et TPE.

Les parties signataires demandent que ce développement soit accompagné d'une réflexion sur les passerelles permettant par une plus ou moins grande proximité entre les métiers, de faire connaître aux salariés les trajectoires professionnelles possibles et de ce fait contribuer à l'évolution et la continuité professionnelles.

1.2. Démarche prospective de la vente à distance

Par accord collectif du 24 mars 2005, la branche a confié à l'observatoire prospectif du commerce, créé au sein du FORCO, les travaux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la vente à distance et à la CPNEFP la mission de les définir et les piloter.

Les parties signataires soulignent l'importance de donner à ces travaux une véritable dimension prospective et considèrent que cette démarche doit s'appuyer sur des éléments provenant des entreprises et plus largement prendre en compte les tendances observées dans la branche, au plan économique, démographique ou technologique, qui sont susceptibles de conduire à des évolutions significatives en termes d'emplois et de compétences. Chaque fois que cela est nécessaire, les travaux proposeront des scénarios afin d'identifier les stratégies d'action possibles.

Elles demandent à la CPNEFP d'intensifier cette démarche afin de disposer au sein de la branche d'une analyse économique et prospective de l'emploi, socle qui devra par la suite être actualisé en fonction des tendances observées.

Les métiers de la VAD et la construction des parcours professionnels

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent que la GPEC comporte un enjeu majeur qui relève de l'appropriation par chaque salarié de la démarche.

Cela implique pour chaque salarié, à partir des données qui lui sont accessibles, de pouvoir mettre en relation, individuellement ou de concert avec sa hiérarchie, les compétences et connaissances qu'il a développées tout au long de sa vie professionnelle et les évolutions prévisibles qui découlent de la stratégie de son entreprise ou plus globalement des mutations qui s'opèrent au niveau de la branche.

Elles proposent que chaque salarié puisse disposer d'un véritable diagnostic individuel sur lequel il pourra prendre appui pour :

- élaborer son projet professionnel ou adapter son parcours aux opportunités et aux circonstances professionnelles et personnelles qu'il rencontre ;
- se donner des objectifs de professionnalisation et identifier les moyens à mobiliser pour atteindre ces objectifs.

Les parties signataires n'entendent pas pour autant créer un nouveau dispositif mais considèrent qu'il est nécessaire de donner une cohérence globale et plus de visibilité aux moyens existants mis à disposition des salariés de la branche, en s'assurant de leur complémentarité.

Concourent à la réalisation de ce diagnostic individuel et global les dispositifs suivants :

- l'accès aux certifications professionnelles ;
- le bilan de compétences ;
- les entretiens professionnels ;
- le passeport formation.

2.1. Accès aux certifications professionnelles

Les parties signataires considèrent que la certification professionnelle constitue pour l'entreprise et pour le salarié un enjeu clé et partagé :

- la certification accompagne la gestion des ressources humaines de l'entreprise, en proposant à tout salarié qui le souhaite, un cadre formalisé attestant qu'il maîtrise le métier qu'il exerce, ou, dans le cas contraire, lui permet d'identifier les compétences à acquérir pour un plein exercice de ce métier ;

- la certification accompagne le salarié dans une démarche individuelle qui conforte son expérience professionnelle au sein de l'entreprise et, le cas échéant, reconnaît cette expérience dans un périmètre professionnel plus large, la branche ou l'interbranche.

Elles entendent en conséquence faire de l'accès des salariés à une certification professionnelle une priorité et rappellent que la branche s'est dotée dans ce domaine d'un cadre collectif et conventionnel :

- l'accord sur la formation professionnelle dans son article 9 fixe les orientations ;

- l'accord sur la VAE et les CQP détermine les modalités de mise en oeuvre.

Elles demandent à la CPNEFP de multiplier les initiatives qu'elle a prises avec le concours des entreprises pour promouvoir ces dispositifs ; parmi les premiers salariés bénéficiaires, beaucoup d'entre eux disposent désormais d'un titre professionnel reconnu.

2.1.1. Accès à un diplôme professionnel par la VAE

La branche a été à l'initiative de la création de la mention complémentaire « Assistance conseil vente à distance » (diplôme de niveau IV délivré par l'éducation nationale). Il existe par ailleurs d'autres certifications qui couvrent des niveaux de qualification et des champs professionnels plus larges.

Ces titres et diplômes sont sans aucun doute insuffisamment connus par les entreprises et les salariés au sein de la branche.

Les parties signataires considèrent :

- que, en raison des évolutions que connaissent les métiers de la vente à distance, favoriser l'accès à ces certifications est à la fois un enjeu de compétitivité pour les entreprises et d'employabilité pour les salariés ;

- que l'attractivité de ces certifications pour les salariés mais également pour les jeunes en formation professionnelle initiale conduit la VAD, en lien avec d'autres branches, à rechercher des partenariats pour développer des certifications communes. Ces certifications communes constituent en effet un élément qui favorise la sécurisation des parcours professionnels et la continuité dans l'emploi.

2.1.2. Certificats de qualification professionnelle

Les parties signataires considèrent que les CQP constituent un outil de mise en oeuvre non exclusif d'autres types de certification, mais néanmoins essentiel pour aider à la mise en oeuvre d'une GPEC dans les entreprises et dans la branche.

Le fait que les CQP soit la résultante d'un travail paritaire qui prend appui sur la CPNEFP est la garantie pour les entreprises comme pour les salariés d'une réponse adaptée et réactive à l'évolution des métiers et des besoins en compétences au sein de la branche.

Les modalités de délivrance des CQP qui se caractérisent par une évaluation en situation professionnelle les rend par ailleurs plus accessibles à la majorité des salariés que d'autres types de certification pouvant contribuer ainsi à accroître la motivation des salariés à se former.

Les parties signataires invitent la CPNEFP :

- à poursuivre les initiatives qui ont permis, en partenariat avec d'autres branches, la construction de certificats de qualification professionnelle interbranches. Par leur valeur reconnue quelle que soit la branche qui le délivre, ils constituent pour les salariés un véritable atout à l'occasion d'une mobilité professionnelle et pour la gestion des ressources humaines des entreprises, un outil d'aide au recrutement ;

- à rechercher avec les branches du commerce des synergies prenant en compte l'impact d'internet sur toutes les formes de commerce ;

- à diversifier les CQPI de façon qu'ils puissent être accessibles à différents niveaux de qualification, et notamment en ce qui concerne la maîtrise dont il convient de renforcer les compétences transversales d'animation et d'encadrement compte tenu des missions nouvelles induites par le développement de la GPEC dans les entreprises.

2.2. Bilan de compétences

Les parties signataires rappellent l'importance pour le salarié de pouvoir mobiliser à son initiative et dans une démarche individuelle les moyens lui permettant :

- d'être accompagné dans le choix de son orientation professionnelle ;

- d'obtenir un appui à l'élaboration de son projet.

Le bilan de compétences constitue une étape clé de cette démarche : « les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet personnel ».

Lorsque la GPEC mise en oeuvre dans l'entreprise aboutit au constat que l'emploi occupé par le salarié peut faire l'objet d'une évolution significative, les signataires demandent qu'une information soit donnée par l'entreprise aux salariés concernés, afin qu'ils puissent :

- mobiliser le solde du crédit d'heures dont ils disposent au titre du DIF pour la réalisation d'un bilan de compétences ;

- bénéficier d'une priorité d'absence lorsque la réalisation du bilan est sollicitée dans le cadre du CIF.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions, les parties signataires :

- rappellent que le salarié est informé chaque année par un décompte écrit du nombre d'heures qu'il peut mobiliser dans le cadre de son DIF ;

- décident que les bilans de compétences dont la prise en charge est demandée à l'entreprise dans le cadre du DIF ou du plan de formation constituent une action prioritaire au titre des fonds de professionnalisation et des dotations complémentaires attribuées par le FORCO aux entreprises.

Les dépenses réalisées au titre du DIF seront prises en charge par le FORCO selon les modalités prévues pour la prise en charge des actions de formation.

2.3. Entretiens professionnels

Les parties signataires soulignent que les entretiens professionnels constituent un moment privilégié permettant au salarié d'aborder avec sa hiérarchie les évolutions auxquelles peut conduire la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menée dans son entreprise et de discuter en conséquence des moyens lui permettant de s'y adapter.

En cela ils se distinguent des entretiens d'évaluation qui relèvent de pratiques managériales propres à chaque entreprise et doivent constituer un temps spécifique et suffisant.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle, ces entretiens doivent être menés dans les entreprises avec la volonté de faire progresser chaque salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Si nécessaire, ils doivent également contribuer à la continuité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels au sein de l'entreprise ou de la branche, le cas échéant dans un autre domaine d'activité.

Les parties signataires rappellent que l'article 7 de l'accord collectif du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle définit la périodicité et les modalités selon lesquelles ces entretiens doivent être mis en oeuvre dans la branche. Elles insistent notamment sur l'importance de former l'encadrement à la conduite de ces entretiens.

S'agissant de la périodicité avec laquelle les entretiens professionnels doivent être menés, les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien de deuxième partie de carrière qu'institue l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors et l'enjeu que revêt la GPEC pour promouvoir leur maintien dans l'emploi et laisser ouverte toute évolution de carrière possible, sans discrimination par rapport à l'âge.

2.4. Passeport formation

Les parties signataires incitent les salariés à constituer leur passeport formation selon les modalités que prévoit l'article 10 de l'accord sur la formation professionnelle dans la branche.

Par les éléments qu'il permet de recenser, complétés par toute ou partie des informations recueillies dans le cadre des dispositifs de bilans et des entretiens professionnels décrits précédemment, le passeport constitue un cadre structurant pour tout salarié qui souhaite faire valoir son expérience professionnelle ou engager une réflexion sur la construction de son parcours professionnel.

En conséquence, elles insistent sur l'importance de proposer aux salariés qui le souhaitent un cadre formalisé et pratique et demandent à la CPNEFP d'élaborer ce cadre en s'appuyant sur le modèle qui sera proposé et mis en ligne par le fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

La sécurisation des parcours et la formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Introduite par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, la problématique de la sécurisation des parcours professionnels constitue une dimension importante de la GPEC dont les parties signataires souhaitent identifier tous les enjeux pour le salarié et l'entreprise afin de ne laisser aucune situation individuelle sans réponse, dans l'entreprise ou au niveau de la branche.

La continuité professionnelle est l'objectif visé par les dispositions qui suivent. Elle s'inscrit dans la capacité donnée au salarié d'adopter des trajectoires professionnelles diversifiées et sécurisées, motivées par la réalisation d'un projet professionnel ou résultant de sa volonté d'anticiper des évolutions mises en évidence dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Par les actions qui seront mises en oeuvre au sein de la branche, les parties signataires souhaitent apporter des solutions par l'emploi ou répondant au choix du salarié de s'orienter vers une nouvelle activité. Elles entendent dissocier ces actions des réponses qui doivent être apportées dans le contexte spécifique de tout licenciement économique.

Dans le cadre des solutions qui relèvent du présent accord, les parties signataires entendent s'appuyer sur les mécanismes mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle qui instaure le fonds de sécurisation des parcours professionnels et ouvre le principe d'une collaboration étroite entre les branches, leur OPCA et les pouvoirs publics à un niveau territorial.

La sécurisation des parcours constitue par ailleurs un enjeu susceptible de concerner plus particulièrement certaines catégories de salariés exposées à un risque de rupture de leur parcours professionnel. C'est la raison pour laquelle les parties signataires décident d'identifier les situations professionnelles impliquant un accompagnement spécifique des salariés et une priorité dans le cadre des dispositifs de professionnalisation gérés par la branche.

3.1. Formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que les moyens de la formation professionnelle doivent être accessibles à tous les salariés, ce qui requiert un effort d'information accru dans les entreprises et dans la branche afin que les salariés aient connaissance de la possibilité qui leur est ouverte de solliciter le financement d'une action de formation, de bilan ou de VAE.

Il est demandé à la CPNEFP d'intensifier les initiatives qu'elle a prises en ce domaine en recherchant les moyens les plus efficaces pour permettre au plus grand nombre de salariés d'accéder soit directement, soit par le canal de leur entreprise à ces informations. Ils considèrent que l'information donnée aux salariés sur les dispositifs de professionnalisation, comme celle ayant trait aux données de la prospective mentionnées aux articles précédents, constitue un élément indissociable d'une démarche de GPEC.

La branche procédera dans un délai de 2 ans à un recensement des bonnes pratiques au sein des entreprises.

Pour renforcer le lien entre les dispositifs de professionnalisation existant au sein de la branche et la GPEC, les parties signataires :

- décident de porter la période de professionnalisation à une durée minimale de 3 jours. Les périodes de professionnalisation répondant aux situations visées par l'article 3. 2. 2 du présent accord feront l'objet d'une prise en charge majorée d'un tiers ;
- ouvrent aux salariés qui le souhaitent la capacité d'anticiper en accord avec leur employeur, l'utilisation de leur DIF dans la limite du cumul de 120 heures instauré par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette possibilité a pour objectif de permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences.

Les dispositions qui précèdent constituent une priorité dont les modalités de prise en charge par le FORCO, et sous réserve de disponibilités financières, seront déterminées par la CPNEFP.

Les mutations en cours au sein des entreprises renforcent la nécessité de maintenir la capacité de la branche à financer les actions de professionnalisation et en particulier celles qui seront définies par la CPNEFP comme des actions prioritaires pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la profession.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de rechercher auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) les moyens financiers permettant de conduire les actions au profit de la qualification et de la requalification des salariés confrontés à la mutation ou la disparition à terme de leur métier, sans accroissement de charge pour les entreprises. C'est la raison pour laquelle, ils entendent également solliciter les concours financiers de l'Etat et des collectivités locales dans le cadre des dispositifs de droit commun.

3.2. Mobilité professionnelle et sécurisation des parcours

3.2.1. Plate-forme de mobilité professionnelle

Les parties signataires entendent procéder à la création d'un dispositif général d'information dont la finalité est la continuité professionnelle et la sécurisation des parcours et sur lequel le salarié pourra également s'appuyer pour l'élaboration et la réalisation de son projet professionnel.

Indépendamment de ce dispositif, lequel sera mis en oeuvre par la branche, les parties signataires soulignent qu'il appartient aux entreprises et a fortiori aux groupes dont elles relèvent de proposer aux salariés, dans le cadre de la GPEC, toutes solutions internes de mobilité géographique et professionnelle.

Les parties signataires souhaitent être tenu informées des initiatives prises par les entreprises afin d'en faire une large diffusion au sein de la branche. Cela vise notamment les bourses de l'emploi que l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi incite les entreprises à mettre en oeuvre pour faciliter les mobilités internes dans le cadre de leur GPEC.

Ce dispositif dénommé « Plate-forme de mobilité professionnelle » sera mis en oeuvre dans le cadre de la CPNEFP au bénéfice et à l'initiative des salariés de la branche qui envisagent un projet de mobilité et souhaitent être accompagnés dans la concrétisation de ce projet.

Il comporte 3 missions principales :

- proposer un portail d'accès permettant aux salariés de s'informer et d'orienter leur parcours professionnel ;
- initier une démarche de collaboration avec Pôle emploi ;
- élargir les possibilités de mobilité par des partenariats interbranches ou en faisant connaître les emplois proposés par les groupements d'employeurs.

Les parties signataires :

- souhaitent que dans le cadre de cette plate-forme des synergies puissent être développées avec les initiatives qui seraient prises par les partenaires sociaux à un niveau interprofessionnel et territorial ;
- demandent que le dispositif soit également un point d'orientation pour les salariés qui recherchent des informations dans le cadre d'un projet visant à créer ou reprendre une activité professionnelle non salariée.

3.2.2. Mesures d'accompagnement à la mobilité dans un cadre de sécurisation des parcours professionnels

Les parties signataires soulignent que les salariés motivés par un projet de mobilité doivent non seulement avoir la possibilité d'accéder à une information exhaustive, mais également pouvoir disposer d'un cadre leur permettant de se préparer à exercer un nouvel emploi et considèrent que l'entretien professionnel est le moment le plus adapté pour discuter de cette évolution professionnelle.

Les parties signataires souhaitent en conséquence étendre aux mobilités externes « la période expérimentation mobilité » introduite par l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

Cette période est mise en oeuvre selon des modalités constituant tant pour le salarié que pour l'entreprise un cadre juridique sécurisé.

Pour le salarié, il s'agit durant toute la période de maintenir un lien contractuel avec son employeur.

La période définit les modalités selon lesquelles :

- des actions de formation seront prises en charge si besoin est ;

- les frais professionnels engendrés par la période seront indemnisés ;

Sont plus précisément visés par cette disposition les frais supplémentaires supportés par le salarié, en raison d'un allongement du trajet qu'il effectue pour se rendre sur son lieu de travail ou de la nécessité de trouver un hébergement temporaire ;

- le salarié pourra exercer un droit de retour dans son entreprise dans le cadre de son poste de travail ou d'un poste de travail similaire ;
- il pourra être mis fin conjointement au contrat de travail pour permettre au salarié d'occuper son nouvel emploi.

Les parties signataires décident que :

- la période est soumise à l'accord exprès et préalable du salarié ;
- les instances représentatives du personnel seront informées de la mise en oeuvre des périodes.

Les parties signataires demandent que la durée de la période d'essai et de son renouvellement éventuel incluent les périodes de travail effectif exécutées pendant la période.

Les parties signataires invitent les entreprises à :

- recourir au prêt de main-d'oeuvre pour sécuriser la mise en oeuvre des périodes. Le prêt de main-d'oeuvre est régi par l'article L. 8241-2 du code du travail et les dispositions nouvelles introduites par l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi ;
- informer les salariés de la possibilité qui leur est ouverte de demander à bénéficier d'un congé à temps plein ou à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise ou afin d'exercer des responsabilités de direction dans une « jeune entreprise innovante ». Ce congé est régi par les articles L. 3142-78 et suivants et D. 3142-41 et suivants du code du travail.

Pour favoriser ces projets, elles incitent les entreprises au déblocage anticipé des sommes réunies par le salarié au titre de l'épargne salariale, pour la création ou la reprise d'une entreprise, conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail.

Des échanges auront lieu par ailleurs avec le FORCO pour examiner la possibilité de recourir aux périodes de professionnalisation lorsque la réussite de la période expérimentation mobilité nécessite la réalisation d'actions de formation durant cette période.

A l'issue d'une période de 2 ans, les parties signataires dresseront un bilan de la mise en oeuvre de ces dispositions afin d'identifier les pratiques susceptibles d'être diffusées.

3.3. Situations professionnelles prioritaires

La GPEC, telle qu'elle résulte de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 et du présent accord, constitue un dispositif qui doit être accessible à l'ensemble des salariés de la branche. Les parties signataires considèrent cependant que tous les salariés ne sont pas confrontés aux mêmes conséquences et que, en tout état de cause, les mutations économiques, démographiques ou technologiques peuvent conduire à établir des priorités, notamment pour garantir le financement des actions qui visent à favoriser la continuité professionnelle des salariés les plus exposés.

Les parties signataires demandent à la CPNEFP de réexaminer, dans le cadre des fonds de la professionnalisation, les priorités et si nécessaire d'en adapter les modalités de prise en charge.

Conformément au présent accord, la CPNEFP est invitée à intégrer dans les priorités de la branche les actions au profit :

- du maintien des seniors dans l'emploi ;
- de la mise en oeuvre des périodes de découverte et des périodes expérimentation mobilité ;
- des salariés dont l'évolution du poste ou ses conditions d'exercice nécessitent à terme une mobilité ou une reconversion.

La GPEC dans les PME et les TPE

Article 4

En vigueur étendu

La branche de la VAD est composée majoritairement de PME et TPE, pour autant les emplois sont majoritairement concentrés dans de grandes entreprises.

Les parties signataires considèrent que :

- la recherche de solutions relève d'un principe d'équité entre les salariés ;
- ces solutions doivent de façon concomitante être l'opportunité de mettre à la disposition de ces entreprises et de leurs dirigeants des outils qui contribuent à la mise en oeuvre d'une dynamique de gestion des ressources humaines ;
- l'absence de formalisme dans les relations sociales au sein de ces entreprises est souvent compensée par une plus grande spontanéité et qu'il convient en conséquence de rechercher des solutions adaptées à la structure et au mode de management de ces entreprises.

En décidant de mettre à la disposition de ces entreprises un dispositif de soutien et de conseil, les parties signataires sont convaincues qu'un tel dispositif se fera au bénéfice des salariés mais peut également être un vrai levier de compétitivité pour ces entreprises qui pour une bonne part d'entre elles résultent d'une création récente et par la même contribuer implicitement à la consolidation des premiers emplois créés.

4.1. Actions d'information et de sensibilisation

La condition pour sensibiliser les PME-TPE à l'importance et l'intérêt d'engager une réflexion pour déboucher ensuite sur des actions dans le domaine de la GPEC passe par la nécessité dans un premier temps de mettre à la disposition de leurs dirigeants des informations facilement exploitables.

Les parties signataires sont convaincues de l'intérêt d'inciter les entreprises à mutualiser les pratiques qu'elles ont développées et qui sont les plus facilement transposables aux PME-TPE.

Les parties signataires décident de confier à la CPNEFP les travaux qui permettront au sein de la branche de favoriser ce partage de bonnes pratiques et d'informer ces entreprises des dispositifs de financement leur permettant d'être accompagnées dans la mise en oeuvre d'une GPEC.

4.2. Actions de conseil

Au-delà des actions d'information visées par le précédent paragraphe, la capacité de la branche à mobiliser au profit des PME-TPE des moyens permettant à ces entreprises de disposer d'outils simples et de méthodologies éprouvées et d'être accompagnées si nécessaire dans leur mise en oeuvre est une condition importante permettant d'obtenir l'adhésion du chef d'entreprise et des dirigeants à une démarche de GPEC et parfois même le principal levier pour concrétiser la démarche et la rendre pérenne.

Cela est d'autant plus important et nécessaire que la démarche de GPEC implique que l'entreprise dispose au préalable d'un cadre stratégique. S'agissant des PME-TPE, la stratégie conduite par le chef d'entreprise est le plus souvent implicite et la communication faite aux salariés sur cette stratégie s'inscrit dans un contexte organisationnel qui permet le plus souvent une relation directe entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Dans ce contexte propre aux PME-TPE, les parties signataires pensent qu'il est nécessaire de proposer un appui à ces entreprises :

- en mettant à leur disposition des prestations sous forme de diagnostic stratégique suivi, dans une seconde phase, de prestations d'appui à la conception d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- en mettant en oeuvre des actions expérimentales destinées à la formation des dirigeants des PME-TPE salariés ou non salariés ;
- en étudiant les conditions et modalités selon lesquelles des personnels détachés de grandes entreprises pourraient apporter, dans le cadre d'une mission définie et sous réserve de leur accord, leur expertise aux dirigeants de ces entreprises.

Pour la mise en oeuvre des actions qui relèvent du présent article, la branche examinera toutes les possibilités dont elle dispose, de conventionner avec l'Etat pour :

- permettre aux entreprises d'obtenir un concours externe pour l'élaboration de plans de GPEC dans une démarche participative impliquant l'ensemble des

acteurs de ces entreprises ;

- permettre à la branche de conduire en amont des actions de sensibilisation aux enjeux de la GPEC, ces actions s'appuyant notamment sur une capitalisation des pratiques des entreprises et la diffusion de ce travail de capitalisation sous une forme pratique et incitative.

Dialogue social et GPEC

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Dialogue social au niveau de l'entreprise

Les parties signataires soulignent le rôle essentiel du dialogue social au niveau des entreprises pour construire une démarche de GPEC et emporter l'adhésion ainsi que le concours de tous les acteurs de l'entreprise dans sa mise en oeuvre.

Ce dialogue social s'exerce dans le cadre de la négociation collective et plus précisément en ce qui concerne le présent accord, au titre de l'obligation triennale de négocier dans les entreprises de plus de 300 salariés, la mise en place d'un dispositif de GPEC sur laquelle le comité d'entreprise est informé.

Elles rappellent que la négociation d'entreprise porte également sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ;
- la qualification des catégories d'emplois le cas échéant, menacées par les évolutions économiques ou technologiques.

Elles soulignent sur ce point particulier l'importance du présent accord pour organiser la continuité professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels, notamment lorsque ces parcours comportent une mobilité.

A défaut de l'obligation de négocier, les parties signataires soulignent que les attributions économiques du comité d'entreprise et notamment celles qui conduisent à le consulter et l'informer sur les perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi et des technologies dans l'entreprise sont à considérer comme une première étape vers une démarche de GPEC dont les entreprises sont invitées à rechercher les modalités les plus adaptées.

5.2. Dialogue social au niveau de la branche

Dans les entreprises non assujetties à la constitution d'un comité d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, les parties signataires soulignent le rôle essentiel que les signataires entendent dévoluer à la CPNEFP pour apporter à ces entreprises et leurs salariés les outils et méthodes leur permettant d'entrer dans une démarche concertée de GPEC et exercer un véritable rôle d'information et de sensibilisation.

Compte tenu des dispositions qui précèdent, les parties signataires rappellent que ce rôle doit s'exercer :

- pour doter la branche d'une véritable démarche de prospective ;
 - pour favoriser la construction de parcours professionnels et, si nécessaire, en sécuriser la mise en oeuvre ;
 - pour créer de nouvelles certifications professionnelles et permettre aux salariés de bénéficier d'actions de VAE ;
 - pour orienter les financements de la professionnalisation de telle façon qu'ils répondent aux besoins de formation résultant de la GPEC ;
 - pour décider des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement dont les PME-TPE et leurs salariés doivent être en priorité bénéficiaires.
- Pour mener ces actions, les parties insistent sur l'importance d'obtenir des entreprises qu'elles acceptent de mettre en commun leurs pratiques de GPEC.

5.3. Dialogue social et dynamiques partenariales

Les parties signataires affirment que la branche doit exercer un rôle central dans l'expression des priorités en matière de gestion et de développement des compétences, lesquelles doivent être en cohérence forte avec le contexte et les perspectives d'évolution propres à la profession, a fortiori lorsque celle-ci est confrontée à des mutations importantes impliquant des repositionnements stratégiques qui doivent s'appuyer sur des changements d'organisation et une évolution des compétences demandées aux salariés.

Elles considèrent que dans ce contexte

- des partenariats avec d'autres branches professionnelles peuvent être essentiels compte tenu :
- des liens économiques que leurs entreprises seraient stratégiquement conduites à développer ;
- des synergies qu'il est possible de favoriser au bénéfice des salariés pour accroître leur employabilité par exemple, dans le cadre du développement de certifications communes ou afin de disposer d'ingénieries de professionnalisation éprouvées et facilement mobilisables ;
- des partenariats avec les organisations territoriales interprofessionnelles peuvent s'avérer nécessaires et bénéfiques pour les entreprises et leurs salariés, notamment lorsqu'il s'agit de développer et contractualiser des collaborations avec les collectivités territoriales ou solliciter les dispositifs paritaires interprofessionnels en matière d'information, de formation ou de bilan.

Cette collaboration dans le domaine de la GPEC s'exerce dans le cadre du rôle respectif des CPNEFP et des COPIRE et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel sur la GPEC qui énonce :

- qu'il appartient aux COPIRE de prendre l'initiative de coordonner l'ensemble des informations et données prospectives propres à leur territoire ainsi que celles des branches, susceptibles d'éclairer les partenaires sociaux au niveau régional, les entreprises et les salariés sur l'évolution des métiers et des compétences ;
- que les branches et les organisations territoriales interprofessionnelles inciteront les entreprises ayant développé des pratiques réussies de GPEC à mettre en commun leurs expériences pour faciliter les développements de carrière et les mises en relation des offres et besoins de compétences ;
- que les branches et les organisations territoriales interprofessionnelles rechercheront dans toute la mesure du possible la mise à disposition des entreprises, des informations communes à celles d'entre elles ayant des relations industrielles y compris de sous-traitance.

Communication

Article 6

En vigueur étendu

De façon à ancrer la pratique de la GPEC au sein des entreprises de la branche et rendre la démarche accessible individuellement aux salariés, les parties signataires conviennent de la nécessité d'une action d'information et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs concernés au sein des entreprises.

Il s'agit également d'aider ces acteurs à mieux comprendre l'articulation entre le présent accord et les accords collectifs conclus dans la branche qui concourent directement ou indirectement aux objectifs visés par la GPEC.

Les parties signataires considèrent en effet que les entreprises et leurs salariés mais également les instances représentatives du personnel doivent disposer d'une connaissance de l'ensemble des moyens et des priorités négociés au niveau de la branche.

Elles décident en conséquence de solliciter l'observatoire prospectif des métiers afin d'élaborer avec l'appui de ce dernier le « guide pratique de la GPEC au sein de la vente à distance ».

La CPNEFP sera chargée de la réalisation de ce guide.

Champ d'application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Caractère obligatoire

Article 8

En vigueur étendu

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Date d'application

Article 10

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt. - Extension

Article 11

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Avenant n° 2 du 9 novembre 2004 portant modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France ; Syndicat national des entreprises de vente à distance.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres FO ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération du commerce et des services CGT ; Fédération des services CFDT ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération cuirs, textile habillement FO.

Modification du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article L. 132-16 du code du travail, l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue est modifié comme suit :

Article 1er

Champs d'application

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

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

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

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

Modification de l'intitulé de la convention collective

Article 2

En vigueur étendu

Consécutivement à ce qui précède, les parties conviennent de libeller l'intitulé de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue comme suit :

« convention collective nationale des entreprises de vente à distance ».

Caractère obligatoire

Article 3

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé au présent avenant, par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Notification et validité de l'avenant

Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'avenant en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'avenant.

Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du Nord, lieu de signature, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Lille.

Demande d'extension

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent avenant.

Date d'application

Article 7

En vigueur étendu

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

Avenant du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national social des entreprises de vente à distance ; Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France;
Organisations de salariés	Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes (branche VAD) CFE-CGC ; Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

L'article 2 « Période d'essai » de l'avenant « Ouvriers et employés » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Période d'essai

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

Elle est fixée à 1 mois et renouvelable 1 mois.

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

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

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

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

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

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

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

La mise en 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. »

L'article 4 « Période d'essai » de l'avenant « Agents de maîtrise et techniciens » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Période d'essai

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

Elle est fixée à 2 mois et renouvelable 2 mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La mise en 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 période de formation professionnelle indispensable à la tenue du poste, la majoration de 25 % pour les heures afférentes à une période de renouvellement est portée à 50 %.

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

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

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

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

L'article 4 « Période d'essai » de l'avenant « Ingénieurs et cadres » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Période d'essai

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

Elle est fixée à 3 mois et renouvelable 3 mois.

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

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

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

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

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance prévus aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 (3). Cependant, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai après 2 mois de présence du salarié, le délai de prévenance pour l'employeur est de 1 mois de date à date.

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

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

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

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

La mise en 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 seront proratisées en fonction de l'horaire de travail.

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

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

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

Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avenant du 24 juin 2011 relatif à la modification de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entreprises de vente à distance ; Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce services et forces de vente CFTC,

1. Dispositions générales

L'alinéa 1er de l'article 30 « Prime ou gratification annuelle » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

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

Le reste de l'article est sans changement.

2. Avenant « Ouvriers et employés »

L'article 9 « Garantie d'ancienneté » est supprimé.

3. Avenant « Techniciens et agents de maîtrise »

Le second alinéa de l'article 11 « Salaires effectifs garantis collectivement » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

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

Le reste de l'article est sans changement.

Le premier alinéa de l'article 13 « Préavis » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

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

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

1. Agents de maîtrise et techniciens de catégorie D : le mois en cours et le mois suivant.

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

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

Le reste de l'article est sans changement.

Le second alinéa de l'article 17 « Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens assimilés cadres » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

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

Le reste de l'article est sans changement.

4. Avenant « Ingénieurs et cadres »

Le titre de l'avenant « Ingénieurs et cadres » est abrogé et remplacé par le titre suivant : « Cadres ».

L'article 1er « Champ d'application » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 1^{er}

Champ d'application

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

L'article 2 « Classification » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 2

Classification

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

Le 1^{er} alinéa du paragraphe a de l'article 18 « Régime de retraite et prévoyance » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

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

Le reste du paragraphe a et de l'article sont sans changement.

Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe « Classifications »

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entreprises de vente à distance ; Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

L'annexe « Classifications » est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

« ANNEXE

Classification

Préambule

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de réviser le dispositif de classification établi en 1992, dans le but :

- de permettre aux entreprises de la vente à distance de s'adapter aux évolutions technologiques ainsi qu'à un univers de consommation en mutation ;
- avec le développement d'Internet :
- un grand nombre de PME et TPE se créent dans la vente à distance ;
- le multi-canal transforme les organisations du travail et les emplois ;

- de reconnaître le savoir-faire des salariés de la vente à distance, de telle sorte que cette reconnaissance se concrétise, en permettant à tout salarié :
- d'évoluer dans le cadre de l'emploi qu'il occupe ;
- d'accéder à un emploi classé à niveau supérieur ;
- de mettre en adéquation la grille des salaires barémiques avec les objectifs de la présente classification.

Dans cette perspective, elles soulignent l'importance des accords conclus dans la vente à distance, pour "une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie" et le développement des compétences par la formation professionnelle.

Elles réaffirment le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires décident d'adapter la structure de classification en se fixant 3 objectifs dans la construction d'une nouvelle grille :

- créer un dispositif facilement applicable à l'organisation de chaque entreprise ;
- disposer d'"emplois repères" qui soient représentatifs en nombre de salariés et significatifs de l'évolution des emplois dans la branche ;
- construire des repères objectifs pour classer les emplois et valoriser l'expérience professionnelle que les salariés de la VAD développent dans le cadre de leur emploi.

Article 1^{er}

Principes de classification

La classification regroupe l'ensemble des catégories de personnel en une échelle unique comportant des catégories et des niveaux.

La classification comporte 2 étapes successives :

- le classement de l'emploi par catégorie ;
- l'attribution d'un niveau au titulaire de cet emploi.

Le système de classification est explicité par le classement d'emplois repères.

1.1. Classement des emplois

1.1.1. Les emplois sont classés sur une échelle comportant 8 catégories conventionnelles :

- les catégories A à C se rapportent aux ouvriers et employés ;
- les catégories D et E se rapportent aux techniciens et agents de maîtrise ;
- les catégories F à H se rapportent aux cadres.

Nombre de catégories auquel il ne peut être dérogé.

1.1.2. Les catégories sont définies à partir des critères classants suivants :

- autonomie ;
- activité ;
- responsabilité ;
- connaissances requises.

Pour qu'un emploi soit situé à une catégorie donnée, il faut impérativement qu'il réponde aux exigences requises par les critères classants.

Ces critères sont déclinés catégorie par catégorie à partir des définitions génériques suivantes.

Autonomie

L'autonomie est la capacité à prendre des initiatives, elle se mesure à la fréquence des contrôles, à la précision des consignes et/ ou à l'amplitude de la délégation.

Activité

Ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vont de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

Responsabilité

La responsabilité s'entend du simple respect des procédures jusqu'à des responsabilités qui touchent à la marche générale de l'entreprise.

Connaissances requises

Il s'agit du niveau de formation requis pour tenir l'emploi. Ces niveaux sont définis par référence à la nomenclature interministérielle du 11 juillet 1967 annexée au présent accord.

Ce niveau peut avoir été acquis :

- au terme de la formation initiale ;
- au terme d'une formation continue ;
- par l'expérience professionnelle ;
- dans le cadre d'une VAE ou par un CQP ou CQPI.

A chaque catégorie correspond une rémunération minimale.

1.2. Attribution du niveau

Le niveau traduit la maîtrise des savoir-faire que démontre le salarié dans l'emploi qu'il occupe.

Chaque catégorie comporte 3 niveaux reconnaissant l'évolution du salarié dans son emploi :

- débutant ;
- maîtrisant ;
- référent et/ou polyvalent.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur reconnaît l'évolution du salarié dans son emploi. Il implique de satisfaire complètement à la définition du niveau inférieur. Toutefois, dès lors que sont remplies les conditions propres à chaque niveau, l'attribution d'un niveau n'implique pas pour le salarié d'avoir été préalablement positionné au niveau qui précède dont il est néanmoins supposé satisfaire complètement les conditions.

Pour favoriser le passage d'un niveau à l'autre, il est fait application des dispositions de l'article 4 sur l'évolution professionnelle du salarié. A chaque niveau correspond une rémunération minimale déterminée conformément à ces dispositions.

Il est, par ailleurs, expressément convenu que tout salarié titulaire d'un CQP ou CQPI délivré par la branche, dans l'emploi qu'il occupe, se voit attribuer, a minima, le niveau " maîtrisant ".

1.3. Emplois repères représentant une partie significative des activités de la branche établis dans le but de faciliter l'analyse et le classement des emplois

Par application des principes définis précédemment, les emplois repères déterminent à partir des tâches et des activités décrites une catégorie minimale de classement selon laquelle des emplois analogues, portant ou non la même dénomination, sont classés dans une même catégorie.

Il est précisé que tout emploi dont le périmètre des activités, de responsabilité et de l'autonomie est identique à l'emploi repère ne peut pas être classé à un niveau inférieur à ce dernier.

Article 2

Selon les principes définis à l'article 1er, le classement d'un emploi conduit, d'une part, à la détermination d'une catégorie et, d'autre part, à l'attribution d'un niveau pour son titulaire.

2.1. Classification ouvriers-employés

Les ouvriers et employés exercent leur activité sous contrôle de la hiérarchie, à partir de modes opératoires et procédures définis. De façon générale, ils reçoivent ou recourent à des instructions leur permettant d'atteindre le résultat attendu.

En atteignant une parfaite connaissance de leurs métiers et en s'adaptant à leur évolution notamment par la formation professionnelle, ils contribuent directement au service de qualité que l'entreprise doit apporter pour répondre aux attentes de ses clients avec lesquels certains emplois ont vocation à être en relation.

2.1.1. Définition des niveaux

Niveau débutant

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 9 mois, les salariés maîtrisant les savoir-faire requis par l'emploi se voient attribuer un niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant de façon satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi qu'il exerce. Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues sans avoir besoin d'assistance, ni d'accompagnement, dans un contexte de travail habituel.

Niveau référent et/ou polyvalent

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi, au point d'être considéré :

Comme un référent : l'expertise professionnelle qu'il a développée lui permet par exemple et sans que cela soit cumulatif :

- de résoudre des problèmes nouveaux et/ ou inhabituels ;
- d'alerter sur les dysfonctionnements et proposer des améliorations sur les procédures ou les modes opératoires ;
- d'être sollicité et participer aux évolutions des procédures, des modes opératoires ou de l'organisation du travail ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- de partager son expérience professionnelle dans le cadre de groupes de travail ;
- d'exercer une mission de tutorat.

Comme un polyvalent : est considéré comme polyvalent le salarié réalisant de façon non occasionnelle des opérations qui relèvent d'un autre emploi classé dans la même catégorie ou une catégorie inférieure. (Par autre emploi, il faut considérer une situation de travail qui peut correspondre à un poste de travail différent mobilisant des activités et des compétences de même nature.)

2.1.2. Définition de la catégorie A

Autonomie

Des instructions précises définissent les opérations à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.

Les opérations nécessitent le contrôle du travail par le responsable hiérarchique.

Activité

Exécution d'opérations à enchaîner de façon cohérente, ce qui nécessite d'échanger des informations diversifiées, de les prendre en compte et éventuellement de les reporter sur un formulaire.

Responsabilité

Autocontrôle de conformité réalisé à chaque étape du travail.

Connaissances requises

Les connaissances minimales requises sont celles sanctionnées par le CAP-BEP.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

2.1.3. Définition de la catégorie B

Autonomie

Des instructions complètes précisent le cadre de travail, les limites d'action et les moyens disponibles.

Le responsable hiérarchique contrôle et assiste l'activité.

Activité

Exécution d'opérations qualifiées pouvant comporter le choix de la solution la plus adaptée dans le cadre de procédures définies.

Responsabilité

Les résultats attendus sont atteints par l'adaptation des moyens mis à disposition. Ils peuvent nécessiter une collaboration avec des interlocuteurs internes ou externes.

Connaissances requises

Les connaissances minimales requises sont soit celles sanctionnées par le baccalauréat, et notamment le baccalauréat professionnel, soit celles sanctionnées par le CAP ou le BEP complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et/ ou de formations complémentaires.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

2.1.4. Définition de la catégorie C

Autonomie

Des instructions générales (complétées par des informations) indiquent les résultats à atteindre et les méthodes de travail pour y parvenir.

Le responsable hiérarchique contrôle les résultats et les méthodes mises en œuvre.

Activité

Exécution d'un ensemble de travaux, nécessitant la recherche, l'analyse et le traitement d'informations variées, et complexes, pour rechercher la solution la plus appropriée.

Responsabilité

Les résultats attendus sont obtenus par l'utilisation de méthodes connues mais diversifiées et complexes.

Ils sont atteints par l'adaptation des moyens mis à disposition. Ils peuvent nécessiter une collaboration avec des interlocuteurs internes ou externes.

Connaissances requises

Les connaissances minimales requises sont celles sanctionnées par le baccalauréat et notamment du baccalauréat professionnel, complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et ou de formations complémentaires.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

2.2. Classification agents de maîtrise et techniciens

Les agents de maîtrise et les techniciens exercent leur mission dans le cadre d'une délégation et d'objectifs définis le plus souvent dans un cadre annuel.

Les techniciens sont reconnus pour leur maîtrise d'une ou plusieurs technologies et/ ou leur aptitude à la conduite de projets, groupes de travail dans le cadre de leur domaine d'action.

Les agents de maîtrise sont reconnus pour leur capacité managériale : coordonner un groupe de salariés, former, apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés, manager des salariés au sens hiérarchique (organiser, planifier, contrôler, évaluer, fixer des objectifs, motiver). Ces compétences peuvent être associées.

De par leurs attributions, ils exercent un rôle en matière de communication, au sein de leur entreprise et/ ou sont en relation avec des clients, fournisseurs ou prestataires de services.

Ils font preuve de capacité d'adaptation dans un environnement technique, économique et commercial en évolution constante.

2.2.1. Définition des niveaux

Niveau débutant

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi qu'il exerce : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 12 mois, les salariés maîtrisant les savoir-faire requis de l'emploi sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant l'emploi qu'il exerce, ce qui lui permet :

- d'obtenir de façon régulière et satisfaisante les contributions attendues ;
- d'être force de proposition, auprès de sa hiérarchie dans le cadre de son domaine d'activité, afin de résoudre des problèmes inhabituels ;
- d'animer des groupes de travail dans son domaine d'activité ;
- d'accueillir les nouveaux collaborateurs de son domaine d'activité ;
- d'assister ses collaborateurs.

Niveau référent

Salarié dominant l'emploi qu'il exerce au point d'être reconnu comme un expert.

Son expertise lui permet de :

- résoudre des problèmes complexes ;
- rédiger les procédures et transmettre les savoir-faire ;
- assurer des missions complémentaires dans le périmètre de son emploi ;
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues (TAM) ;
- animer des groupes de travail transversaux ;
- contribuer à l'optimisation des process existants ;
- tutorer les nouveaux collaborateurs.

2.2.2. Définition de la catégorie D

Autonomie

L'emploi occupé s'organise dans le cadre de programmes ou plannings de travail préétablis. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations par son responsable hiérarchique.

Activité

Réaliser des dossiers ou des travaux présentant des spécificités techniques pouvant nécessiter de réunir, de communiquer des informations de nature et de sources diverses.

L'agent de maîtrise anime et manage un groupe de salariés.

Responsabilité

Propose des solutions, met en 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, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

2.2.3. Définition de la catégorie E

Autonomie

L'emploi occupé requiert une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité conformément aux objectifs fixés avec son responsable hiérarchique (gestion du planning, priorisation des activités à gérer).

Activité

Réaliser ou coordonner des travaux relatifs à un projet, nécessitant de maîtriser plusieurs techniques, d'appliquer et d'adapter les actions en vue d'atteindre

les objectifs.

Participer à l'élaboration des prévisions, à la communication des résultats et de leur analyse.

La maîtrise de sa spécialité professionnelle lui permet d'apporter des conseils techniques, de proposer et de mettre en œuvre des solutions nouvelles.

L'activité exige d'être en lien avec des interlocuteurs différents et variés pour aboutir à des solutions dans l'intérêt de l'entreprise.

L'agent de maîtrise anime et manage un ou plusieurs groupes de collaborateurs (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de niveau inférieur).

Responsabilité

Il contribue par son action à l'amélioration des process de l'entreprise, il élabore les techniques nouvelles, il analyse et adapte les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

Il participe à la détermination de ces objectifs.

Il est un relais de communication de l'entreprise.

Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par le BTS, le DUT ou la licence professionnelle.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

2.3. Classification cadres

Les cadres contribuent à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Ils peuvent assurer la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité ou projets de l'entreprise dans le cadre d'objectifs généraux.

Ces activités demandent aux titulaires :

- une compétence technique confirmée ;
- une capacité à piloter des projets et à manager les équipes projets ;
- des compétences managériales pour animer, former et motiver leurs collaborateurs.

Le plus souvent, ils exercent leurs missions avec un niveau de délégation qui dépend de la fonction exercée et du périmètre des activités dont ils ont la responsabilité.

Les décisions qu'ils prennent et/ou les projets qu'ils conduisent peuvent avoir un impact significatif sur les performances et plus généralement les résultats économiques de l'entreprise. Ils sont en capacité d'acquiescer et de mettre en œuvre des technologies nouvelles.

Certaines fonctions peuvent les amener à travailler dans un contexte international.

La présente classification ne concerne pas les emplois de cadres définis à l'article L. 3111-2 du code du travail.

2.3.1. Définition de la catégorie F

2.3.1.1. Définition des critères classants

Autonomie

Les activités sont réalisées dans le cadre de directives qui fixent les objectifs et les moyens à mettre en 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 prestataires de services.

Il peut manager directement des ouvriers, employés, techniciens et agent de maîtrise.

Cette catégorie accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, interviennent dans des domaines de spécialité. En tant que spécialistes de leur domaine, ils peuvent se voir confier des missions ou la conduite de projets, sur une durée limitée, faisant intervenir des personnes de divers métiers, qu'ils leur appartiennent d'orienter et de mobiliser.

Responsabilité

Il est garant par son action de l'amélioration des process de l'entreprise, il élabore les techniques nouvelles, il analyse et adapte les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (titre d'ingénieur, master, ou tout diplôme équivalent).

Ce niveau peut être acquis par la formation initiale, par la formation professionnelle, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience).

2.3.1.2. Définition des niveaux

Niveau débutant

Ce niveau accueille les cadres faisant l'acquisition d'une première expérience professionnelle, des techniciens ou agents de maîtrise changeant de statut et les cadres en prise de fonction.

Ils peuvent avoir besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période effective d'au maximum 18 mois les salariés occupant pleinement leur fonction sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pleinement la fonction qu'il exerce ce qui lui permet d'atteindre les objectifs et les résultats attendus.

Niveau référent

Salarié dominant l'emploi qu'il exerce, au point d'être considéré par ses compétences comme un expert.

Son expertise lui permet sans que cela soit cumulatif :

- de résoudre des problèmes inhabituels ou plus complexes ;
- d'assurer des missions complémentaires dans le périmètre de son emploi ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- d'animer des groupes de projets transversaux à partir d'un cahier des charges ;
- d'exercer une mission de tutorat de nouveaux collègues.

2.3.2. Définition de la catégorie G

2.3.2.1. Définition des critères classants

Autonomie

Le titulaire participe à la détermination des objectifs, et des moyens humains, techniques et budgétaires à mettre en œuvre dans son secteur d'activité.

Le contrôle porte sur les réalisations de l'année écoulée sur les écarts entre objectifs et réalisations.

Activité

Gère un secteur d'activités impliquant des relations régulières avec d'autres services internes ou des interlocuteurs externes et des prestataires de services.

Il peut manager des équipes composées d'ouvriers et d'employés, techniciens, agent de maîtrise et cadres et également des prestataires extérieurs.

Cette catégorie accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, ont acquis une expérience confirmée dans leur domaine de spécialité.

Ils pilotent des projets significatifs ou transversaux, internes ou externes et parfois à l'international.

Responsabilité

La responsabilité s'étend à tous les aspects sociaux, économiques, techniques et organisationnels.

Il intervient dans la gestion de carrière de ses collaborateurs et dispose d'une large initiative pour concevoir et mettre en œuvre le fonctionnement, l'organisation et les process.

Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (titre d'ingénieur, master..., ou tout diplôme équivalent).

Ce niveau peut être acquis par la formation initiale, par la formation professionnelle, ou par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience).

2.3.2.2. Définition des niveaux

Niveau débutant

Ce niveau accueille les cadres faisant l'acquisition d'une première expérience professionnelle et les salariés dans le cadre d'un changement de statut.

A l'issue d'une période effective d'au maximum 18 mois les salariés occupant pleinement leur fonction sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pleinement la fonction qu'il exerce, ce qui lui permet d'atteindre les objectifs et les résultats attendus.

Niveau référent

Salarié se voyant confier le management des projets les plus complexes.

2.3.3. Définition de la catégorie H

2.3.3.1. Définition des critères classants

Autonomie

Le titulaire exerce son activité dans le cadre d'une large délégation à partir d'orientations stratégiques délivrées par sa direction, à l'élaboration desquelles il contribue.

Le contrôle s'exerce sur sa contribution à la mise en œuvre de la stratégie, laquelle peut nécessiter la prise en compte d'enjeux internationaux.

Activité

Dirige un ou plusieurs secteurs d'activités parmi les plus importants de l'entreprise ou est en charge d'une grande fonction de l'entreprise.

Anime des cadres, des experts et/ou d'autres responsables hiérarchiques.

Cette catégorie accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, ont acquis la plus grande expertise dans leur domaine, intégrant des enjeux économiques et réglementaires qui peuvent être étendus à un contexte international.

Responsabilité

Il traduit en plan d'action les orientations stratégiques qu'il met en œuvre en utilisant toutes les ressources mises à sa disposition par sa direction.

Il s'inscrit dans le cadre d'une démarche permanente d'anticipation permettant à l'entreprise de s'adapter à l'évolution de ses marchés, aux réglementations et aux techniques nouvelles.

Ses résultats ont une forte incidence sur la marche générale de l'entreprise.

Connaissances requises

Le niveau de connaissances requises est celui équivalant aux diplômes les plus élevés de l'enseignement supérieur.

2.3.3.2. Définition des niveaux

Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pleinement la fonction qu'il exerce, ce qui lui permet d'atteindre les objectifs et les résultats attendus.

Niveau référent

Par l'étendue du périmètre de ses activités, leur impact économique et l'importance des ressources dont il dispose, à ce titre, il est considéré comme référent.

Article 3

Synthèse des classifications

Conformément aux principes retenus, les entreprises attribuent à chaque salarié, selon les modalités définies à l'article 5, une qualification qui résulte à la fois :

- de la catégorie de l'emploi qu'il occupe ;

- du niveau qu'il détient au titre de cet emploi.

Ces qualifications sont énumérées dans le tableau ci-après. Elles prennent les appellations suivantes : A-D, A-M ...

Catégorie	Niveau	Débutant	Maîtrisant	Référent et/ou polyvalent
Ouvriers. - Employés	A	A-D	A-M	A-R P
	B	B-D	B-M	B-R P
	C	C-D	C-M	C-R P

Agents de maîtrise. - Techniciens	D	D-D	D-M	D-R
	E	E-D	E-M	E-R
Cadres	F	F-D	F-M	F-R
	G	G-D	G-M	G-R
	H	-	H-M	H-R

Article 4

Evolution professionnelle

Par l'accord du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle dans la vente à distance, les parties signataires ont souhaité répondre à l'aspiration des salariés à une plus grande maîtrise de leur évolution professionnelle.

Par l'introduction de niveaux dans la classification, le présent accord ouvre une voie nouvelle, dans le but de reconnaître aux salariés de la branche, la maîtrise des savoir-faire qu'ils démontrent dans leur emploi.

Les parties signataires décident en conséquence que lors de l'entretien professionnel, tel que défini à l'article 7 de l'accord du 24 mars 2005, sont discutées avec le salarié les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les modalités selon lesquelles les actions de professionnalisation et le résultat de ces actions peuvent conduire à l'attribution d'un niveau supérieur ou donner accès aux emplois disponibles avec l'attribution de la catégorie qui correspond.

Suivant ce principe, les signataires insistent sur l'importance d'ouvrir aux salariés qui en expriment le souhait et qui ont obtenu le niveau de référent et/ou polyvalent dans la catégorie C ou référent dans la catégorie E, l'accès aux emplois disponibles des catégories supérieures TAM et cadres. Au préalable, il sera mené d'un commun accord une évaluation professionnelle qui déterminera la capacité du salarié à accéder au changement de statut et les moyens nécessaires pour l'accompagner.

A cet effet, ils rappellent également l'importance de l'entretien de seconde partie de carrière introduit par l'accord collectif du 5 novembre 2009 sur la GPEC dans la vente à distance.

Elles réaffirment le rôle majeur de l'encadrement (cadres et agents de maîtrise) dans la mise en œuvre de ces dispositions et la nécessité de former l'encadrement à ces entretiens. Les actions de formation qui concourent à cet objectif constituent une priorité au sens des dispositions de l'accord collectif du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance.

Elles précisent également que tout salarié référent accédant à un emploi de catégorie supérieure bénéficiera lorsque sa rémunération est supérieure à celle qu'il obtiendrait dans la catégorie et le niveau auquel il serait positionné, d'une augmentation équivalente à la progression du niveau débutant à maîtrisant. Cette augmentation prendra effet avec l'attribution du niveau maîtrisant.

Pour l'application de ces dispositions et la détermination des minima professionnels tels qu'ils résultent des principes de construction énoncés à l'article 1er du présent accord, les parties signataires conviennent d'adopter les modalités suivantes :

Les minima professionnels sont déterminés dans la branche en faisant application d'un coefficient d'évolution professionnelle fixé comme suit :

- de débutant à maîtrisant : 102 ;
- de débutant à référent/ polyvalent : 106.

Ces coefficients d'évolution sont identiques pour toutes les catégories.

Article 5

Mise en œuvre de l'accord

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. Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

En cas de différends dans l'interprétation de la classification, il sera fait application de l'article 4 de la convention collective nationale, portant création d'une commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

5.3. Elaboration d'un document d'information

Les parties conviennent d'élaborer un document d'information afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord, en vue de son appropriation par les salariés et les entreprises.

Article 6

Application de l'accord

Caractère obligatoire

Il est expressément convenu par les parties que les entreprises ne peuvent déroger à la présente classification conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. »

Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 24 juin 2011.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Emplois repères

Classification ouvriers-employés

Catégorie A

Préparateur(trice) de commande.

Agent manutentionnaire/magasinier.

Emballeur(euse).

Catégorie B

Conducteur(trice) de machine.

Employé(e) de gestion.

Catégorie C

Conseiller(e) client.

Assistant(e) Web.

Emplois repères catégorie A

Intitulé de l'emploi : préparateur(trice) de commandes

Mission : assure la préparation des commandes clients en fonction des bordereaux fournis.

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes :

- consulte les bordereaux précisant la liste et les références des articles à rassembler ;
- prélève les articles demandés dans les casiers indiqués, en respectant le sens du prélèvement ;
- vérifie la conformité des références, l'aspect extérieur de l'article et la quantité des articles prélevés en respectant les modes opératoires ;
- signale les anomalies éventuelles ;
- assure l'envoi des produits à destination des postes d'emballages ;
- élimine les cartons vides ;
- réalise les opérations à l'aide de système informatique embarqué ou fixe (identification de colis, édition, enregistrement de données).

Intitulé de l'emploi : agent manutentionnaire-magasinier

Mission : assure la réception, l'enregistrement, le stockage, l'expédition et le transfert des marchandises manuellement ou à l'aide d'un engin de manutention industrielle.

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes éventuellement complétées de consignes spécifiques :

- vérifie les documents utiles de livraison (adresse et zones d'ilotage) avant déchargement, chargement ou avant expédition ;
- contrôle visuellement l'état des marchandises, la conformité des références, l'aspect et la quantité produits en respectant les modes opératoires ;
- réalise les opérations de manutentions sur des systèmes informatiques embarqués ou fixes (identification de colis, enregistrement de données) ;
- assure la conduite d'engins de manutention industriels ;
- applique les procédures d'utilisation des équipements et matériels, et signaler toute anomalie de fonctionnement ;
- réalise les opérations dans le respect des règles et normes de sécurité en vigueur.

Intitulé de l'emploi : emballeur(seuse)

Mission : assure l'emballage des commandes clients en utilisant les conditionnements adéquats (sachets/colis).

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes :

- assure le tri des articles, factures et publicités dans les casiers ;
- contrôle chaque article par rapport à la facture et au ticket de prélèvement ;
- rédige les fiches anomalies ;
- emballe les articles avec l'ensemble des éléments relatifs à la commande (cadeau, encart, et autres...) et les préparer à l'expédition ;
- réalise leurs opérations à l'aide de système informatique (identification de colis, enregistrement de données).

Emplois repères catégorie B

Intitulé de l'emploi : conducteur(trice) de machines

Mission : assure le réglage, l'alimentation et la conduite d'une machine, dans le respect des normes de sécurité, qualité, quantité et délais définies.

Activités principales de l'emploi

A partir du dossier précisant le travail à réaliser :

- réalise les réglages ou programme la machine en fonction des indications techniques ;
- assure l'approvisionnement de la machine en matière ou produits ;
- assure la conduite de la machine, intervenir en cas de dysfonctionnement ;
- veille, régulièrement, à la qualité du travail et rectifie les réglages en cas d'anomalie ;
- assure l'entretien courant et le nettoyage de la machine et assister le technicien de maintenance dans l'identification de la panne ;
- réalise les opérations dans le respect des règles et des normes de sécurité en vigueur.

Intitulé de l'emploi : employé(e) de gestion

Mission : assure, dans un domaine d'activité, la préparation, la réalisation et le suivi de dossiers spécifiques.

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions complètes et de procédures définies :

- suit et met à jour des dossiers relatifs au domaine d'activité en recherchant les éléments nécessaires à la constitution de ces dossiers ;
- assure la saisie informatique et la mise à jour de bases de données ;
- tient à jour des documents de gestion et de statistiques sur l'activité du service ;
- saisit tous types de documents : notes, comptes rendus de réunion, courriers divers... ;
- classe et archive tous documents liés au domaine d'activité ;
- assure l'accueil physique et/ou téléphonique des interlocuteurs du service.

Emplois repères catégorie C

Intitulé de l'emploi : conseiller(e) client

Mission : reçoit et traite les commandes, réclamations et/ou les demandes de conseil de la clientèle sur les produits et services proposés par l'entreprise, avec un objectif de développer le chiffre d'affaires et de fidéliser le client.

Activités principales de l'emploi

Prend en charge les commandes et/ou demandes de la clientèle provenant de tous canaux de communication (téléphone, Internet...).

Apporte une réponse complète et adaptée à la réclamation du client.

Propose une offre commerciale correspondant au profil du client (vente additionnelle/de substitution).

Utilise un argumentaire adapté au profil du client.

Rédige un courrier ou un mail commercial.

Conclut une vente.

Conseille le client en s'appuyant notamment sur les fiches mises à sa disposition.

Peut gérer une cible spécifique de clientèle.

Adapte son activité en fonction des flux.

Maîtrise les applications informatiques adaptées aux métiers.

Intitulé de l'emploi : assistant(e) web

Mission : participe à la mise en œuvre graphique, technique, ergonomique, à la mise à jour, la maintenance et l'évolution du (des) site(s) en veillant à la qualité des éléments produits en interne ou par les prestataires externes.

Activités principales de l'emploi

Assure le montage et l'intégration des pages web statiques et dynamiques (emails, encarts, bannières, élément de structure du site...) en respectant la charte graphique du site.

Organise le répertoire des images et fichiers d'intégration sur les serveurs et sur la plateforme web.

Peut participer à la création des éléments graphiques, à la régénération à chaque nouvelle collection des séries d'images et nouvelles colorations graphiques.

Intègre les créations graphiques externes ou internes et participe à leur contrôle de conformité technique, leur ergonomie et leur cohérence avec la charte graphique.

Alerte en cas de dysfonctionnements du site.

Peut participer à l'intégration des nouvelles techniques de codage et d'ergonomie du site (nouveaux langages de programmation et nouvelles technologies d'affichage).

Peut participer avec l'équipe web à des groupes de travail sur les projets ayant un impact sur l'ergonomie du front office ou sur le socle graphique de la plateforme, à la définition des besoins.

Intitulé de l'emploi : assistant(e) technique maintenance

Mission : réalise des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage à partir de consignes, plans, schémas. Prend en compte les exigences de qualité de service à rendre aux clients et aux utilisateurs d'équipement, en respectant les normes de sécurité et avec une exigence de fiabilité.

Activités principales de l'emploi

Détecte les causes de dysfonctionnement et réalise en autonomie, dans le cadre d'instructions générales, des dépannages dans les meilleurs délais (réparation d'installation, de matériels, de réseaux téléphoniques ou électriques, de bâtiments...).

Réalise les maintenances préventives des équipements relevant de sa compétence, selon le planning établi.

Participe à l'étude et à la réalisation des travaux neufs et des projets techniques.

Signale et corrige les défaillances de sa propre initiative pour répondre à l'urgence.

S'approvisionne en pièces détachées sur des références connues.

Rend compte des actions effectuées.

Respecte les consignes de sécurité relatives aux biens et aux personnes.

En vigueur étendu

Annexe II

Emplois repères

Classification techniciens-agents de maîtrise

Catégorie D

Responsable équipe.

Comptable.

Modéliste.

Technicien de maintenance.

Catégorie E

Gestionnaire produit.

Web designer.

Concepteur rédacteur.

Styliste.

Emplois repères catégorie D

Intitulé de l'emploi : responsable d'équipe

Mission :

- organise et encadre une équipe d'un service spécialisé dans le respect des objectifs de coût, délai, qualité et productivité attendus ;

- veille à la satisfaction de ses clients.

Activités principales de l'emploi

Organise, suit et contrôle les travaux effectués par l'équipe placée sous sa responsabilité, en assurant les justes adaptations des moyens à la charge de travail.

Est force de proposition pour améliorer les process existants et en suit la mise en œuvre avec les équipes spécialisées.

Suit les indicateurs de gestion (activité, production, qualité, gestion du personnel).

Fait respecter les mesures de sécurité.

Anime son équipe en donnant explications/informations, conseils, consignes et s'assure du respect des procédures et des méthodes définies.

Accueille, et organise la formation au poste de travail de ses collaborateurs.

En lien avec le service des ressources humaines et sa hiérarchie, assure le développement de leurs compétences, en réalisant les entretiens individuels et professionnels et en identifiant les besoins en formation.

Assure la gestion des collaborateurs en :

- intervenant dans le process de recrutement ;

- planifiant les congés en fonction de l'activité ;
- proposant les augmentations de rémunération individuelle, et communiquant les décisions ;
- alertant sa hiérarchie en cas de dysfonctionnement individuel et proposant, le cas échéant, les mesures à prendre ;

Est le relais des informations sur la marche générale et les projets et les valeurs de l'entreprise.

Maîtrise les aspects techniques de son activité.

Intitulé de l'emploi : comptable

Mission : dans le cadre des procédures de la société et le respect des règles comptables, enregistre les informations et contrôle les opérations d'écritures relatives aux activités de l'entreprise, en vue de produire et justifier les états comptables et de répondre aux besoins internes de gestion.

Activités principales de l'emploi

Saisit informatiquement les opérations comptables.

Garantit la fiabilité et la cohérence des enregistrements en décelant et en corrigeant toutes les anomalies constatées dans l'enregistrement des écritures.

Etablit et garantit les divers comptes lors des arrêtés comptables (annuels et intermédiaires) en respectant et faisant respecter les délais.

Justifie les soldes : en contrôlant et validant les différents comptes en y apportant les corrections nécessaires à leur conformité.

Assure l'établissement et la transmission régulière des divers tableaux de bord.

Contribue à l'amélioration et à l'évolution des méthodes et procédures.

Intitulé de l'emploi : modéliste

Mission : réalise des modèles de vêtements et effectue les mises au point nécessaires à la fabrication en série des produits dans le rythme imposé par les collections et en respectant les standards de qualité de la marque.

Activités principales de l'emploi

Réalise les modèles par technique à plat ou sur toile à partir du brief : croquis, matières, critères techniques, exigences de la marque, critères de gestion et de production...

Participe à la mise au point des modèles en collaboration avec les stylistes et délivre les accords de mise en fabrication.

Contribue à la réalisation des dossiers techniques pour les fabricants.

Procède à des essayages, en établissant des barèmes de mesures, en commentant les articles reçus et les modifications à leur apporter.

Vérifie le bien-être en collaboration avec les stylistes.

Participe à l'interface avec les fournisseurs et les bureaux d'achats pour contribuer à la résolution des aspects techniques liés au développement des produits, et pour obtenir les modifications et les mises au point nécessaires à la production en série et s'assure de leur prise en compte dans les meilleurs délais.

Propose des évolutions et des améliorations techniques aux chefs de produit et aux stylistes afin d'optimiser les prix de revient et la qualité.

Intitulé de l'emploi : technicien de maintenance

Mission : fiabilise et améliore en permanence les équipements de son périmètre d'intervention. Intervient en préventif, curatif ou correctif sur les équipements dans les différents domaines techniques, technologiques en prenant en compte la qualité du service des utilisateurs, et en respectant les normes de sécurité et les conditions de fonctionnement des installations.

Activités principales de l'emploi

Améliore les équipements pour les fiabiliser en proposant :

- les mises à jour continues des gammes de maintenance à son responsable ;
- des solutions d'amélioration après analyse d'indicateurs ;
- une animation de la démarche d'amélioration continue dans son périmètre.

Assiste, si nécessaire, les agents de maintenance dans leurs interventions en fonction des besoins ou des contraintes de l'organisation.

Prend en charge les dépannages complexes.

Réalise des diagnostics à partir d'indices variés (taux et temps de pannes, coûts...).

Recherche et corrige les dysfonctionnements.

Propose des améliorations de fonctionnement, de fiabilité, de performance.

Pilote les interventions de sous-traitants et les interventions des agents de maintenance.

Détecte les situations récurrentes.

Préconise le préventif (périodicité, fiches d'intervention...).

Rédige les procédures techniques.

Participe à la transmission du savoir-faire (nouvel équipement, équipement dangereux...).

Rend compte et formalise les difficultés rencontrées et les solutions apportées.

Participe à l'étude et à la réalisation des travaux neufs et des projets techniques.

Conseille et participe aux choix des matériels et des équipements.

Peut animer des réunions techniques.

Emplois repères catégorie E

Intitulé de l'emploi : gestionnaire produit

Mission : dans le cadre de la politique commerciale de l'offre de produit, participe aux prévisions d'activités et de budget. Assure la gestion des approvisionnements de produits afin de garantir leur mise à disposition dans les délais impartis, en optimisant le taux de service, le niveau de stock, dans le cadre d'un taux de marge.

Activités principales de l'emploi

Participe aux ordres de mise en place des produits et gère le plan de réassort notamment en identifiant les besoins de stocks.

Est garant de la disponibilité des produits du rayon par une bonne gestion de l'approvisionnement grâce à :

- la bonne utilisation des outils ;
- la négociation efficace avec les fournisseurs référencés pour le respect des délais et le règlement des litiges récurrents en interface avec les différents métiers de l'entreprise pour accélérer les demandes.

Alerte le responsable des achats sur les problèmes de non-conformité des livraisons.

Assure le suivi de la gestion du compte d'exploitation du rayon :

- peut participer au merchandising et à la politique de démarque ;
- suit les récupérations financières des pénalités, résultant de litiges qualité, conditionnement, retards ;
- consolide et prépare les reportings pour l'acheteur (montants, répartition par fournisseur) ;
- contrôle les paiements en liaison avec la direction financière.

Intitulé de l'emploi : web designer

Mission : met en scène sur le web l'offre dans les chartes graphiques en réponse à un « brief », dans le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs, dans le respect des contraintes juridiques et respect des délais et coûts.

Activités principales de l'emploi

Etudie le « brief », en étant force de proposition afin de réaliser de façon adaptée le projet d'animation commerciale.

Conçoit les maquettes des messages commerciaux.

Réalise des piges en matière de graphismes et de mise en page (dessin, photos, couleurs).

Applique la charte graphique.

Garantit la qualité graphique du site et en assure la maintenance ou la mise à jour, son confort de navigation et de la bonne ergonomie du site.

Utilise les différents logiciels graphiques et de traitement de l'image.

Réalise une veille et un « benchmark » permanents sur le plan du design, de la technologie, des innovations en matière de messages publicitaires, des modes et goût des consommateurs, pour adapter ces informations aux besoins de l'entreprise.

Intitulé de l'emploi : concepteur-rédacteur

Mission : à partir d'un « brief » initial ou d'un cahier des charges, dans le respect des contraintes juridiques et techniques, et dans le cadre de la stratégie commerciale définie, assure la conception et la réalisation de supports de communication graphique et/ou visuelle (dessin, graphisme, mise en pages, mise en volume) ou crée des messages commerciaux sous une forme rédactionnelle, graphique, audiovisuelle pour une communication ciblée et performante, dans le but de déclencher l'acte d'achat.

Activités principales de l'emploi

Prend connaissance du « brief », participe aux réunions « brief », questionne et propose des scénarii dans un souci d'innovation et d'efficacité commerciale.

Crée et réalise les piges et effectue les travaux préparatoires et essais nécessaires : esquisse, pré-projet, pré-maquette, choix des techniques...

Réalise l'ouvrage : maquette, illustration, photo, mise en couleur, graphisme, scénarii, textes... grâce à une parfaite maîtrise des différents logiciels (graphiques, logiciels de traitement de l'image de synthèse...).

Vérifie et contrôle les contenus, est garant de leur fiabilité, de la qualité du travail et de sa conformité au « brief » initial, et effectue les modifications ou corrections éventuelles, transmet pour réalisation en s'assurant du respect du délai et des coûts.

Intitulé de l'emploi : styliste

Mission : conçoit et dessine des produits de la collection adaptés à une cible de clients, attractive et vendeuse, et répondant au plan d'assortiment.

Réalise les produits de la collection en étroite collaboration avec l'équipe Produit et le coordinateur de style en respectant les délais impartis.

Activités principales de l'emploi

Analyse et s'approprie les tendances de la mode, les complète par des recherches personnelles (cahier de tendances, presse, sites web, salons, shoppings...).

Identifie et sélectionne, dans les thèmes, les silhouettes-phare, les produits indispensables à retenir pour la collection.

Identifie les nouveautés dans les domaines du textile et de l'habillement (matières, formes, textures, couleurs...) à adapter à la cible de clients.

Est force de proposition en matière de formes, matières, couleurs, imprimés, accessoires... adaptés aux besoins et attentes de la cible de clients.

Conçoit les produits des collections à partir du cahier des charges et du plan d'assortiment défini par l'équipe produit (croquis ...).

Réalise et transmet, dans les délais impartis, un dossier style complet par produit (dessins de style à plat, matières, coloris, accessoires...).

Participe aux brefs de l'équipe produit sur les caractéristiques des produits.

Valide le style des prototypes lors des phases de mise au point tout en respectant le work-flow (process transversal de création), afin de garantir le respect du bref.

Réalise les adaptations nécessaires des prototypes.

En vigueur étendu

Annexe III

Emplois repères

Classification cadre

Catégorie F

Responsable d'activité de production.

Contrôleur de gestion.

Responsable clientèle.

Chef de projet.

Concepteur de collection/coordinateur de style.

Chef de produit.

Responsable trafic internet (traffic manager).

Acheteur.

Catégorie G

Chef de groupe produit.

Responsable développement RH.

Responsable marketing e-commerce.

Catégorie H

Directeur comptable.

Responsable de concept.

Emplois repères catégorie F

Intitulé de l'emploi : responsable d'activité de production

Mission : pilote, coordonne et développe un process de production en respectant les objectifs de délais, productivité, coûts, qualité et sécurité.

Manage des équipes.

Activités principales de l'emploi

Manage ses équipes (formation, recrutement...).

Pilote, coordonne et développe un process de production en respectant les objectifs de délais, coûts, qualité, sécurité et productivité.

Améliore les process et optimise la gestion des flux et collabore aux projets d'optimisation et de modernisation de l'outil de production.

Participe à l'élaboration des plans d'action nécessaires à la gestion des risques professionnels (sécurité, inaptitudes, maladies professionnelles, absentéisme...).

Construit, gère et pilote les budgets de son périmètre d'activités à partir du cadre budgétaire défini.

Analyse et optimise les coûts et les indicateurs de performance et assure le reporting des résultats de son activité.

Propose puis met en œuvre les plans d'action.

Intitulé de l'emploi : contrôleur de gestion

Mission : agrège et fournit le résultat d'analyses économiques et financières nécessaires au pilotage opérationnel et stratégique de l'entreprise, d'une direction, d'un secteur, d'une activité de l'entreprise.

Accompagne les responsables opérationnels dans la gestion de l'activité et la prise de décision dans le cadre des plans à court et moyen terme.

Activités principales de l'emploi

Elabore et actualise les prévisions et les budgets en collaboration avec les différentes directions de l'entreprise et les présente pour arbitrage et validation.

Fait appliquer le processus budgétaire par les opérationnels dans les délais requis.

Elabore les reportings des résultats de l'activité en collectant et consolidant l'ensemble des informations susceptibles d'agir sur le résultat.

Analyse les performances par l'analyse des écarts des résultats par rapport aux budgets et aux objectifs.

Alerte en cas de dérives, d'anomalies, de dysfonctionnement pouvant impacter le résultat.

Contrôle la mise en place et la réalisation des plans d'action.

Accompagne les responsables opérationnels dans la prise de décisions.

Réalise des études spécifiques.

Intitulé de l'emploi : responsable clientèle

Mission : assure la responsabilité de la démarche client (acquisition, fidélisation, back office, saisie de commandes, réclamations) des centres de contacts clients (téléphone, écrit, web...) en étant le garant de la qualité de cette relation clientèle.

Met en œuvre les moyens et les plans d'action nécessaires à la réalisation des objectifs fixés.

Manage des équipes opérationnelles.

Activités principales de l'emploi

Manage des équipes.

Organise et pilote l'activité en fonction des objectifs commerciaux, dans le respect de la qualité, productivité et délais en prestations externes ou internes.

Contribue au développement du chiffre d'affaire.

Fixe, suit et évalue les résultats quantitatifs et qualitatifs dans le but de mettre en place des ajustements.

Négocie et gère les contrats des prestataires.

Définit, propose et pilote les budgets.

Garantit et développe la qualité de service à la clientèle, alerte pour toutes problématiques et/ou évolution et propose des solutions.

Coordonne et valide les actions commerciales et s'assure de leur bonne mise en œuvre auprès des clients.

Intitulé de l'emploi : chef de projet

Mission : élabore et pilote des projets de conception et de mise en œuvre de solutions techniques ou organisationnelles dans un des domaines suivants : relation clientèle, logistique, supply chain, web, informatique... qui relève de son activité.

Garantit le respect des engagements (coûts, qualité, délais, productivité...) et la qualité des livrables.

Anime les différents acteurs du projet.

Activités principales de l'emploi

Analyse, à partir d'objectifs fixés dans le cadre de la stratégie de l'entreprise, l'existant, les besoins et propose de nouvelles solutions conceptuelles et techniques.

Evalue la performance économique (coûts, retour sur investissement) et les ressources nécessaires pour la réalisation des différentes étapes du projet.

Identifie et mesure les risques potentiels (techniques, sociaux, juridiques, informatiques...).

Rédige le cahier des charges.

Structure le projet dans le cadre de la méthodologie et des outils de pilotage de l'entreprise.

Organise, pilote et anime les réunions avec les acteurs internes et externes du projet afin d'effectuer les choix des solutions, les arbitrages et l'affectation des ressources.

Planifie, suit et contrôle le déroulement du projet, l'exécution du planning et le respect du budget et en fait le reporting.

Participe au comité de pilotage (présente les solutions retenues, contribue à la prise de décision).

Valide la qualité des livrables.

Participe à la formation des utilisateurs.

Intitulé de l'emploi : concepteur de collection/coordonateur de style

Mission : définit les orientations style de collections habillement ou décoration en cohérence avec les objectifs commerciaux de l'enseigne et l'image de la marque.

Peut manager une équipe de stylistes et/ou de stylistes infographistes.

Activités principales de l'emploi

Recherche, analyse et s'approprié les tendances de la mode, les complète par des recherches personnelles (cahier de tendances, presse, sites web, salons, shoppings...).

Identifie et décide d'intégrer les nouveautés dans les domaines du textile et de l'habillement (matières, formes, textures, couleurs...) à adapter à la cible de clients.

Traduit les tendances en termes de style, couleurs, matières ... et les adapte aux attentes des clients.

Elabore les cahiers de tendances et la gamme de couleurs destinés aux stylistes.

Détermine les thèmes des collections et les propose aux chefs de produit.

Participe au plan de collection avec les chefs de produit en donnant les axes d'orientation.

Fait réaliser la collection et les produits à partir du plan de collection défini par les chefs de produit.

Assure la cohérence de la collection dans sa globalité (style, équilibre des couleurs, attractivité visuelle...).

Fait respecter les plannings et les process.

Anime une équipe composée principalement de stylistes.

Intitulé de l'emploi : chef de produit

Mission : élabore une offre produits adaptée à la cible de clients afin de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité.

Pilote la mise en œuvre de l'offre produit de la création jusqu'à la vente.

Gère et optimise la performance de son portefeuille.

Activités principales de l'emploi

Analyse son marché et la performance de ses produits (veille commerciale, économique, technologiques).

Conçoit une offre de produits en réponse à la stratégie de la marque en respectant les objectifs budgétaires, sa cible de client et en définissant le positionnement des produits (prix, qualité, style et image ...).

Elabore les brefs produit, les commente aux partenaires impliqués dans la réalisation de la collection.

Peut valider les textes et argumentaires commerciaux.

Veille au respect des briefs en qualité, en délais de livraison et fait respecter le work flow (process transversal de création).

Valide les réalisations pour qu'elles soient conformes au brief produit.

Définit les prévisions de ventes et les budgets.

Détermine les prix de vente de ses produits, mesure leur rentabilité et met en place rapidement des actions adaptées à l'évolution des ventes.

Participe à l'écriture du plan d'animation commerciale.

Peut manager une équipe.

Intitulé de l'emploi : responsable trafic internet (trafic manager)

Mission : à en charge l'acquisition et l'optimisation du trafic web, met en place et gère des campagnes publicitaires en ligne.

Activités principales de l'emploi

Analyse le brief des équipes commerciales, en amont de la campagne, identifie les contraintes liées à l'insertion des éléments publicitaires sur le site web (contraintes techniques, chartes graphiques...).

Gère et coordonne l'organisation des campagnes publicitaires afin d'accroître le volume de trafic sur le site.

Encadre et coordonne des prestataires externes (agences médias, régies externes).

Est l'interlocuteur opérationnel privilégié des prestataires externes (devis négociation, contractualisation, mise en œuvre et contrôle de la facturation).

Gère et optimise son enveloppe budgétaire (achat d'espaces, prestations externes...).

Analyse les différents indicateurs de performance des campagnes publicitaires (taux de clics, cheminement de l'internaute...), du chiffre d'affaires, du trafic (nouveaux clients).

Optimise en continu la visibilité du site en mettant en place des actions correctives.

Optimise des leviers innovants d'acquisition de trafic.

Réalise une veille active technique et concurrentielle sur le marché en matière de trafic, de marketing et de publicité on line afin de proposer des solutions innovantes.

Peut manager une équipe.

Intitulé de l'emploi : acheteur

Mission : achète les produits commercialisés aux clients en négociant avec les fournisseurs locaux, moyens et grands import, les meilleures conditions de prix, qualité et services. Garantit tout au long de la saison la réalisation des conditions des contrats négociés.

Garantit l'atteinte des objectifs de rentabilité sur sa gamme.

Activités principales de l'emploi

Analyse les besoins spécifiques des marchés sur lequel il intervient de façon à adapter le sourcing et les achats.

Prend en compte les évolutions du marché, la concurrence, les préconisations de produits.

Définit sa stratégie d'achat sur base des indicateurs de performance.

Décide de l'évolution des fournisseurs référencés.

Lance les appels d'offres auprès des fournisseurs.

Négocie avec les fournisseurs les meilleures conditions d'achat : qualité/prix/quantité/réassort, délais de fabrication et de livraison.

Supervise l'ensemble des acteurs concernés dans le process achat afin d'assurer la mise à disposition dans les conditions négociées.

Sécurise les approvisionnements en mettant en œuvre les solutions adaptées (dépannage, double sourcing...).

Peut animer une équipe.

Intitulé de l'emploi : chef de groupe produit

Mission : définit et met en œuvre la stratégie produit pour un groupe de produits en réponse au marché afin de développer le CA et la rentabilité.

Manage une équipe d'acheteurs et éventuellement, selon l'organisation, des stylistes et assistant(es).

Activités principales de l'emploi

Définit la stratégie marketing et merchandising pour un groupe de produits dans un contexte multi-canal, en collaboration avec les autres directions concernées, en :

- analysant les évolutions potentielles du marché ;
- identifiant les pistes de croissance pour ses produits et ses collections ;
- définissant le mix marketing (produit, prix, communication, promotion) ;
- définissant les objectifs commerciaux et l'orientation des collections (style, innovations, évolutions...).

Collabore à la stratégie de sourcing (qualité des produits, évolution du parc fournisseurs et des zones de sourcing...).

Pilote le compte d'exploitation et suit les indicateurs d'activité de son périmètre dans un souci permanent de rentabilité en :

- définissant les budgets d'achats et de ventes (demande, quantités, taux de marque) ;
- recadrant les budgets en cours de saison ;
- analysant les indicateurs de stocks, les surstocks, les différés...

Participe à la mise œuvre de l'animation commerciale web et papier, en étroite collaboration avec les autres directions concernées.

Valide les collections en réalisant les arbitrages pour garantir la cohérence et les objectifs définis.

Manage une équipe.

Intitulé de l'emploi : responsable de développement ressources humaines

Mission : définit, construit et pilote la politique de développement des compétences des salariés et leur gestion de carrière en lien avec la stratégie de l'entreprise.

Pilote et/ou met en œuvre des projets transversaux de développement RH.

Peut manager une équipe.

Activités principales de l'emploi

Analyse les besoins de l'entreprise en formation, en recrutement et en mobilité professionnelle en anticipant les évolutions des métiers.

Elabore et met en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion prévisionnelle de l'emploi individuel ou collectif pour répondre à la stratégie de l'entreprise.

Valide les actions de formation notamment avec les prestataires.

Met en œuvre la politique de recrutement en lien avec sa direction.

Organise le suivi administratif et qualitatif des opérations de formation ou de recrutement.

Conseille et accompagne les salariés, les managers dans l'analyse de leurs besoins.

Communique sur la gestion des emplois et des compétences auprès des représentants du personnel, des managers et des salariés.

Evalue les résultats de ses actions et identifie les axes de développement nécessaire.

Détermine et suit les différents budgets nécessaires : formation, recrutement...

Peut manager une équipe.

Intitulé de l'emploi : responsable marketing e-commerce

Mission : à partir d'une analyse du marché, définit et met en œuvre la politique commerciale de l'activité internet en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, en cohérence avec les autres canaux de distribution. Garantit la performance économique des animations marketing et commerciales du site en collaboration avec les équipes concernées.

Activités principales de l'emploi

Elabore et met en place le plan commercial web.

Doit générer du trafic et plus particulièrement du recrutement de nouveaux clients web sur le site dont il a la charge, afin d'augmenter les ventes en ligne.

Détermine les outils de fidélisation de la clientèle à mettre en œuvre.

Fait évoluer l'attrait commercial et promotionnel du contenu du site, en fonction de la fluctuation des visites et des résultats économiques du canal.

Met en place des partenariats avec des prestataires et d'autres sites afin d'optimiser le référencement et le rendement du site de l'entreprise.

Pilote la performance économique de son canal en :

- mesurant et analysant les indicateurs liés aux ventes (transformation, visites, CA, démarques) et au recrutement de nouveaux clients ;
- mesurant et analysant l'expérience des internautes (satisfaction, notoriété, image perçue) ;
- mesurant les pratiques de la concurrence (veille, benchmarcks, tests utilisateurs, comparatifs...) ;
- contribuant aux évolutions et réalisation de projets en phase avec la cible client et le marché.

Construit et pilote le budget de son secteur d'activités.

Met en place les tableaux de bord et les reporting de l'activité.

Peut manager une équipe.

Intitulé de l'emploi : directeur comptable

Mission : garantit la publication des comptes dans le respect des normes à respecter.

Contribue à l'optimisation des flux financiers, de la fiscalité et de la gestion.

Activités principales de l'emploi

Garantit l'organisation de la direction comptable en :

- analysant et optimisant les flux de la direction comptable ;
- prenant en compte les exigences et contraintes de la direction financière et des autres directions ;
- contrôlant les process de comptabilisation adaptés et en les faisant évoluer si nécessaire ;
- proposant des améliorations dans les méthodes de travail et les outils (informatiques, logiciels ...) ;
- garantissant l'organisation du travail afin de respecter les volumes, la qualité et les délais attendus (clôture mensuelle, semestrielle, règlements, déclarations fiscales...).

Garantit la publication des comptes en :

- supervisant le reporting financier mensuel ;
- contrôlant la consolidation des budgets ;
- supervisant l'élaboration du bilan.

Contribue à l'optimisation des flux financiers en :

- organisant et en structurant les services financiers et leurs outils liés aux encaissements et décaissements ;
- définissant les règles de facturation fournisseurs ;
- participant à la gestion et la couverture des risques en devises ;
- proposant des solutions de financement ;
- supervisant la gestion des risques clients ;

- optimisant les flux de trésorerie.

Contribue à l'optimisation fiscale de l'entreprise par l'écoute et la mise en œuvre des opportunités législatives.

Contribue à l'optimisation de la gestion de l'entreprise en :

- définissant et en faisant évoluer le reporting financier ou opérationnel auprès de la direction afin de favoriser les analyses et l'aide à la décision ;

- négociant les différents postes de coût gérés par sa direction (honoraires...) ;

- communiquant sur les informations financières permettant aux autres directions de mener des actions correctives.

Est l'un des interlocuteurs privilégiés des différents intervenants externes (experts-comptables, commissaires aux comptes, consultants...) et audit interne.

Garantit le management de son équipe.

Intitulé de l'emploi : responsable de concept

Mission : dans le cadre des orientations de l'entreprise, propose le positionnement stratégique des produits de la marque et pilote la mise en œuvre des plans produit, marketing et communication afin de garantir le développement de la marque et sa rentabilité.

Activités principales de l'emploi

Garantit la cohérence et l'attractivité du concept de la marque.

Garantit l'atteinte des objectifs de développement et chiffre d'affaires.

Garantit la réalisation des collections et la gestion produit afférente dans le respect de l'image de la marque et des objectifs de marge.

Garantit la production des catalogues et la communication aux clients dans le respect des critères de délai et de qualité.

Assure la croissance internationale des produits de la marque en menant les études d'implantation nécessaires, en définissant les politiques de développement et les investissements afférents.

Contribue à l'optimisation continue de l'exploitation et du service client.

Garantit l'efficacité et la motivation de son équipe.

Est responsable de la gestion du compte d'exploitation pour la marque dans sa globalité.

Adhésion par lettre du 9 septembre 2011 de l'UNSA à la convention

En vigueur non étendu

Bagnole, le 9 septembre 2011.

L'UNSA fédération des commerces et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, à la DDTEFP de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir, qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective ventes à distance idcc n° 2198.

Une copie de ce courrier a été adressée aux organisations signataires :

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France, lettre avec avis de réception n° 1A 060 586 3038 1 ;

Syndicat national des entreprises de vente à distance, lettre avec avis de réception n° 1A 060 586 et n° 30398 ;

CGT-FO, lettre avec avis de réception n° 1A 046 787 1318 7 ;

FECTAM CFTC, lettre avec avis de réception n° 1A 046 787 1319 4 ;

CFE-CGC, lettre avec avis de réception n° 1A 046 787 1320 0.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant du 6 février 2012 à l'accord du 24 juin 2011 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entreprises de vente à distance ; Le syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France,
Organisations de salariés	L'USN VAD CFE-CGC ; La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

1. Article 4 « L'évolution professionnelle »

L'alinéa 6 de l'article 4 « L'évolution professionnelle » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Pour l'application de ces dispositions et la détermination des minima professionnels tels qu'ils résultent des principes de construction énoncés à l'article 1er du présent accord, les parties signataires conviennent d'adopter les modalités suivantes :

Les minima professionnels sont déterminés dans la branche en faisant application d'un coefficient d'évolution professionnelle fixé comme suit :

- de débutant à maîtrisant : 102 ;

- de débutant à référent/ polyvalent : 106.

Ces coefficients d'évolution sont identiques pour toutes les catégories. »

Le reste de l'article est sans changement.

2. Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie 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 centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 18 novembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	SEVCNE ; SNEVAD.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; USN VAD.

Préambule

En vigueur étendu

En 2009, la branche de la vente à distance s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à un accord du 6 novembre 2009.

L'objectif de cet accord était d'accompagner les entreprises, en particulier les PME, dans la mise en 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 signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, en fonction du contexte qui leur est propre, de prendre en compte dans leur négociation sur le contrat de génération et les plans d'action qu'elles sont conduites à élaborer les domaines d'action et les indicateurs visés par le présent accord.

L'analyse du bilan de l'accord senior du 6 novembre 2009 fait notamment ressortir que l'objectif de progression des effectifs de la classe d'âge des 55 ans et plus, fixé par les partenaires sociaux à 10 %, est largement dépassé puisqu'il atteint 28 % (annexe I « Indicateurs de référence »). Les parties au présent accord partagent la nécessité de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, en prenant appui sur les compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, et affirment leur volonté de définir une politique de l'emploi basée sur l'alliance des générations en assurant la transmission des compétences entre les salariés âgés et les jeunes.

Le présent accord constitue pour les PME et des TPE une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident de prendre des engagements en faveur de :

- l'insertion durable des jeunes ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Le préalable au présent accord de contrat de génération a été l'occasion d'une analyse et d'un partage des éléments de situation recueillis dans le cadre d'un diagnostic préalable et d'un réexamen des pratiques en matière d'emploi, dans la branche de la vente à distance.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'action devraient, par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, s'inspirer des modalités du présent accord ; elles seront incitées à utiliser les différents outils définis ci-dessous, créés au niveau de la branche.

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que se sont fixé les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 :

- de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI ;
- de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés ;
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Diagnostic préalable

Article 3

En vigueur étendu

Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé au niveau de la branche.

Par ailleurs, la branche dispose des éléments de l'étude prospective sur les métiers du e-commerce qui mettent en lumière des évolutions de métiers et donc des besoins en compétences nouvelles.

Le diagnostic porte sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité.

Ce diagnostic s'est appuyé sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux de l'observatoire prospectif du commerce (annexe I « Indicateurs de référence »).

C'est sur la base de ce diagnostic préalable (annexe II non publiée) et de constats partagés que les signataires du présent accord conviennent des modalités de mise en œuvre suivantes.

Bénéficiaires des contrats de génération

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit.

Les jeunes :

- les jeunes sont les actifs de moins de 26 ans ;
- les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.

Les salariés âgés :

Sont considérés comme salariés âgés :

- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Mesures prises au niveau de la branche

Article 5

En vigueur étendu

Considérant la typologie de la branche, les parties au présent accord ont souhaité, en concertation avec leur OPCA, pouvoir mettre à disposition des outils de GPEC destinés à favoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle. De même, la branche considère que l'accompagnement dans la mise en place d'une GPEC à destination des PME-TPE, proposée par l'OPCA, est un véritable facteur de réussite d'une politique de gestion des âges.

La branche s'engage à mobiliser ces entreprises autour de ces dispositifs. Pour une meilleure lisibilité, le récapitulatif de ces outils fait l'objet de l'annexe III au présent accord.

Insertion durable des jeunes dans la branche

Article 5.1

En vigueur étendu

a) Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Au 31 décembre 2012 les salariés âgés de moins de 26 ans représentent 5,66 % des effectifs globaux de la branche, soit 1 706 salariés.

Objectif : faire progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux à fin 2016, soit 3 015 salariés, sur la base du panorama 2012.

b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Intégration :

Les signataires considèrent que la branche peut avoir, particulièrement auprès des TPE-PME et dans le domaine de l'intégration des jeunes et de sa réussite, un rôle important.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que le premier contact avec l'entreprise et la qualité de l'accueil sont déterminants.

Dans ce cadre, un temps privilégié d'accueil doit être réservé au jeune embauché pour présenter l'entreprise et lui remettre les documents nécessaires à sa bonne intégration.

Les objectifs majeurs d'un parcours d'intégration sont la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et sa bonne insertion dans l'entreprise. Le parcours doit donc être structuré en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer des outils adaptés pour y parvenir.

Le parcours d'intégration type, figurant en annexe IV au présent accord, doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

La branche s'engage à mettre à disposition un modèle de livret d'accueil (fiche 3 de la boîte à outils) qui aidera l'entreprise à construire un parcours d'accueil pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Il appartiendra à chaque entreprise de le personnaliser en fonction de ses propres caractéristiques.

La branche mettra à disposition des entreprises l'ensemble des outils et supports de communication dont elle dispose pour optimiser l'information des jeunes sur la profession (exemple : cartographie des métiers...).

Formation :

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs, les a présentés au conseil d'administration de l'OPCA pour validation et de ce fait rendus éligibles à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : action collective ou individuelle (financement assuré par des fonds mutualisés) (la liste des métiers éligibles à la POE est jointe en annexe V).

Les entreprises veilleront, dans l'élaboration de leur plan de formation, à répartir équitablement les actions de formation sur l'ensemble des classes d'âges, y compris les jeunes.

Accompagnement :

Les parties précisent que compte tenu de l'utilisation du terme « référent » dans l'accord classification du 24 juin 2011 et du sens donné à ce terme, le référent au sens du contrat de génération sera intitulé accompagnant.

Chaque jeune sera accompagné pendant la période d'essai par un salarié accompagnant. Celui-ci sera choisi parmi les candidats au volontariat dès l'entrée du salarié.

Sa mission ne pourra être exercée sur une période inférieure à 2 semaines.

Le salarié accompagnant choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Une fiche d'information lui sera remise (fiche qui sera réalisée par la profession : annexe VI).

Lors de l'entretien de désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en termes de temps de travail. Un point sera fait périodiquement puis lors de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission et son impact sur la charge de travail.

c) Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié accompagnant portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Des entretiens réguliers et spécifiques permettent de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi, les parties signataires conseillent aux entreprises que les premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son accompagnant.

Le schéma d'intégration prévu en annexe IV du présent accord intégrera ces mesures d'accompagnement spécifique que l'entreprise adaptera en fonction de sa taille de ses spécificités organisationnelles et humaines.

Les parties précisent que lors de l'entretien avec le hiérarchique l'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien (fiche 6 de la boîte à outils) pour le jeune, à compléter par l'entreprise en fonction de ses caractéristiques. L'entreprise pourra y mentionner la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition, le bilan des acquis lors de chaque rencontre.

Dans le cas où le jeune poursuivrait des études en parallèle, l'entreprise veillera à aménager le temps de travail de la période d'examens et celle qui précède.

d) Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Concernant plus spécifiquement les métiers du e-commerce : la branche s'engage à créer un partenariat renforcé avec l'institut de formation aux métiers du commerce connecté en cours de création au niveau du PICOM (pôle des industries du commerce).

Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants :

1. Développement de l'alternance

La branche, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance - contrat d'apprentissage ou de professionnalisation -, prendra appui sur les résultats du contrat d'étude prospective en matière d'identification du réseau d'organismes de formation et développera et renforcera sa communication et son partenariat vis-à-vis de ces partenaires (écoles, universités, IUT...).

Les parties rappellent l'existence du portail de l'alternance www.alternance.emploi.gouv.fr/, site qui répond à une mission de service public consistant notamment à simplifier les services rendus au public en vue de conclure un contrat, à être le point d'entrée d'une information fiable et complète sur l'alternance.

2. Modalités d'accueil des alternants

L'entreprise mettra en place, pour les jeunes alternants, le parcours d'accueil des jeunes embauchés.

Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires :

De façon à promouvoir une offre qualitative de stages, la branche demande aux entreprises qui accueillent des stagiaires de mettre à l'ordre du jour de l'une des réunions de managers, une fois par an, la question des stages et les propositions de postes ouverts aux stagiaires avec les missions qui pourraient leur être proposées.

Les parties rappellent qu'il ne peut y avoir succession de stages sans qu'il y ait un délai de carence entre deux stages effectués sur un même poste de travail : en effet, « l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages dans un même poste de travail n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence de 1/3 de la durée du stage précédent » (code de l'éducation, article L. 612-10).

Cette disposition n'est pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur les conditions d'accueil du stagiaire en leur rappelant que lors de l'entrée du jeune un temps doit être réservé à la présentation de l'entreprise et du service qu'il va intégrer.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, chacun des stagiaires présents dans l'entreprise, et à venir, se verra remettre le livret d'accueil de l'entreprise ou proposé par la branche (fiche 3 de la boîte à outils).

Intégration des alternants dans l'entreprise :

Conscient de la valeur que représente le parcours d'un jeune en alternance dans l'entreprise et de l'implication de chacune des parties au contrat, les signataires demandent aux entreprises de privilégier chaque fois que possible l'embauche immédiate du jeune dans l'entreprise. A défaut, de s'engager à l'égard des jeunes qui le souhaitent, à conserver leur CV pendant 12 mois et à leur proposer les postes disponibles correspondant à leurs compétences.

La branche sollicitera le FORCO pour qu'il intègre un nouvel indicateur dans le panorama de branche relatif au taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDD ou en CDI.

Mobilisation d'outils existant dans les entreprises et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes :

Les parties rappellent l'existence du site www.actionlogement.fr, qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes intégrant la branche sur les services et produits liés au logement (type Loca-pass, Sécuri-pass...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Les parties signataires rappellent l'existence des crèches interentreprises, qui peuvent favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et incitent les entreprises à se rapprocher des dispositifs existant sur le territoire ; elles rappellent le site des allocations familiales dédié à la garde d'enfant : www.mon-enfant.fr.

Les parties signataires proposent que les différents sites internet évoqués ci-dessus soient repris dans le livret d'accueil.

Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 5.2

En vigueur étendu

En fonction des résultats du diagnostic préalable, les parties signataires du présent accord s'engagent sur les objectifs suivants :

a) Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Dans l'accord « Senior » de 2009, les parties se sont fixé un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. C'est ainsi qu'elles se sont engagées à faire progresser de 10 %, sur 3 ans, les effectifs de cette classe d'âge maintenus dans l'emploi.

La profession veut participer aux actions de promotion pour le travail des seniors et souhaite leur ouvrir un certain nombre de ses recrutements. L'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI.

Les parties constatent qu'au 31 décembre 2012 la part des embauches des salariés de plus de 55 ans est estimée à 1,8 % du total des embauches dans la branche, soit 135 embauches. Les parties s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 6 % des embauches à horizon 2016, soit 452 (base panorama 2012).

En ce qui concerne le maintien en activité des seniors, elles prennent l'engagement de faire progresser les effectifs, au 31 décembre 2012, de la tranche d'âge 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 12 %, soit 3 380 (base panorama 2012).

b) Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :

Les parties signataires soulignent que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et réduire les facteurs de pénibilité.

Le maintien dans une activité professionnelle est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;

- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;

- par la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;

- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Par ailleurs, la branche demande aux entreprises d'apporter une vigilance toute particulière aux postes présentant des contraintes particulières accentuées par le phénomène de vieillissement. Elle préconise notamment une priorité au changement d'affectation lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes pénibles identifiés dans l'entreprise ; ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente.

En conséquence l'entreprise choisira de mettre en place une ou plusieurs des trois actions suivantes :

- une priorité au changement d'affectation : lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes qui ont une pénibilité identifiée dans l'entreprise, ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente ; et/ou

- une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatif d'une demi-journée, tous les 5 ans, pour faire un bilan de santé pour les salariés de plus de 55 ans ; et/ou

- une priorité de formation : les salariés âgés d'au moins 50 ans qui occupent des emplois pénibles identifiés dans l'entreprise bénéficient d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

c) Des actions pertinentes dans les domaines suivants

1. Actions dans le domaine de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur l'ensemble des dispositifs et financements relatifs à l'évolution professionnelle dans la perspective d'assurer la plus grande compatibilité de leur futur parcours professionnel avec l'évolution de leurs capacités physiques.

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien de seconde partie de carrière (fiche 5 de la boîte à outils).

2. Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche mettra à disposition des enseignes un document spécifique relatif aux clés de compréhension des jeunes (fiche 1 de la boîte à outils).

3. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

La branche mettra en place un document de synthèse des dispositifs mobilisables sur l'aménagement des fins de carrière (fiche 10 de la boîte à outils).

Les entreprises proposeront à tous les salariés, à partir de 57 ans, un entretien de dernière partie de carrière.

L'entretien aura lieu avec le hiérarchique ou le responsable des ressources humaines.

Il aura pour objet d'envisager le poste de travail tel qu'il est actuellement tenu par le salarié et de l'analyser au regard de sa compatibilité avec l'évolution des capacités physiques du salarié afin de prendre toute mesure d'aménagement nécessaire.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Les entreprises ayant mis en place un CET sont incitées à l'utiliser afin de favoriser des aménagements du temps de travail des salariés concernés.

Transmission des savoirs et des compétences

Article 5.3

En vigueur étendu

La mise en place d'outils permettant la transmission de savoirs et de compétences est stratégique et indispensable à la pérennité des entreprises de la branche.

En conséquence, la branche a souhaité mettre en place deux outils spécifiques :

- l'échange de savoirs et de compétences du senior vers le jeune, du jeune vers le senior, ainsi que les clés pour constituer un binôme gagnant-gagnant (fiche 4 de la boîte à outils) ;

- le passeport emploi-formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations acquis tout au long de leur vie professionnelle (fiche 7 de la boîte à outils).

Par ailleurs si le binôme devait faire l'objet de dysfonctionnement et devait se séparer, des pistes d'orientation seraient proposées pour aider l'entreprise et le salarié concerné à rebondir (fiche 12 de la boîte à outils).

La branche s'engage à valoriser le dispositif « tuteur pro » proposé par le FORCO.

Outils d'aide à la gestion des âges

Article 5.4

En vigueur étendu

L'accord de branche comporte en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

La branche souhaite mobiliser les interlocuteurs du FORCO pour accompagner les PME dans un dispositif de GPEC.

Mise en œuvre de l'accord de branche

Mise en œuvre de l'accord de branche

Article 6

En vigueur étendu

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Les différentes mesures prévues par le présent accord devront être mises en œuvre dans le délai de 3 ans que couvre l'accord.

Les outils évoqués dans le présent accord seront mis à disposition des entreprises par la branche sur le site de l'OPCA le 1er janvier 2014 au plus tard.

Compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2016.

La mise en œuvre des mesures prévues fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la branche.

Application des mesures de l'accord

Le suivi de l'accord s'opérant sur la base des données consolidées de l'ensemble des entreprises de la branche au niveau national, les parties signataires demandent aux entreprises de plus de 300 salariés de s'inspirer dans leurs accords sur le contrat de génération ou, dans leur politique de l'emploi, des mesures prises dans le cadre du présent accord et de permettre ainsi à la branche de tenir avec succès ses engagements.

Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est mis à disposition des entreprises et des organisations syndicales sur le site internet de la VAD. Il sera mentionné sur le tableau d'affichage de l'entreprise et sera mis à disposition des salariés qui en font la demande.

Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés

Article 8

En vigueur étendu

A compter de la date d'extension du présent accord, ces entreprises pourront bénéficier d'une aide financière sous condition de respecter les dispositions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Les parties rappellent que les entreprises doivent remplir des obligations particulières pour bénéficier des aides (annexe VII).

Evaluation de l'accord de branche

Article 9

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats

La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation, conforme aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.

Date d'application et durée

Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour qui suit l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

Dès signature du présent accord, les parties signataires engagent les entreprises à mettre en place les outils mis à leur disposition par la branche.

Dépôt. - Extension

Article 11

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Annexe I

En vigueur étendu

Indicateurs de référence

Calcul des salariés de moins de 26 ans dans la branche

Article 5.1 a

Insertion durable des jeunes dans la branche

Source : panorama de branche, données 2012.

Nombre total de salariés : 30 148.

		Part des moins de 26 ans	
		En pourcentage	En volume
Femmes (67 %)	20 199	5,00	1 010
Hommes (33 %)	9 949	7,00	696
Ensemble	30 148	5,66	1 706

Calcul du taux d'embauche des salariés de 55 ans et plus (1)

Article 5.2 a

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Source : observatoire et panorama de branche, données 2012.

Nombre total d'embauches 2012 : 7 537.

	Effectif global	Salariés de 55 ans et plus
CDD	3 244	28
CDI	3 775	97
Autres contrats	518	10
Total	7 537	135
		1,8 %

(1) Note observatoire : estimations sur les données d'enquête.

Calcul de l'évolution des salariés de 55 ans et plus de 2009 à 2012 (accord senior)

Article 5.2 a

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Source : panorama de branche, données 2009, 2010, 2011, 2012.

	2009 (*)		2010		2011		2012		
Nombre total de salariés		27 100		27 750		30 800		30 148	
Dont répartition hommes-femmes									
Femmes	69 %	18 699	66 %	18 315	61 %	18 788	67 %	20 199	
Hommes	31 %	8 401	34 %	9 435	39 %	12 012	33 %	9 949	
Dont salariés 55 ans et plus									
Femmes	9 %	1 683	9 %	1 648	10 %	1 879	11 %	2 222	
Hommes	8 %	672	7 %	660	8 %	961	8 %	796	
Total	9 %	2 355	8 %	2 309	9 %	2 840	10 %	3 018	
Progression de l'effectif des salariés de 55 ans et plus									
		Ecart 2009-2010		Ecart 2010-2011		Ecart 2011-2012		Ecart 2009-2012	
		- 2 %	- 46	23 %	531	6 %	178	28 %	663

(*) Tranche 56 ans plus.

Calcul du nombre de salariés de 55 ans et plus et de 57 ans et plus dans la branche

Article 5.2 a

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Source : panorama de branche, données 2012 et diagnostic contrat de génération.

SELON PANORAMA 2012 : 55 ans et plus			SELON DIAGNOSTIC CONTRAT DE GENERATION : 57 ANS ET PLUS	
	2012. Nombre total de salariés : 30 148		Base de 9 entreprises répondantes pour un effectif de 3 477	
Dont répartition hommes-femmes			Part des 57 ans et plus	8 %
Femmes	67 %	20 199	Soit sur base effectif global panorama 2012 (30 148)	2 412
Hommes	33 %	9 949		
Dont salariés de 55 ans et plus				
Femmes	11 %	2 222		
Hommes	8 %	796		
Total	10 %	3 018		

Evolution de la moyenne d'âge dans la branche

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Moyenne d'âge VAD	40	40	40,3	40,3	39,9	40,4
Jusqu'en 2009 : CDI et CDD. A partir de 2010 : CDI uniquement.						

Annexe III

En vigueur étendu

Boîte à outils « Contrat de génération »

(Mise à disposition des entreprises sur le site du FORCO)

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr>, rubrique BO Convention collective)

Annexe IV

En vigueur étendu

Parcours type d'intégration

Accueil

Préparé et personnalisé

Identifier les acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouveau collaborateur.

Déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes).

Etablir les missions et le programme de formation du nouvel arrivant.

Adapter les outils de la branche favorisant l'accueil (livret d'accueil).

Créer ou adapter les outils propres à l'entreprise : document de présentation, fiche, Powerpoint, site internet...), politique d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure...).

Prévoir une check-list avec les documents administratifs : contrat de travail, consignes diverses, badge éventuel, informations sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale...

Parcours découverte

Visite de l'entreprise et de ses différents secteurs à prévoir au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur.

Le temps passé dans chaque service sera fonction de la relation professionnelle qui lie le nouveau collaborateur à ce service.

Entretien

Dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, permettant de lui indiquer le parcours d'intégration qui s'ensuivra.

A cette occasion, il lui sera remis l'ensemble des documents qui auront été préparés à son attention.

Une partie du premier entretien avec son accompagnant sera consacré au recueil des réactions et impressions du nouveau collaborateur.

Annexe V

En vigueur étendu

Liste des emplois cibles éligibles au dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective

Hôte de caisse.

Employé de commerce, libre-service.

Boucher.

Poissonnier.

Boulangier.

Charcutier.

Vendeur.

Conseiller vente.

Animateur de rayon.

Responsable de magasin.

Adjoint au responsable.

Téléconseiller vente.

Conducteur d'engins.

Cariste/trieur.

Chauffeur PL/ampliroll/grue auxiliaire.

Chauffeur PL/SPL (conduite de camion plus remorque).

Opérateur de tri.

Ingénieur QSE.
Réceptionnaire logistique.
Grutier.
Opérateur de presse.
Opérateur cisaille.
Traffic manager.
Web designer.
Chargé de référencement.
Webmarketer.
Community manager.

Annexe VI

En vigueur étendu

Guide du salarié accompagnant dans le cadre du contrat de génération

Les partenaires sociaux de notre branche professionnelle ont signé un accord sur le contrat de génération, cet accord a pour ambition d'embaucher et de maintenir dans l'emploi des seniors mais il a aussi celle de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise et de faire de chaque embauche une réussite.

La mise en place d'un dispositif spécifique d'accompagnement pour tout jeune nouvellement embauché en CDI, de moins de 26 ans (ou 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé), participe de façon majeure aux conditions du succès de leur intégration dans l'entreprise.

Accompagnant d'un jeune

L'accompagnant est un salarié de l'entreprise qui, peu important son statut, son expérience, son ancienneté ou encore son métier (même distinct de celui du jeune), se propose de guider le jeune pour faciliter son intégration au sein de l'entreprise.

Il est l'une des toutes premières personnes présentées au jeune dans l'entreprise et, de ce fait, naturellement la personne vers laquelle le jeune se tournera en cas de questionnement ou de difficulté.

Devenir accompagnant nécessite, outre une bonne connaissance de l'entreprise, certaines qualités, notamment :

- des capacités d'écoute ;
- de la patience ;
- une certaine ouverture d'esprit ;
- une envie de partager ;

- ...

1. Désignation

Tout salarié désireux d'accompagner un jeune dans son parcours d'intégration se fera connaître auprès de (1) L'accompagnant ne pourra être que volontaire et sera choisi, le plus généralement, en fonction de la proximité de son poste et de celui du jeune accompagné ou de la facilité de se contacter.

(1) Les parties signataires de l'accord de branche du 18 novembre 2013 recommandent que ce premier entretien soit fixé à mi-parcours de la période d'essai du jeune.

2. Rôle de l'accompagnant

Le rôle de l'accompagnant est de guider le jeune, de l'aider à se repérer dans l'entreprise, à s'appropriier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter en entreprise.

L'accompagnant est un appui pour le jeune. Il doit pouvoir répondre à ses questions, l'aider à s'intégrer au sein de son équipe et plus largement au sein de l'entreprise.

L'accompagnant peut exercer un métier différent de celui du jeune. Cette particularité vient distinguer la notion d'accompagnant de celle de tuteur. L'accompagnant n'a pas vocation à transmettre ses compétences au jeune, il doit jouer le rôle d'un « parrain » afin que le jeune se sente bien dans son environnement.

Le rôle de l'accompagnant se distingue également de celui de manager. L'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

Il participe néanmoins aux entretiens de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune. Un premier entretien de suivi est fixé au terme d'une période de (2) de présence du jeune dans l'entreprise puis à échéances régulières fixées conjointement entre le supérieur hiérarchique, le jeune et l'accompagnant.

L'entreprise pourra mentionner sur la grille d'entretien, lors de chaque rencontre, la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition et le bilan des acquis.

3. Durée de la mission

L'accompagnant exercera sa mission pendant la période d'essai du jeune.

Il sera convenu entre l'accompagnant et son supérieur hiérarchique, et avant l'arrivée du jeune, de l'organisation des temps consacrés, par l'accompagnant, au jeune.

4. Moyens de l'accompagnant

Dès qu'il connaîtra sa désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en termes de charge et de temps de travail.

Un point sera fait périodiquement puis lors de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission de l'accompagnant et son impact sur sa charge de travail.

Annexe VII

En vigueur étendu

Conditions et modalités d'octroi des aides financières attribuées aux entreprises dans le cadre du contrat de génération

I. - Rappel de quelques principes

L'aide concerne :

- les entreprises de moins de 50 salariés ayant conclu un contrat de génération entre un jeune et un senior ;
- et celles dont l'effectif est compris entre 50 salariés et 299 salariés ayant conclu un contrat de génération et couvertes par un accord collectif, un plan d'action ou, à défaut, un accord de branche.

L'aide ne peut être accordée :

- lorsque l'entreprise a procédé, dans les 6 mois précédents, à un licenciement économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ;
- lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement relatives aux cotisations et contributions de la sécurité sociale et

d'assurance chômage ou n'a pas souscrit ou ne respecte pas un plan d'apurement des cotisations restant dues.

II. - Rappel des textes

Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération

« Modalités de l'aide

Article L. 5121-17

I. - Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à 4/5 de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;

2° Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

a) Un salarié âgé d'au moins 57 ans ; ou

b) Un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ; ou

c) Un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

II. - L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci :

1° A procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ; ou

2° N'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

III. - La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne son interruption.

IV. - Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'un salarié âgé de 57 ans ou plus ou d'un salarié âgé de 55 ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

V. - Un décret en Conseil d'Etat définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I à IV n'entraîne pas la perte d'une aide associée à un binôme.

VI. - Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est accordée, après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.

Article L. 5121-18

Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

Article L. 5121-19

Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4° de ce même article.

Article L. 5121-20

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

Article L. 5121-21

La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés ouvrant droit à cette aide. »

Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération

« Sous-section 4

Modalités de l'aide

Article R. 5121-40

L'entreprise est considérée comme étant à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement de cotisation et de contribution de sécurité sociale ou d'assurance chômage lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Article R. 5121-41

Les conditions d'âge mentionnées à l'article L. 5121-17 sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

Article D. 5121-42

Le montant de l'aide prévue par les articles L. 5121-17 et L. 5121-18 est de 4 000 € par an, à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 et de 2 000 € au titre du maintien en emploi du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

Le montant de l'aide due au titre de chacun des deux membres du binôme est proratisé, le cas échéant :

1° En fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;

2° En cas d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

Article R. 5121-43

L'aide prévue aux articles L. 5121-17 et L. 5121-18 ne peut se cumuler avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi financée par l'Etat, à l'exception du contrat de professionnalisation.

Article D. 5121-44

L'entreprise bénéficie de l'aide pendant 3 ans à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

Article R. 5121-45

La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17.

Article R. 5121-46

L'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà de 4/5 de la durée collective de travail hebdomadaire de

l'entreprise.

Elle est également interrompue dans sa totalité en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 :

1° Dans les 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture ;

2° Au-delà des 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude ou de rupture conventionnelle.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 dans les 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune pour les motifs de départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique, ou décès, l'aide est maintenue, dans sa totalité, pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les 3 mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié âgé dans les conditions prévues au 2° du I de l'article L. 5121-17.

L'aide est interrompue dans sa totalité en cas de départ du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

En cas de licenciement de l'un des salariés âgés mentionnés au IV de l'article L. 5121-17 pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude, l'entreprise perd le bénéfice de la dernière aide accordée au titre du contrat de génération, à compter du trimestre au cours duquel le départ d'un des salariés est intervenu.

Article R. 5121-47

L'aide est versée trimestriellement.

Au terme de chaque trimestre civil suivant celui au cours duquel a eu lieu la demande initiale de l'aide, l'employeur adresse à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide.

Chaque déclaration d'actualisation doit être adressée à Pôle emploi dans le mois qui suit le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. A défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné. En l'absence d'actualisation par l'entreprise de deux trimestres consécutifs, l'aide est interrompue dans sa totalité.

L'aide n'est pas versée lorsque son montant dû au titre d'un trimestre est inférieur à 50 €.

En cas de diminution du temps de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 et L. 5121-18 en deçà de la durée hebdomadaire prévue au 1° de l'article L. 5121-17 en cours de trimestre, l'aide est interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.

Article R. 5121-48

Lorsque le contrat de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 est suspendu durant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil, sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à ce trimestre civil n'est pas due pour la partie de l'aide afférente au jeune ou au salarié âgé dont le contrat de travail est suspendu.

Article R. 5121-49

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations du bénéficiaire de l'aide.

Le bénéficiaire de l'aide tient à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle. Il adresse à Pôle emploi les documents demandés par celui-ci dans un délai maximum de 1 mois suivant la demande de leur communication. Cette demande est adressée par tout moyen permettant d'établir une date certaine.

L'absence de réponse de l'entreprise dans ce délai interrompt le versement de l'aide associée au contrat de génération sur laquelle porte le contrôle, sans préjudice du recouvrement par Pôle emploi des sommes indûment versées. »

Accord du 13 avril 2015 relatif à la qualité de vie au travail

Signataires	
Organisations patronales	SEVCNE ; SNEVAD.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; USN VAD.

Préambule

En vigueur étendu

La branche de la vente à distance connaît depuis plusieurs années des mutations technologiques et socio-économiques majeures qui impactent fortement les modes de distribution et les stratégies des entreprises.

Les technologies de l'information et de la communication et leur déploiement au sein du commerce à distance constituent aujourd'hui un enjeu économique central.

De 50 à 80 % du chiffre d'affaires des entreprises de la VAD est aujourd'hui réalisé par internet. (source enquête INSEE : « Le commerce électronique en 2012 »).

Le secteur se trouve en conséquence confronté à une concurrence accrue des enseignes sur son cœur de métier.

Depuis 2005, les ventes en ligne de produits et services ont augmenté en moyenne de 26 % par an, tandis que la consommation finale des ménages a augmenté de 3 % en moyenne annuelle.

Le marché de l'e-commerce en France représente en 2013 (source FEVAD) :

- 51 milliards d'euros ;
- 138 000 sites marchands (15 200 en 2005) ;
- 34 millions d'acheteurs en ligne.

Au cours de la prochaine décennie, le commerce en ligne devrait poursuivre sa croissance et capter une part toujours plus importante des dépenses des ménages.

Nombre d'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 ouvrent leurs sites marchands ; c'est notamment le cas des marques-enseignes de l'habillement. Par ailleurs, le renouvellement rapide des collections par ces chaînes de magasins (retail) complexifie le marché et le rend plus concurrentiel.

L'adoption de stratégies de distribution multicanal, fondées sur la complémentarité des circuits de distribution physiques et virtuels et sur la volonté d'apporter au client un service pertinent quel que soit son mode d'accès à l'enseigne, contribue à conforter internet dans les pratiques d'achat des consommateurs.

L'ensemble des innovations en la matière (internet, réseaux sociaux, nouveaux modes de paiement, outils de la relation client...) est à la source d'une révolution commerciale et a généré un nouveau modèle économique qui doit gérer désormais une distribution multicanal et un commerce connecté sans interruption.

Le modèle historique qu'a longtemps constitué la VAD doit faire face à un changement de modèle sociétal où le consommateur évolue avec une grande rapidité, avec des exigences fortes liées à sa capacité de s'informer en amont de l'acte d'achat.

Ces évolutions socio-économiques induisent des changements stratégiques d'organisation et des adaptations permanentes pour apporter les réponses attendues par le consommateur et demandent par conséquent des réponses innovantes.

L'ensemble des catégories de salariés est concerné, de la logistique, qui se doit d'être toujours plus réactive face aux commandes 24 heures sur 24 des

clients, aux métiers du web en perpétuelle évolution technologique, en passant par la relation client, marque des enseignes.

Les parties au présent accord engagent les partenaires sociaux au niveau des entreprises ou des établissements à ouvrir, sur le thème des organisations du travail, un dialogue social clair et constructif qui permettra, sur la base de constats partagés, d'ouvrir, si nécessaire, une négociation qui réponde aux besoins 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 accompagnement des collaborateurs au secteur de l'e-commerce est une préoccupation forte pour les signataires du présent accord. La création d'entités propres au e-commerce nécessite à la fois des recrutements externes, mais aussi des actions de formation pour permettre des mobilités entre 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 ADEC 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 enseignes un travail important autour des CQPI. En février 2015, 1 018 certifications avaient été délivrées.

Ces nouvelles formes de relations, notamment avec le client, nécessitent une réflexion sur les organisations 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 ADEC couvrant la période 2014-2017, en partenariat avec la DGEFP :

- étude qualitative et quantitative sur l'évolution attendue du modèle social de la branche en lien avec les exigences du marché ; il en découle que la qualité de vie au travail a un impact fort sur le développement des individus et sur la performance du secteur.

Le résultat de cette étude a fait l'objet d'une restitution auprès de l'ensemble des partenaires sociaux ainsi que des directions et services ressources humaines des entreprises, afin de mettre en lumière les attendus des entreprises, des salariés et des organisations syndicales sur le sujet de la qualité de vie au travail ;

- expérimentations avec quelques enseignes : accompagnement du projet de transformation organisationnelle des entreprises en vue d'une capitalisation et d'un partage de bonnes pratiques. La création d'outils est prévue dans le cadre de la contractualisation de la branche avec l'Etat et permettra une diffusion large des actions mises en œuvre dans les entreprises. Ces outils feront l'objet d'une information auprès de la CPNEFP 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 positifs et constructifs du déploiement du dispositif ; ils ont un rôle particulier 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 conditions 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 : « Vers une politique 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 parties signataires ont souhaité se donner une définition partagée de la qualité de vie au travail :

Définition de la qualité de vie au travail :

Expression qui se rapporte à l'humanisation du travail.

La qualité de vie au travail peut se 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 dispositions récurrentes abordant 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 contribuant largement à la qualité tant physique que mentale des professionnels.

Il est à rappeler que la protection de la santé des salariés relève de la responsabilité des employeurs mais aussi des responsables au plan hiérarchique.

Par ailleurs, l'analyse factorielle de l'étude QVT menée au sein de la branche a permis de dégager cinq dimensions significatives qui constituent la qualité de vie au travail dans l'entreprise :

- ce qui est relatif à l'évolution dans le travail (évolutions passées, existence de 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 orientations et les stratégies de l'entreprise) ;
- ce qui est relatif à la cohérence entre objectifs, moyens et temps (moyens et outils adéquats, temps suffisant pour faire le travail, et objectifs réalistes) ;
- ce qui est relatif à la confiance (climat de confiance, confiance dans son avenir professionnel, dialogue social, ambiance de travail).

1. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes. - Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. - Organisation du travail

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu

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 lors et de tirer les conclusions suivantes :

- la part des femmes reste majoritaire dans la branche VAD, avec 66 % de femmes en 2013 (67 % en 2012) ;
- parmi les embauches réalisées en 2013, 66 % sont des femmes (68 % en 2012) ;
- le taux atteint par le personnel d'encadrement, sous l'effet notamment de l'embauche de personnel hautement qualifié 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 promus agents de maîtrise et 54 % des agents de maîtrise promus cadres sont des femmes en 2013 (respectivement 53 % et 52 % en 2012) ;
- le temps partiel tend à davantage concerner les femmes : 14 % d'entre elles (idem en 2012), contre 2 % parmi les hommes (3 % en 2012).

(Sources : observatoire prospectif du commerce : enquête suivi des indicateurs des accords de branche 2009 [édition décembre 2012] et panorama de branche 2014 [données 2013].)

Afin que les enseignes 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 promotion sexué permettant de suivre l'évolution des taux de promotion femmes-hommes par CSP dans la branche ; le résultat de cet indicateur est donné dans le panorama annuel de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de sensibiliser les entreprises aux stéréotypes sexués 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 actions visant à ce que :

- les femmes ne soient pas stigmatisées :
- au moment du départ ou du retour des congés de maternité et d'adoption : entretiens de retour de congé de maternité, de conciliation des temps, préparation des employeurs et du management de proximité à la conduite des entretiens ;
- et, d'une façon générale, dans le déroulement de leur carrière professionnelle ;
- les parties rappellent les termes de l'article L. 1225-26 du code du travail, qui précise : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées, pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. » ;
- l'égalité d'accès dans les droits à congés liés à la parentalité soit reconnue dans l'entreprise ou dans les organisations du travail ;
- le retour du congé parental d'éducation soit facilité : le salarié a droit à un entretien, afin de maintenir le lien avec l'entreprise et d'anticiper sa reprise d'emploi et ses éventuels besoins en formation. A cette occasion, l'employeur et le salarié examinent les conséquences éventuelles de la période de congé sur sa rémunération et son évolution de carrière ;
- les acteurs du recrutement de l'entreprise soient sensibilisés, afin d'identifier et de lutter contre les stéréotypes femmes-hommes (conscients ou inconscients) mis en œuvre lors des procédures de recrutement ;
- les instances dirigeantes des entreprises tendent à se féminiser et que la promotion des femmes dans l'encadrement supérieur soit favorisée.

Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

En vigueur étendu

Lors de l'entretien professionnel, ou à la demande du salarié, pourront être examinées les possibilités d'aménagement d'horaires compatibles avec ses missions, qui lui permettraient une meilleure articulation vie professionnelle - vie personnelle, en tenant compte des mandats détenus par les salariés.

Par ailleurs, les parties signataires incitent particulièrement les entreprises à suivre les exemples de mesures ci-après :

- étudier la mise en place de services facilitateurs (exemple : conciergerie) ou de services de proximité avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats ;
- améliorer les congés familiaux, afin qu'ils bénéficient de manière égale aux hommes et aux femmes : durée, rémunération, prise en charge cotisations retraite ;
- fixer les horaires de début et de fin de réunions dans le cadre des horaires habituels de travail, sauf cas exceptionnel.

Organisation du travail

Temps partiel

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel choisi peut également être le moyen pour le salarié de mieux concilier, à certaines époques de sa vie, aspirations personnelles et professionnelles. L'entreprise veillera à ce que le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les entreprises veilleront notamment à ce que des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Technologies de l'information et de la communication

En vigueur étendu

Elles sont aujourd'hui largement utilisées dans les entreprises et sont devenues indispensables à leur fonctionnement.

Pour qu'elles participent au bien-être des salariés et qu'elles soient positivement acceptées dans l'entreprise, trois axes de travail pourront être envisagés :

- former à l'utilisation des TIC les salariés ayant des difficultés particulières pour les maîtriser ;
- s'assurer que l'utilisation de ces moyens ne conduise pas à isoler les salariés et à ce que des relations respectueuses sur le fond et sur la forme soient garanties ;
- veiller à ce que la vie privée du salarié soit préservée.

Ces moyens de communication peuvent avoir pour effet d'estomper la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle.

Selon les individus et les situations, ce moyen de contact peut être perçu comme facilitateur et positif, ou comme contraignant, intrusif et source de stress.

Les entreprises rechercheront, après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie professionnelle et vie personnelle, par exemple : temps de déconnexion, actions de sensibilisation sur le bon usage des TIC ; un modèle de charte de bonne utilisation des TIC sera mis à disposition des enseignes par la branche.

Organisations du travail adaptées aux TIC et nouveaux modes de consommation des clients

En vigueur étendu

Les innovations dans les technologies de l'information et de la communication (internet, réseaux sociaux, nouveaux modes de paiement, outils de la relation client...) sont à l'origine d'une révolution commerciale et ont généré un nouveau modèle économique.

Ces évolutions induisent des changements stratégiques d'organisation et des adaptations pour apporter les réponses attendues par le consommateur. Le choix des adaptations doit intégrer la qualité de vie et le bien-être du salarié au travail.

Les signataires du présent accord insistent par ailleurs sur l'importance de la mise en place d'organisations apprenantes dont les signataires ont fait la promotion au travers de l'accord de branche sur le contrat de génération.

Les parties conviennent qu'une négociation sur le télétravail peut constituer une réponse pour l'entreprise et le salarié à ces nouvelles formes d'organisation du travail.

Récapitulatif des dispositions de l'article 1er :

- publication annuelle d'indicateurs de suivi sexués dans le panorama de branche ;
- dialogue social à engager au sein des entreprises sur les nouvelles formes de distribution, pour mettre en place des organisations de travail adaptées ;
- capitalisation et échange de bonnes pratiques dans le cadre des expérimentations QVT ;
- sensibilisation des entreprises à l'égalité de traitement et à la non-discrimination ;
- incitation des entreprises à mettre en œuvre des mesures facilitant la conciliation vie personnelle et vie professionnelle ;
- accueil favorable de l'entreprise au temps partiel choisi ;
- élaboration et diffusion d'un modèle de charte de bonne utilisation des TIC ;
- ouverture d'une négociation sur le télétravail.

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

La démarche de la qualité de vie au travail qu'a initiée la profession a associé étroitement entreprises et partenaires sociaux à l'occasion de la procédure d'appui technique prospectif, et notamment lors de la phase des entretiens qualitatifs.

Ce dialogue se poursuivra dans le cadre du suivi du présent accord.

La capacité pour les salariés de s'exprimer sur leur travail, sur leurs conditions de travail et de participer à l'amélioration des processus (par le biais notamment de l'innovation sociale) et à la qualité des produits et services est considérée par les signataires du présent accord comme l'un des éléments déterminants de la qualité de vie au travail.

Les signataires du présent accord demandent donc aux entreprises de mettre en place des espaces de discussion qui prendront la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un projet. Un hiérarchique, accompagné si nécessaire d'un facilitateur (externe ou interne), est chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression.

Les restitutions sont portées à la connaissance de la hiérarchie et des institutions représentatives du personnel.

Elles fournissent à l'employeur des éléments de réflexion pour permettre l'élaboration d'un plan d'action :

- sur d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers d'avantage d'autonomie ;
- pour affirmer le rôle et les moyens du management.

Elles pourront faire l'objet d'expérimentations.

L'expression des salariés ne doit pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel. Elle doit s'inscrire dans le respect de l'entreprise. Elle ne doit en aucun cas conduire à la diffusion sur les réseaux sociaux d'éléments visant 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.

3. Relations de travail, santé au travail et conditions de travail

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent que la vigilance des entreprises sur ce thème porte sur 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 signataires soulignent l'importance du bien-vivre ensemble et demandent aux entreprises d'être attentives au comportement de leurs collaborateurs dans leurs relations interpersonnelles.

Par ailleurs, une bonne ergonomie, qui se traduit par une aisance physique du salarié au poste de travail, est un facteur incontestable de bien-être au travail.

Préalablement à la modification ou à la transformation d'un poste de travail, les parties signataires incitent les entreprises à entreprendre une étude relative à l'aménagement ergonomique de ce poste.

Nonobstant les consultations légales, les groupes d'expression, quand ils ont été mis en place, seront sollicités sur ces aménagements et, plus généralement, sur l'aménagement des locaux de travail, en portant une attention particulière à l'amélioration de l'environnement physique des salariés.

Lors de l'entretien professionnel seront évoqués l'environnement, l'organisation du salarié et la façon dont il gère sa charge de travail, en portant 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 professionnel leur permettra d'identifier d'éventuelles actions de formation qui seront 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 signataires du présent accord estiment qu'il convient de généraliser un entretien de reprise du poste après chaque absence de longue durée pour :

- comprendre 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 :

- incitation des entreprises à être vigilantes à l'ergonomie des postes de travail ;
- consultation des groupes d'expression, lorsqu'ils existent, sur les aménagements de locaux de travail ;
- intégration à l'entretien professionnel 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 ;
- instauration d'un entretien de reprise après une absence (plus de 4 mois).

4. Formation destinée aux managers et aux dirigeants dans ce domaine

En vigueur étendu

Le rôle du management, comme celui de la direction, est primordial dans 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 sensibilisation et une formation adéquate des managers en matière de gestion d'équipes et de comportements managériaux 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 branche professionnelle de la vente à distance a mis en place un dispositif d'accompagnement des managers de proximité, qui se concrétise par la proposition d'un cursus labellisé en lien avec l'OPCA, dans le cadre notamment 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

Dans le cadre de l'ADEC (2014-2017), la branche et l'OPCA devront informer les PME-TPE de la possibilité d'être accompagnées par un consultant afin de déployer en interne les éléments constitutifs de la qualité de vie au travail. Ce consultant aura également pour mission de capitaliser l'ensemble des expérimentations menées, permettant la mise à disposition d'outils pratiques mobilisables par les entreprises.

Les parties au présent accord engagent les partenaires sociaux à s'appuyer sur le contenu du présent accord pour aborder 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 constats partagés tenant compte des particularités de l'entreprise, d'identifier des axes de progrès spécifiques. Il pourra aboutir à un accord enrichissant, adaptant et/ou complétant les dispositions du présent texte.

Capitalisation des expérimentations

En vigueur étendu

Afin de favoriser le déploiement des actions en matière de QVT, un volet capitalisation 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 enseignes ayant souhaité se lancer dans une expérimentation.

Récapitulatif des dispositions de l'article 5 :

- information 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 ;
- capitalisation des expérimentations terrain menées au sein des entreprises et formalisation 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.

6. Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

7. Durée de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur. Chaque partie pourra faire une demande de modification du présent accord, sous réserve de présenter aux partenaires sociaux des propositions écrites sur les sujets à revoir.

8. Commission de suivi

En vigueur étendu

Un comité de pilotage sur le suivi de l'ADEC national réunissant les parties signataires a été mis en place pour suivre l'avancée du déploiement des axes de travail autour de la QVT au sein des entreprises engagées dans la démarche. Ce COPIL se réunira une à deux fois par an et fera le bilan qualitatif et quantitatif des actions.

L'accord-cadre définit comme suit la composition du COPIL :

- représentant de l'Etat ;
- l'organisation professionnelle de la branche (UPEC@D) ;
- un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord-cadre, siégeant à la CPNEFP VAD ;
- l'organisme relais : FORCO.

Par ailleurs, une information sur le suivi de l'ADEC sera donnée en CPNEFP.

A la date d'échéance de l'ADEC initialement prévue au 31 décembre 2017, les indicateurs de suivi seront repris dans le panorama de branche. Les résultats seront transmis à la commission paritaire professionnelle.

9. Date d'application

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

10. Dépôt. - Extension

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et en un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Glossaire

ADEC : accord pour le développement de l'emploi et des compétences.

COPIL : comité de pilotage.

CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches.

CSP : catégorie socio-professionnelle.

FEVAD : fédération e-commerce et vente à distance.

FORCO : OPCA du commerce et de la distribution.

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques.

OPCA : organisme paritaire collecteur 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 des entreprises du commerce à distance.

VAD : vente à distance.

Accord du 6 juillet 2015 relatif au télétravail

Signataires	
Organisations patronales	SEVCNE ; SNEVAD.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; USN VAD CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord veulent promouvoir et faciliter l'accès à des organisations de travail qui permettront aux salariés qui le souhaitent, notamment pour des raisons de vie personnelle, de réaliser, par accord individuel avec leur employeur, tout ou partie de leur temps de travail à leur domicile ou en dehors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 puis l'article L. 1222-9 du code du travail ont défini le télétravail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail, dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

Le télétravail est une organisation de travail décidée d'un commun accord et qui peut être convenue pour une période déterminée ou indéterminée.

Par ailleurs, l'accès au télétravail peut être subordonné à des situations personnelles, par exemple :

- accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- distance domicile-travail ;
- fin de carrière ;
- handicap ;
- problèmes de mobilité.

En cas de circonstances particulières (épidémie, intempéries, problème personnel temporaire...), un accord entre salarié et employeur peut aussi organiser une « période de télétravail » qui, du fait de son caractère ponctuel et/ou irrégulier, ne sera pas concernée par les dispositions relatives au télétravail.

Les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ne sont qu'un moyen de contact avec l'entreprise ne sont pas non plus concernés par les dispositions relatives au télétravail.

1. Principes généraux

En vigueur étendu

La mise en place du télétravail dans l'entreprise est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés.

Ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat de l'employeur et du salarié et ne peut être mis en place que si les locaux utilisés par le salarié respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

2. Mise en place du télétravail

En vigueur étendu

La mise en place du télétravail, les conditions de son exercice dans l'entreprise sont arrêtées après information et consultation, quand ils existent, du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) et du CHSCT.

Le salarié en période de télétravail doit être informé des éventuels moyens de surveillance de l'activité professionnelle mis en place. La mise en place de ces moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du CHSCT si l'entreprise en est dotée.

Le système de surveillance mis en place doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

En fonction des spécificités des postes concernés par le télétravail et de l'organisation du travail des salariés concernés, l'entreprise détermine avec les représentants du personnel les modalités selon lesquelles est établie la communication des salariés en période de télétravail.

3. Durée du travail

En vigueur étendu

Le salarié en période de télétravail est astreint à la même organisation de travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise.

L'employeur met en place tout moyen permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail.

Au moins une fois par an, le salarié aura un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail et plus généralement l'organisation du télétravail. Ces thèmes sont abordés lors d'un entretien spécifique ou lors de l'entretien annuel.

4. Droits du salarié en période de télétravail

En vigueur étendu

Le salarié en période de télétravail bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment en termes de protection sociale, de congés, d'accès aux activités sociales du comité d'entreprise ou de tout avantage particulier inhérent à l'entreprise.

En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité totale de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de comportement fautif.

Les salariés en période de télétravail, au sens de l'article L. 1222-9, sont inscrits comme tels sur le registre unique du personnel.

5. Aménagement du poste de travail du salarié en période de télétravail

En vigueur étendu

Obligations de l'entreprise

Installation du poste de travail :

L'employeur prend en charge l'intégralité des dépenses d'équipement, en matériel de travail, du domicile du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et internet nécessaires au salarié en période de télétravail.

Dépenses de fonctionnement :

Les dépenses d'énergie nécessaires au fonctionnement du matériel, l'entretien et les éventuelles réparations du matériel, ainsi que l'assurance liée à l'activité sont assurés par l'employeur.

L'occupation du domicile à la demande de l'employeur à des fins professionnelles peut donner lieu au versement d'une indemnité forfaitaire.

Obligations du salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail doit informer son employeur dans les plus brefs délais des dysfonctionnements et des pannes matériels.

Protection des données

L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la commission nationale informatique et libertés, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié en période de télétravail à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en période de télétravail de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

6. Formation

En vigueur étendu

Le salarié en période de télétravail bénéficie du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail, notamment en ce qui concerne les équipements mis à sa disposition.

Le responsable hiérarchique et éventuellement les collègues directs du salarié en période de télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

7. Santé et sécurité

En vigueur étendu

L'employeur informe le salarié en période de télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le salarié est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

L'employeur s'assure des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise demande des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions relatives en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si le salarié en période de télétravail exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé. L'accès au domicile du salarié en période de télétravail est subordonné à son accord.

Le règlement intérieur peut, si besoin, être adapté à des situations de télétravail.

8. Contrat de travail ou avenant au contrat

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail l'employeur examine cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

Si l'employeur refuse, il doit motiver sa décision auprès du salarié et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.

Si l'employeur accepte, le contrat de travail ou l'avenant instaurant le télétravail est établi en double exemplaire ; il devra préciser :

- le rattachement hiérarchique du salarié ;
- la durée de la période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail et le délai de prévenance ;
- en cas de passage au télétravail en cours de contrat, la durée de la période d'adaptation ne peut être inférieure à 1 mois ni supérieure à 3 mois ;
- les éléments et les modalités de la rémunération et de l'évaluation de la charge de travail : les missions, la charge de travail, les méthodes d'évaluation et la rémunération seront identiques à celles du salarié en situation comparable, travaillant en entreprise ;
- le lieu de travail du salarié ;
- le rythme et la répartition du travail réalisé en situation de télétravail et dans les locaux de l'employeur ;
- le rappel des horaires de travail de l'entreprise et des temps de repos à respecter ;
- la ou les plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être joint et/ou les plages d'indisponibilité pendant lesquelles le salarié peut exercer son droit à déconnexion ;
- les conditions d'indemnisation des frais professionnels inhérents à l'utilisation du domicile du salarié comme lieu de travail ;
- les conditions dans lesquelles la maintenance sera effectuée ainsi que les conditions d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son domicile ;
- les conditions d'organisation et la fréquence des entretiens périodiques avec la hiérarchie ;
- les conditions d'organisation et la fréquence des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise. Un retour régulier en entreprise est considéré par les parties signataires comme impératif, pour éviter l'isolement des salariés concernés ;
- les conditions de déplacement entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise ;
- lorsque le travail doit être exécuté en dehors des heures normales d'ouverture de l'entreprise, les conditions dans lesquelles le salarié peut avoir accès à un manager.

9. Réversibilité de la situation de salarié en période de télétravail

En vigueur étendu

Le salarié en période de télétravail peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise.

Sauf impossibilité liée au respect des conditions de sécurité dans l'entreprise, ce retour s'effectue dans les conditions suivantes :

- si le télétravail fait partie des conditions initiales d'embauche, le salarié en période de télétravail peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. La demande du salarié sera considérée comme prioritaire ;
- si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Un délai de prévenance de 3 mois est à respecter entre l'accord des parties et la fin de l'organisation en télétravail.

10. Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

L'ensemble des salariés en période de télétravail doit bénéficier d'un avenant au contrat de travail.

Pour les salariés en situation de télétravail antérieurement à la date de signature du présent accord, les entreprises s'assureront lors de l'entretien annuel que les principes généraux de l'accord et notamment les dispositions de l'article 8 leur sont appliquées.

11. Suivi

En vigueur étendu

De façon à suivre l'évolution de cette forme d'organisation du travail au sein de la branche, les parties signataires du présent accord mettent en place les indicateurs suivants : nombre d'entreprises ayant mis en place le télétravail et le nombre de salariés en période de télétravail par secteur d'activité.

Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi spécifique et seront étudiés, dans le cadre de l'examen annuel du panorama de branche.

12. Dénonciation

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

13. Date d'application

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

14. Dépôt. - Extension

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 6 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SEVCNE ; UPECAD.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; USN VAD CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

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 perspectives de qualification, de formation et de progression professionnelles tout au long de leur carrière, autour notamment de quelques grandes mesures phares :

- la création d'un compte personnel de formation ;
- la réforme du financement de la formation professionnelle, par la création d'une contribution unique de 1 % sur la masse salariale pour toutes 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 anticipation des mutations et des évolutions économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences. Elles rappellent par ailleurs avoir signé un accord sur la GPEC le 5 octobre 2009.

Le secteur du commerce à distance 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 dispositifs et d'ingénierie indispensables au développement des compétences et à la sécurisation des parcours.

Des contractualisations successives avec l'Etat (accords-cadres ADEC : accord pour le 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 rencontrant des difficultés, confrontés à des mutations économiques sur des territoires fragilisés ;
- d'accompagner et de former les managers dans le contexte de transformation du secteur.

Les parties signataires rappellent que les salariés ont pu bénéficier de 353 000 heures de formation dans le cadre de l'ADEC de 2009 à 2012.

Les projets se poursuivent avec le nouvel accord-cadre signé en 2014.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent l'engagement de la branche sur le développement des certifications. Mi-2015 plus de 1 100 CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) ont été délivrés dans la branche de la VAD autour de trois métiers majeurs :

- CQPI « Agent logistique » (création en 2007) ;
- CQPI « Animateur d'équipe » (création en 2011) ;
- CQPI « Vente conseil à distance » (création en 2013).

Des travaux sont en cours sur le CQPI « Opérateur qualité », preuve de la volonté des entreprises de développer l'employabilité de leurs salariés.

Au cours de la prochaine décennie, le commerce en ligne devrait poursuivre sa croissance et capter une part toujours plus importante des dépenses des ménages. Nombres d'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, ouvrent leur site marchand ; c'est notamment le cas des marques enseignes de l'habillement. L'adoption de stratégies de distribution multicanal, fondées sur la complémentarité des circuits de distribution physique et virtuel et la volonté d'apporter au client un service pertinent quel que soit son mode d'accès à l'enseigne, contribueront à conforter le rôle de la formation professionnelle.

Conscients des évolutions en cours et compte tenu de ce qui précède, les signataires arrêtent les dispositions suivantes :

- article 1er « Champ d'application » ;
- article 2 « Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » ;
- article 3 « Contrat de professionnalisation » ;
- article 4 « Professionnalisation » ;
- article 5 « Compte personnel de formation » ;
- article 6 « Bilans de compétences » ;
- article 7 « Entretien professionnel » ;
- article 8 « Tutorat » ;
- article 9 « Validation des acquis de l'expérience » ;
- article 10 « Passeport orientation, formation et compétences » ;

- article 11 « Egalité professionnelle 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 « Notification et validité de l'accord » ;
- article 16 « Caractère obligatoire » ;
- article 17 « Formalités de dépôt » ;
- article 18 « Date d'application » ;
- article 19 « Extension ».

Le présent accord national collectif se substitue aux accords conventionnels suivants :

- 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 signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession 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 vente à distance.

Désignation de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé)

Les parties signataires rappellent leur décision de désigner le FORCO comme OPCA de branche dans le champ d'application défini à l'article 1er.

Pour mener à bien la politique de formation souhaitée par la branche, elles insistent sur le rôle nécessaire de l'OPCA dans la recherche de cofinancements notamment avec les pouvoirs publics, les conseils régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FPSP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), afin d'abonder les ressources disponibles.

Par ailleurs, les signataires 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 rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée (délibération de la CPNEFP du 28 février 2012).

Ses principales missions sont les suivantes :

- élaborer les règles de prise en charge selon les priorités définies par la CPNEFP ;
- veiller au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la branche ;
- mettre en œuvre les actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises ;
- définir un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité, par dispositif et par section comptable. (1)

(1) Le dernier alinéa du paragraphe consacré à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle définit les moyens à mettre en œuvre en fonction des objectifs attendus. Sous son autorité, l'OPMQC a pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche : effectifs par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC 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 certificats de qualification professionnelle et certificats de qualification professionnelle interbranches.

La CPNEFP identifie, parmi les informations produites par l'observatoire, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, pour permettre une meilleure connaissance du secteur, des métiers et leurs évolutions prévisibles aux jeunes et à leurs familles, aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises ainsi qu'au service public régional de l'orientation et aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle.

2.2. Pilotage

Les parties signataires décident que la CPNEFP assure le pilotage des travaux qui seront réalisés dans ce cadre. A ce titre, elle est en charge :

- d'élaborer le cahier des charges des travaux qui entrent dans le cadre des missions définies précédemment ;
- de procéder à l'évaluation de ces travaux et à leur diffusion.

Contrat de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent encourager le développement du contrat de professionnalisation, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans la branche.

Elles rappellent 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 certaines allocations ou contrats aidés précisés ci-après, en leur permettant d'accéder à une qualification professionnelle grâce à une action dite de professionnalisation 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 terme de leur formation initiale, ont besoin de suivre des enseignements professionnels et technologiques complémentaires et d'acquérir, par une pratique professionnelle, les savoir-faire leur permettant d'accéder à l'emploi au sein de la profession de la vente à distance ;
- les demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à 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 décident :

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'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

La durée des actions d'évaluation (heures d'examen), d'accompagnement (ex : réunions salarié, tuteur et organisme de formation ; aide à l'élaboration du projet professionnel ; bilans intermédiaires ; accompagnement à l'emploi etc.) et des enseignements généraux, professionnels et technologiques 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 actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les bénéficiaires visant :

- un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, du secondaire 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 classifications de la convention collective ;

3.3. Que les entreprises devront mettre en œuvre les modalités permettant à tout jeune ou adulte, au plus tard à l'issue du contrat ainsi que dans l'année qui suit le terme de ce contrat, de prendre connaissance des postes mis en recrutement en lien avec la qualification acquise ;

3.4. De rechercher avec Pôle emploi des initiatives destinées à mettre en œuvre au sein de la branche un dispositif d'information qui permette à la fois :

- de mieux identifier les candidats à la recherche d'un contrat de professionnalisation préparant à une qualification qui réponde aux besoins de la branche ;
- de rechercher toutes solutions, dès lors qu'à l'issue d'un contrat de professionnalisation l'entreprise n'est pas en capacité de proposer un emploi.

La CPNEFP sera associée à la mise en œuvre de ce partenariat ;

3.5. Les parties signataires demandent que soient prises en compte les connaissances et l'expérience professionnelle préalablement acquises par les bénéficiaires, afin d'adapter et d'individualiser la formation dans son contenu et sa durée.

3.6. Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'aménager, si besoin est, les priorités selon lesquelles les actions de professionnalisation sont prises en charge.

Dans ce but, la CPNEFP prendra en compte :

- les travaux de l'observatoire prospectif du commerce ;
- les besoins de recrutement que la profession pourrait rencontrer.

3.7. L'employeur, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, choisit obligatoirement parmi des salariés un tuteur expérimenté et formé, chargé de le suivre et de l'accompagner dans l'entreprise.

(1) Les stipulations 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. (Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Développement des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Les parties signataires conviennent de poursuivre la mise en œuvre des CQPI en réponse aux besoins spécifiques des entreprises, en complément d'autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEFP, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles.

A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité.

L'OPCA de la branche sera sollicité pour financer tout ou partie des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification.

Les actions d'évaluation organisées dans ce cadre seront prises en charge dans le cadre de forfaits déterminés par la CPNEFP de la branche que celle-ci transmettra à la SPP de la branche au sein de l'OPCA.

La CPNEFP constituera le jury paritaire de validation de ces certifications professionnelles.

4.2. Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires. Dans ce cadre, la CPNEFP, réunie le 29 septembre 2015, a répondu favorablement à la sollicitation du COPANEF sur la délivrance du socle suite à la parution du décret du 13 février 2015.

4.3. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier des actions de formation suivantes :

1° Actions de formation certifiantes et qualifiantes :

- soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;

2° Actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

3° Actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation associent selon les dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;

- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

2° Aux formations financées dans le cadre d'un abondement complémentaire du compte personnel de formation ;

3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les actions relatives à la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail ou en tout ou partie hors temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié, dans le cadre de l'exercice du compte personnel de formation. Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-9, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;

- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre d'actions qui visent le développement de ses compétences, dans le cadre du plan de formation, dans le respect des dispositions des articles L. 6321-6 et suivants du code du travail ;

Lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation de 50 % de sa rémunération nette, calculée selon les modalités fixées par voie réglementaire, ainsi que de la législation de la sécurité sociale en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Compte personnel de formation

Article 5

En vigueur étendu

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (voire 15 ans si elle signe un contrat d'apprentissage), et jusqu'à la retraite indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre peuvent être mobilisés en complément du compte.

Le compte personnel de formation est mis en place à compter du 1er janvier 2015.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'entreprise peut être force de proposition sur le choix d'actions de formation, notamment au travers de l'entretien professionnel individuels tous les 2 ans, mais ne peut pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié. Le refus du salarié d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

La gestion des heures inscrites au compte 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 abondements 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 soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle 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 inscrites 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 seront mobilisables dans le cadre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement 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 professionnel 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 professionnelle parmi les trois suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'une certification 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 nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue 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 facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de 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 concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les formations mentionnées sur au moins une de ces listes doivent en outre :

a) Etre sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- b) Ou permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, 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 interbranches ;
- d) Ou être sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation (certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et recensées dans un inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle) ;
- e) Ou concourir 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 souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre 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 notifier sa réponse. 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 optimal 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 FORCO a validé, le 11 septembre 2015, la prise en charge de toutes les heures lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites 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 estiment 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 politique emploi formation au niveau de la branche, les parties signataires s'engagent à faire le point sur la consommation des fonds réalisée au niveau du CPF au cours de l'année 2016 et régulièrement sur les exercices à suivre.

Les membres signataires rappellent que la SPP (section professionnelle paritaire) est l'organe de référence en matière de détermination de la politique 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 prendra si nécessaire les mesures adaptées. (1)

Dans ce cadre et en ce qui concerne le sujet particulier du CPF, elle a donc pour mission d'étudier la possibilité d'abonder certains publics ou certaines certifications, en fonction du budget disponible 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 collecteur paritaire agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Bilans de compétences

Article 6

En vigueur étendu

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 report de l'autorisation d'absence. Ce report 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 collecteur (Fongecif) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

Entretien professionnel

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires entendent que l'entretien professionnel constitue un véritable apport pour les salariés dans la conduite de leur évolution et la construction de leur projet professionnel, en lien avec l'entreprise.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, il est distinct de l'entretien d'évaluation.

Ce même entretien doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de l'une des absences suivantes :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de soutien familial ;
- congé d'adoption ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption ;
- arrêt longue maladie ;
- mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié n'ayant pas bénéficié des entretiens obligatoires au cours d'une période de 6 ans et d'au moins deux des trois mesures prévues par la loi bénéficiera d'un abondement de son compte CPF de 100 heures - 130 heures pour les salariés à temps partiel (cf. art. 5 du présent accord).

7.1. Les parties signataires soulignent l'importance de la préparation en amont de l'entretien professionnel auprès des managers de proximité et leur formation à la conduite des entretiens professionnels.

7.2. Elles décident que l'entretien professionnel :

- doit être programmé de façon à donner au salarié qui en bénéficie et à celui qui le met en œuvre un délai suffisant pour le préparer. Ce délai, qui sera au minimum de 15 jours, a notamment pour objectif de rassembler les éléments relatifs aux entretiens précédents et aux dispositions prises dans ce cadre ;

- doit se dérouler dans des conditions matérielles satisfaisantes, notamment dans un lieu adapté à un entretien de cette nature et en dehors de la présence de tiers ;

- doit donner lieu à des conclusions formalisées par un document écrit remis au salarié et donnant la possibilité à celui-ci d'exprimer son désaccord sur ces conclusions. En cas d'accord, l'entreprise et le salarié s'engagent à mettre en œuvre ces conclusions.

7.3. Elles encouragent les entreprises à procéder à un entretien professionnel dans l'année où un salarié s'engage dans une démarche de construction d'un projet professionnel en lien avec l'entreprise au sein de laquelle il est en activité.

Tutorat

Article 8

En vigueur étendu

Les signataires considèrent :

8.1. Que tout salarié est susceptible, à divers moments de sa carrière professionnelle, d'accueillir, d'aider, d'informer, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels :

- des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d'une mobilité interne ;
- des bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans l'acquisition d'une qualification ou de compétences nouvelles ;
- des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire, effectuant des périodes de stages en entreprise, ou salarié, au titre d'un contrat d'apprentissage ;

8.2. Que pour inciter au développement de la fonction tutorale et permettre qu'elle soit exercée dans de bonnes conditions il convient :

8.2.1. De fixer les principes permettant à un salarié volontaire et à son entreprise de s'engager mutuellement :

- la mission s'exerce à la fois par volontariat des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au regard du poste ou de la fonction concernée et justifiant d'une expérience professionnelle en relation avec les objectifs visés par la professionnalisation ;

- l'entretien professionnel sera mis à profit pour permettre à l'entreprise de définir, avec le salarié, les conditions dans lesquelles la mission de tutorat sera exercée, les objectifs recherchés et les moyens qui lui seront alloués.

Parmi les moyens nécessaires à l'exercice de la fonction tutorale, le salarié concerné doit bénéficier :

- au préalable d'une préparation et d'une formation spécifiques à la mission de tuteur ;
- du temps nécessaire à l'exercice de la mission et d'un aménagement de ses objectifs individuels, afin qu'il ne soit pas porté préjudice à sa rémunération ;

8.2.2. De valoriser au sein des entreprises la fonction tutorale par le recensement écrit des actions auxquelles le tuteur a participé, à savoir :

- des lettres de mission ;
- la production par l'entreprise d'une attestation indiquant les missions qu'il a exercées et les compétences acquises ou développées ;
- le programme pédagogique et l'attestation de suivi des actions de formation de tuteur.

Validation des acquis de l'expérience

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires :

- s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience ;

- insistent sur le caractère formateur des activités professionnelles et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être reconnus dans leur expérience professionnelle, par l'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

- *d'un certificat de qualification professionnelle*. (1)

Le salarié pourra mobiliser son compte personnel de formation afin de financer un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

(1) Le dernier tiret du premier alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Passeport orientation, formation et compétences

Article 10

En vigueur étendu

Chaque salarié doit pouvoir établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences afin d'ordonner les connaissances, les aptitudes et les compétences professionnelles qu'il a développées ; ce passeport doit lui permettre de mieux se préparer à la mobilité professionnelle et contribuer à l'élaboration de son projet professionnel.

L'élaboration du passeport formation ainsi que son utilisation relèvent de la seule initiative et de la seule responsabilité du salarié. En conséquence, il ne pourra être exigé de ce dernier qu'il communique son passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir trouver appui auprès de leur entreprise, pour recenser tous les éléments en lien avec les emplois qu'ils ont occupés et les actions de formation professionnelle qu'ils ont suivies au sein de leur entreprise. Pour ce faire, les parties signataires incitent les entreprises à adresser une attestation aux salariés bénéficiaires à l'issue d'une formation.

Le « système d'information du compte personnel de formation » géré par la Caisse des dépôts et consignations intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Egalité professionnelle femmes-hommes

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égalité de conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe et le niveau de formation visé.

Par ailleurs elles rappellent que la branche dispose d'un panorama annuel des données emploi-formation qui lui permet d'analyser les données relatives à l'accès des femmes et des hommes aux différents dispositifs de formation et d'apporter d'éventuelles actions correctives si nécessaire.

Dispositions financières

Article 12

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les entreprises sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle continue, à raison :

Entreprises de moins de 10 salariés :

- de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, obligatoirement versé au FORCO, à compter du 1er janvier 2015.

A cette contribution s'ajoute celle relative au CIF des salariés sous CDD (« CIF CDD ») égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

La répartition des contributions s'effectue comme suit :

- 1° Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2° Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises d'au moins 10 salariés :

- de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter 1er janvier 2015, obligatoirement versé au FORCO.

L'article L. 6331-10 du code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que les employeurs consacrent au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de leurs salariés et à leur abondement.

Dans ce cas, le taux de contribution de 1 % est porté à 0,8 %.

A cette contribution de 1 % (ou 0,8 % dans le cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail) s'ajoute celle relative au CIF des salariés sous CDD (« CIF CDD ») égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

La répartition des contributions s'effectue comme suit :

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

- 1° Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- 3° Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 4° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 5° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

- 1° Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- 3° Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 4° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 5° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant 300 salariés et plus

- 1° Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- 3° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 4° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Rôle des institutions représentatives du personnel

Article 13

En vigueur étendu

De façon à atteindre les objectifs visés par le présent accord, les signataires soulignent l'importance d'une étroite collaboration au sein des entreprises avec les institutions représentatives du personnel pour favoriser l'expression des salariés en matière de formation professionnelle et participer à leur information dans le cadre des dispositions nouvelles résultant de la négociation collective au niveau national interprofessionnel et dans la branche.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance du rôle tenu par les organisations syndicales et les élus du personnel dans le dialogue social au sein de l'entreprise et l'intérêt pour tous de créer les conditions d'un dialogue constructif et responsable.

Elles soutiennent la formation des élus qui contribue de façon déterminante à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et incitent les entreprises à prendre toutes dispositions utiles afin de faciliter l'accès à la formation et de se conformer à la législation en vigueur.

Modalités de mise en œuvre et de suivi

Article 14

En vigueur étendu

Les signataires :

14.1. Décident de procéder à un suivi régulier de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par le FORCO au titre de la professionnalisation et du compte personnel de formation. Ils confient ce suivi à la CPNEFP ;

14.2. Conviennent de suivre annuellement le bilan de la mise en œuvre du présent accord par le biais du panorama de branche ainsi que des tableaux de bord fournis par l'OPCA à la demande de la CPNEFP ;

14.3. Demandent à la CPNEFP d'actualiser annuellement le panorama au vu duquel ils réexamineront, le cas échéant, les modalités et priorités définies par le présent accord.

Notification et validité

Article 15

En vigueur étendu

La partie patronale des entreprises de vente à distance notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

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

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié. (1)

(1) Le troisième alinéa de l'article 15 est étendu à l'exclusion des mots : « par les signataires » et : « qui leur est notifié » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Caractère obligatoire

Article 16

En vigueur étendu

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

Formalités de dépôt

Article 17

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Date d'application

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord rentre en vigueur 1 jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension, à l'exception des dispositions financières précisées à l'article 12 qui s'applique dès le 1er janvier 2015 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Extension

Article 19

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Créé dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle 2014, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un nouveau dispositif d'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés. L'objectif est de favoriser l'employabilité, en lien avec les besoins économiques des territoires.

Les opérateurs nationaux agréés au titre du CEP sont :

- les Fongecif (fonds de gestion des congés individuels de formation) (site : opacif.fr) ;
- les opérateurs du service public de l'emploi ;
- Pôle emploi (pole-emploi.fr) ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC) (apec.fr) ;
- Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap) (capemploi.com) ;
- les missions locales (emploi.gouv.fr),

auxquels s'ajoutent les autres structures désignées par les régions dans le cadre du service public régional de l'orientation.

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	
Organisations patronales	UPECAD.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV ; FS CFDT ; USN VAD CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche avec l'appui du FORCO, OPCA de la branche.

La suppression de la contribution obligation de 0,9 % au titre du plan de formation et la ré-internalisation de la gestion de leur plan de formation par les plus grandes entreprises ont particulièrement réduit les ressources disponibles des OPCA, qui engagent en année N les contributions à percevoir en année N + 1. Or le FORCO a historiquement eu une gestion dynamique des fonds de formation et a toujours privilégié le développement de la formation des salariés, plutôt que la constitution de réserves.

Constatant les difficultés financières du FORCO et les besoins des entreprises en matière de formation, les parties signataires expriment leur volonté de maintenir un OPCA spécifique au secteur du commerce, dont la vente à distance constitue l'un des piliers.

Les nombreux projets portés par la branche en matière de politique emploi formation (contractualisations avec l'Etat et les régions) nécessitent un OPCA renforcé en capacité de mobiliser des financements extérieurs et d'accompagner les entreprises en matière d'ingénierie.

Dans ce cadre, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche à travers le versement d'une contribution exceptionnelle.

Cette contribution doit être accompagnée d'un engagement de l'OPCA à offrir un service personnalisé et optimisé aux entreprises. Les parties signataires délèguent à la CPNEFP le suivi des services rendus par l'OPCA et lui demandent d'être très attentive à la situation financière de l'OPCA et aux services déployés.

Dans ce contexte, si les partenaires sociaux constataient une absence d'amélioration du service attendu de l'OPCA, notamment en termes de gestion des fonds et des dossiers des entreprises, ils s'accordent le droit de remettre en cause le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance, quel que soit leur effectif.

Contribution exceptionnelle conventionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Il est instauré une contribution conventionnelle exceptionnelle appelée sur l'ensemble des entreprises relevant du champ professionnel de la convention collective.

Modalités de calcul

Le montant annuel de la contribution par entreprise est égal à 0,032 % de sa masse salariale brute annuelle 2014, divisé par trois.

Modalités de versement

Le montant de la contribution annuelle unique ainsi calculée par entreprise sera recouvré par le FORCO pendant trois années successives 2016, 2017 et 2018.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affectée au redressement de la situation financière du FORCO.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Sauf opposition de l'un des signataires 3 mois au moins avant la fin de l'année civile, l'accord se renouvellera par tacite reconduction pour une nouvelle durée de 1 an, dans la limite maximale de deux renouvellements.

Cette décision de non renouvellement sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres organisations en précisant les motifs de la décision.

En aucun cas, les entreprises seront tenues de continuer à verser la contribution au-delà des trois versements prévus par l'accord.

Au terme de la dernière année d'application, l'accord cessera de plein droit et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

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

Accord du 30 juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	UPECAD
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FS CFDT USN VAD CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, il a été décidé de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation partant du fait de la nécessité d'actualiser le dialogue social au sein de la branche, afin qu'elle puisse exercer pleinement les missions qui lui sont confiées par le législateur.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 1er

En vigueur étendu

Missions d'intérêt général

Article 1.1

En vigueur étendu

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail, repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps, et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires. Le cas échéant, un accord définira les conditions dans lesquels sont exercées ces prérogatives.
4. Elle a pour mission de définir par la négociation les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ d'application de la branche professionnelle, notamment en matière de salaires minima, d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de travailleurs handicapés, de formation professionnelle et d'apprentissage, de classifications et d'épargne salariale.
5. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
6. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Secrétariat et transmission des accords d'entreprise

Article 1.2

En vigueur étendu

Les noms et coordonnées des membres de la commission paritaire sont communiqués au secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission se chargera de l'envoi des convocations par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courriel quand ce dernier a été communiqué.

Le secrétariat de la commission ainsi que l'adresse postale à laquelle les accords d'entreprise visés à l'article 1.1 du présent accord pourront être transmis est la suivante :

UPECAD

Secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

40, rue Eugène-Jacquet

59700 Marcq-en-Barœul

L'adresse électronique est : cppni-vad@citeonline.org.

Réunions de la commission paritaire

Article 1.3

En vigueur étendu

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire en vue des négociations de branche obligatoires. Pour ce faire, elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, pour pouvoir être étendus, les accords collectifs de branche, leurs avenants ou annexes, devront avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Composition de la commission

Article 1.4

En vigueur étendu

Elle est composée de représentants patronaux de l'UPECAD et de représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle et comprend, conformément à l'article 14 de la convention collective, 5 personnes par organisation syndicale représentative et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Modalités de vote

Article 1.5

En vigueur étendu

En dehors des réunions paritaires de négociations, la CPPNI pourra être amenée à prendre des décisions par vote.

Il est convenu que des modalités particulières de vote pourront être arrêtées, par commun accord des parties en présence, avant toute prise de décision.

Durée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt de l'accord et extension

Article 3

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7 (1), D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

(1) Au deuxième alinéa de l'article 3, les mots « L. 2231-7, » sont exclus de l'extension.

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Accord du 31 janvier 2018 relatif aux frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire

Signataires	
Organisations patronales	UPECAD,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; USN VAD CFE-CGC,

Frais d'hébergement

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche décident de revaloriser les frais d'hébergements des salariés participant à une commission paritaire professionnelle tels que prévus à l'article 15 de la convention collective et à l'article 6 de l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP.

La nuit d'hôtel petit-déjeuner compris sera remboursée, dans les conditions prévues auxdits articles, à raison de 25 fois le minimum garanti.

Modification de la dénomination de la convention collective

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Date d'application et durée

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de ce jour.

Dépôt. - Extension

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 31 janvier 2018 relatif au changement de nom de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	UPECAD,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; USN vente à distance CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Le développement de la vente par correspondance dans le Nord - Pas-de-Calais, dans la deuxième moitié du XXe siècle, avait pour structure un réseau d'enseignes qui s'étaient regroupées au sein du syndicat national de la vente à distance (SNVAD) afin de développer avec les partenaires sociaux une politique sociale commune qui s'est matérialisée avec la convention collective nationale des entreprises de vente à distance.

Désormais, le paysage de la branche professionnelle s'est modifié avec l'apparition d'acteurs spécialisés dans le commerce sur internet, le développement des réseaux sociaux et, plus récemment le 'm-commerce'.

Ces diverses entreprises avec des modèles économiques et sociaux différents sont toutes liées entre elles par un point commun : le commerce.

C'est dans ce contexte qu'il a été décidé ce qui suit :

Modification de la dénomination de la convention collective

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche décident que la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (IDCC n° 2198) s'intitulera désormais :

« Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance »

Modification de la dénomination de la convention collective

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Date d'application et durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de ce jour.

Dépôt/extension

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 27 juin 2018 relatif au congé de proche aidant, au don de jour de repos et au congé pour hospitalisation

Signataires	
Organisations patronales	UPECAD,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; USN VAD CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

En application de la loi relative à « l'adaptation de la société au vieillissement » qui avait 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 ainsi qu'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

Définition

Article 1er

En vigueur étendu

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 faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Conditions d'ouverture

Article 2

En vigueur étendu

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié justifiant 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.

Durée du congé

Article 3

En vigueur étendu

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.

Demande de congé

Article 4

En vigueur étendu

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 transformer 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 lien familial 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 long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- 3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- 4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un 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 courrier est en annexe du présent accord (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46971>).

Situation du salarié pendant le congé

Article 5

En vigueur étendu

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 compensation du handicap (PCH).

Fractionnement du congé ou temps partiel

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque 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 urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Retraite

Les salariés en congé de proche aidant pourront continuer à être affilié 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 formulaire de demande devra être accompagné d'une attestation de son employeur indiquant les dates de prise de congé.

Afin que le dispositif puisse être utilisé avec efficacité, il est convenu qu'en cas de sollicitation d'un congé de proche aidant par un salarié l'employeur l'informerait du dispositif et des démarches à accomplir.

Fin du congé

Article 6

En vigueur étendu

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 avis réception ou lettre remise 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 proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant 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 le retour anticipé du salarié.

Ainsi, le salarié devra adresser une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée avec avis réception ou lettre remise 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 proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur (il peut aussi en bénéficier avant son congé).

Don de jours de repos

Définition

Article 7

En vigueur étendu

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 renoncer anonymement et sans contrepartie 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.

Conditions d'ouverture

Article 8

En vigueur étendu

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

- le salarié assume la charge 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 rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- le salarié est un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, telle que visée à l'article 2 du présent accord.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Jours concernés

Article 9

En vigueur étendu

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner :

- les jours correspondant à la 5e semaine de congés payés ;
- les jours de repos compensateurs 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).

Démarches

Article 10

En vigueur étendu

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.

Situation du salarié

Article 11

En vigueur étendu

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 comptabiliser 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

Absence pour hospitalisation d'un enfant

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de modifier partiellement l'article 25 de la convention collective.

Ainsi, l'alinéa rédigé comme suit : « Il sera accordé en outre, sur justification, une autorisation d'absence payée de 2 jours ouvrés pour la mère ou le père ayant un enfant à charge hospitalisé plus de 5 jours » est supprimé pour être rédigé dans les termes suivants :

« 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. »

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Article 13

En vigueur étendu

En dehors des dispositions figurant à l'article 3 du présent accord, il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Date d'application et durée de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er jour qui suit l'arrêt d'extension.

Dépôt. - Extension

Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 16 octobre 2018 relatif au contrat de professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	UPECAD,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; USN VAD CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent rappeler toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle et notamment la priorité donnée par la branche 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 demandeurs d'emploi aux besoins en qualifications et compétences des entreprises.

En conséquence, les signataires conviennent ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.1 de l'accord de branche du 6 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle, concernant 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 personnes 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'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

La durée des actions d'évaluation (heures d'examens), d'accompagnement (ex : réunions salarié, tuteur et organisme de formation ; aide à l'élaboration du projet professionnel ; bilans intermédiaires ; accompagnement à l'emploi etc.) et des enseignements généraux, professionnels et technologiques 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 stipulations 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.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Date d'application et durée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux demandes de prises en charge de contrats de professionnalisation à partir du 1er septembre 2018.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 5 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national social des entreprises de vente à distance ; Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération des services CFDT.

Préambule

Salaires

En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales d'embauche

Ce barème fixe, pour chaque coefficient, les rémunérations mensuelles brutes minimales d'embauche, base 151 h 67, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} janvier 2007, les montants pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des salaires minima garantis servant de base à la garantie d'ancienneté

Le barème des salaires minima garantis sert de base au calcul de la garantie d'ancienneté.

A compter du 1^{er} janvier 2007, les montants de ce barème sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

1.3. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelle qu'en soient la nature, contractuelle ou conventionnelle, et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladies, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} juillet 2006, les montants de ce barème sont fixés selon les grilles figurant en annexe III au présent accord.

Notification et validité de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alinéas 1 et 2, du code du travail.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1^{er} janvier 2007.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales d'embauche applicable à compter du 1^{er} janvier 2007

Employés

(En euros)

POSITION TYPE	COEFFICIENT	rémunération
I	145	1 255
II	150	1 258
	155	1 261
	160	1 265

POSITION TYPE	COEFFICIENT	rémunération
III	165	1 272
	170	1 277
	180	1 281
IV	190	1 291
	200	1 310

TAM

(En euros)

POSITION TYPE	COEFFICIENT	Rémunération
V	215	1 432
VI	235	1 498
	255	1 592
VII	275	1 716
	295	1 882

Cadres

(En euros)

POSITION TYPE	COEFFICIENT	Rémunération
VIII	295	1 882
IX	330	2 058
	370	2 308
	410	2 558
X	450	2 806
	490	3 056
	530	3 306
XI	570	3 555
	610	3 805

Annexe II

En vigueur étendu

ANNEXE II : Garantie d'ancienneté ouvriers-employés applicable à compter du 1er janvier 2007

(En euros)

COEFFICIENT	BASE de calcul pour la garantie d'ancienneté	NOUVELLE hypothèse	GARANTIE D'ANCIENNETE				
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %
145	1 030	1 255	1 255	1 255	1 255	1 255	1 255
150	1 059	1 258	1 258	1 258	1 258	1 258	1 258
155	1 089	1 261	1 261	1 261	1 261	1 261	1 261
160	1 112	1 265	1 265	1 265	1 265	1 265	1 279
165	1 126	1 272	1 272	1 272	1 272	1 272	1 295
170	1 144	1 277	1 277	1 277	1 277	1 281	1 316
180	1 190	1 281	1 281	1 281	1 297	1 333	1 369
190	1 238	1 291	1 291	1 312	1 349	1 387	1 424
200	1 282	1 310	1 320	1 359	1 397	1 436	1 474

Annexe III

En vigueur étendu

Barèmes des rémunérations annuelles minimales garanties applicable à compter du 1^{er} juillet 2006

Employés

(en euros)

POSITION	COEFFICIENT	REMUNERATION annuelle minimale garantie (RAMG)
I	145	15 901
II	150	15 939
	155	15 998
	160	16 114

POSITION	COEFFICIENT	REMUNERATION annuelle minimale garantie (RAMG)
III	165	16 219
	170	16 374
	180	16 555
IV	190	16 804
	200	17 202

TAM

POSITION	COEFFICIENT	REMUNERATION annuelle minimale garantie (RAMG)
V	215	18 610
VI	235	19 473
	255	20 691
VII	275	22 307
	295	24 467

Cadres

POSITION	COEFFICIENT	REMUNERATION annuelle minimale garantie (RAMG)
VIII	295	24 647
IX	330	26 758
	370	30 004
	410	33 249
X	450	36 472
	490	39 727
	530	42 973
XI	570	46 218
	610	49 464

Accord du 23 juillet 2007 relatif aux salaires (RMG)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national social des entreprises de vente à distance ; Le syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC,

Barèmes

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient des catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} juillet 2007, les montants pour les techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature, contractuelle ou conventionnelle, et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;

- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} juillet 2007, les montants de ce barème pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Notification et validité de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alinéas 1 et 2, du code du travail.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2, avec effet au 1^{er} juillet 2007.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2007

TAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
V	215	1 451
VI	235	1 517
	255	1 613
VII	275	1 738
	295	1 906

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
VIII	295	1 906
	330	2 085
IX	370	2 338
	410	2 591
	450	2 842
X	490	3 096
	530	3 349
	570	3 601
XI	610	3 854

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE II

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2007

TAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
V	215	18 992
VI	235	19 872
	255	21 115
VII	275	22 764
	295	24 969

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
VIII	295	24 969
	330	27 307
IX	370	30 619
	410	33 931
	450	37 230
X	490	40 541
	530	43 854
	570	47 165
XI	610	50 478

Accord du 26 juin 2008 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national social des entreprises de vente à distance ; Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération des services CFDT.

Barèmes

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} juillet 2008, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD), ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent, dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er 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.

Notification et validité de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2, avec effet au 1^{er} juillet 2008.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable à compter du 1^{er} juillet 2008

Employés

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
I	145	1 322
II	150	1 323
	155	1 325
	160	1 328
	165	1 333
III	170	1 337
	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
	330	2 152
IX	370	2 413
	410	2 674
	450	2 933

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
X	490	3 195
	530	3 456
	570	3 716
XI	610	3 977

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE II

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties
applicable à compter du 1^{er} juillet 2008

Employés

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE minimale garantie
I	145	16 750
II	150	16 789
	155	16 842
	160	16 974
III	165	17 080
	170	17 240
	180	17 441
IV	190	17 697
	200	18 118

TAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE minimale garantie
V	215	19 616
VI	235	20 509
	255	21 806
VII	275	23 496
	295	25 768

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE minimale garantie
VIII	295	25 768
	330	28 188
IX	370	31 608
	410	35 028
	450	38 422
X	490	41 855
	530	45 276
	570	48 683
XI	610	52 103

Accord du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	SEVCNE ; VAD.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Article 1er

En vigueur étendu

Ce barème fixe pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;

- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;

- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Clause d'actualisation

Les entreprises disposent en application de l'article 5.1 « Délai de mise en œuvre » de l'accord du 24 juin 2011, de 18 mois pour mettre en œuvre le présent accord.

En conséquence de quoi, les parties signataires décident :

2.1.1. Qu'au terme de ce délai, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se réuniront au plus tard dans un délai de 6 mois en vue d'actualiser le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales annexé au présent accord.

Il sera fait application des dispositions suivantes :

S'agissant des « catégories » :

- catégorie A débutant : les minima prendront en compte la valeur du Smic en vigueur majorée de 0,5 % ;

- catégories B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts entre catégories seront maintenus.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant, référent, polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 3 mai 2011.

2.1.2. Qu'à l'issue de la première année qui suit ce délai, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se réuniront en vue de renégocier ce barème conformément aux dispositions des articles 1.1.2 (Catégories) et 1.2 (Niveau) de l'accord du 3 mai 2011 relatif à la classification.

2.1.3. Que dans le but de permettre aux entreprises d'appliquer l'accord de classification avant le délai de 18 mois, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se réuniront au plus tard dans un délai de 6 mois en vue d'actualiser le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales annexé au présent accord. Il sera fait application des dispositions de l'article 2.1.1.

2.2. Les parties signataires décident que le présent accord se substitue à l'accord du 1er octobre 2003 qui, dans son article 1^{er}, crée une triple « référence barémique » dans la vente à distance. Cette disposition entraîne la suppression de l'article 9 « Garantie d'ancienneté » de l'avenant « Ouvriers-Employés » de la convention collective nationale du 6 février 2001.

2.3. Date d'application

Le présent accord s'applique dans un délai de 18 mois au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la classification.

Notification et validité de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexe I

En vigueur étendu

Rémunérations mensuelles brutes minimales Mai 2011

Vente à distance

Ouvriers. - Employés

Catégorie A : employés

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 372	1 399	1 454

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois.

Catégorie B : employés

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 418	1 446	1 503

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois.

Catégorie C : employés

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 462	1 491	1 549

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois.

TAM

Catégorie D : TAM

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	1 609	1 641	1 705

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 12 mois.

Catégorie E : TAM

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	2 010	2 050	2 130

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 12 mois.

Cadres

Catégorie F : cadres

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	2 244	2 289	2 379

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois.

Catégorie G : cadres

(En euros.)

	Débutant	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	2 870	2 928	3 043

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois.

Catégorie H : cadres

(En euros.)

	Maîtrisant	Référent/ polyvalent
Mensuel	3 761	3 908

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois.

Accord du 24 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2011

Signataires	
Organisations patronales	SEVCNE ; VAD.
Organisations de salariés	CFTC.

Barèmes

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} juillet 2011, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les

grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD), ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation. ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord, laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} juillet 2011, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Notification et validité de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1^{er} juillet 2011.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1^{er} juillet 2011

Smic au 1^{er} janvier 2011 : 1 365 €.

Maintien des écarts proposition du 1er mai 2010.

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale proposition mai 2010	Proposition rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 344	1 365
II	150	1 345	1 366
	155	1 347	1 368
III	160	1 350	1 371
	165	1 355	1 376
	170	1 359	1 380
IV	180	1 363	1 384
	190	1 372	1 393
	200	1 391	1 412

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale proposition mai 2010	Proposition rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 516	1 537
VI	235	1 585	1 606
	255	1 684	1 705
VII	275	1 813	1 834
	295	1 986	2 007

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale proposition mai 2010	Proposition rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	1 986	2 007
	330	2 171	2 192
IX	370	2 432	2 453
	410	2 694	2 715
	450	2 953	2 974
X	490	3 215	3 236
	530	3 476	3 497
	570	3 737	3 758
XI	610	3 998	4 019

En vigueur étendu

Annexe II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1^{er} juillet 2011

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie mai 2010	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	17 028	17 295
II	150	17 068	17 335
	155	17 120	17 387
	160	17 253	17 520
III	165	17 358	17 625
	170	17 518	17 785
	180	17 733	18 000
IV	190	17 987	18 254
	200	18 403	18 670

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie mai 2010	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie
V	215	19 871	20 138
VI	235	20 776	21 043
	255	22 089	22 356
VII	275	23 801	24 068
	295	26 103	26 370

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie mai 2010	Proposition Rémunération annuelle minimale garantie
VIII	295	26 103	26 370
	330	28 554	28 821
IX	370	32 019	32 286
	410	35 483	35 750
	450	38 921	39 188
X	490	42 399	42 666
	530	45 865	46 132
	570	49 316	49 583
XI	610	52 780	53 047

Accord du 20 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er décembre 2011

Signataires	
Organisations patronales	Le SEVCNE ; Le SNEVAD,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC,

Barèmes

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1er décembre 2011, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent, dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord, laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er décembre 2011, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Notification et validité de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1er décembre 2011.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1er décembre 2011

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 394
	150	1 395
II	155	1 397
	160	1 400

III	165	1 405
	170	1 409
	180	1 413
IV	190	1 422
	200	1 441

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 566
VI	235	1 635
	255	1 734
VII	275	1 863
	295	2 036

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	2 036
	330	2 221
IX	370	2 482
	410	2 744
	450	3 003
X	490	3 265
	530	3 526
	570	3 787
XI	610	4 048

En vigueur étendu

Annexe II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1er décembre 2011

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	17 658
II	150	17 699
	155	17 752
	160	17 888
III	165	17 995
	170	18 158
	180	18 378
IV	190	18 637
	200	19 062

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
V	215	20 561
VI	235	21 485
	255	22 825
VII	275	24 573
	295	26 924

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
VIII	295	26 924
	330	29 426
IX	370	32 964
	410	36 501
	450	40 011
X	490	43 562
	530	47 101
	570	50 624

Accord du 3 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Organisations patronales	Le SEVCNE ; Le SNEVAD,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC,

Barèmes

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1er juillet 2012, les montants pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent, dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er juillet 2012, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Notification et validité de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1er juillet 2012.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1er juillet 2012

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 426
II	150	1 427
	155	1 429
	160	1 432
III	165	1 437
	170	1 441
	180	1 446
IV	190	1 455
	200	1 474

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 599
VI	235	1 667
	255	1 767
VII	275	1 898
	295	2 075

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	2 075
	330	2 263
IX	370	2 529
	410	2 796
	450	3 060
X	490	3 327
	530	3 593
	570	3 859
XI	610	4 125

En vigueur étendu

Annexe II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1er juillet 2012

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute minimale garantie
I	145	18 064
II	150	18 106
	155	18 160
	160	18 299
III	165	18 409
	170	18 576
	180	18 801
IV	190	19 066
	200	19 500

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle brute minimale garantie
V	215	20 966
VI	235	21 893
	255	23 259
VII	275	25 040
	295	27 436

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	
Organisations patronales	Le SEVCNE ; La VAD,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC,

Barèmes

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient de la catégorie ouvriers/employés, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1er janvier 2013, les montants pour la catégorie ouvriers/employés sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

Le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres reste celui du 3 juillet 2012.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord, laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er janvier 2013, les montants de ce barème pour la catégorie ouvriers/employés, sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Le barème des rémunérations annuelles garanties applicable pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres reste celui du 3 juillet 2012.

Notification et validité de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1er janvier 2013.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexe I

En vigueur étendu

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales au 1er janvier 2013

Catégorie ouvriers/employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 431
II	150	1 432
	155	1 434
	160	1 437
III	165	1 442
	170	1 446
	180	1 451
IV	190	1 460
	200	1 479

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties au 1er janvier 2013

Catégorie ouvriers/employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	18 126
II	150	18 168
	155	18 222
	160	18 361
III	165	18 471
	170	18 638
	180	18 863
IV	190	19 128
	200	19 562

Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SEVCNE ; Le SNE VAD,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; L'USN VAD,

Barèmes

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1er juillet 2013, les montants pour les catégories ouvriers/employés/techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG

proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1er juillet 2013, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Notification et validité de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1er juillet 2013.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales au 1er juillet 2013

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 438
	150	1 439
II	155	1 441
	160	1 444
III	165	1 449
	170	1 453
	180	1 458
IV	190	1 467
	200	1 486

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 612
VI	235	1 681
	255	1 782
VII	275	1 914
	295	2 092

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	2 092
	330	2 282

IX	370	2 550
	410	2 819
	450	3 085
X	490	3 354
	530	3 622
	570	3 890
XI	610	4 158

En vigueur étendu

Annexe II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1er juillet 2013

Employés

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	18 215
II	150	18 257
	155	18 311
	160	18 450
III	165	18 560
	170	18 727
	180	18 952
IV	190	19 217
	200	19 651

TAM

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
V	215	21 117
VI	235	22 044
	255	23 410
VII	275	25 191
	295	27 587

Cadres

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération annuelle minimale garantie
VIII	295	27 587
	330	30 136
IX	370	33 741
	410	37 346
	450	40 922
X	490	44 541
	530	48 147
	570	51 737
XI	610	55 341

Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties au 1er juillet 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SEVCNE ; Le SNEVAD,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; L'USN VAD,

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales issu de l'accord du 24 juin 2011

Article 1er

En vigueur étendu

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;

- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

Pour préserver l'équilibre de la négociation et favoriser la mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties conviennent d'actualiser le barème, sans attendre le terme du délai de mise en œuvre de 18 mois après extension de l'accord du 24 juin 2011 et selon les dispositions suivantes, prévues par l'accord précité :

S'agissant des « catégories » :

- catégorie A débutant : les minima prendront en compte la valeur du Smic en vigueur majorée de 0,5 % ;
- catégories B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts entre catégories seront maintenus ;
- s'agissant des « niveaux : Maîtrisant. - Référent. - Polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Notification et validité de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3, à la date de mise en application décidée dans l'entreprise de l'accord « Classification » du 24 juin 2011 et au plus tard le 10 février 2014.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

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

Annexe I

Annexe

En vigueur étendu

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1er juillet 2013

Ouvriers, employés

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
A	1 438	1 467	1 524
B	1 484	1 514	1 573
C	1 528	1 559	1 620

Temps de passage du niveau débutant au niveau maîtrisant : 9 mois.

TAM

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
D	1 675	1 709	1 776
E	2 076	2 118	2 201

Temps de passage du niveau débutant au niveau maîtrisant : 12 mois.

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
F	2 310	2 356	2 449
G	2 936	2 995	3 112
H		3 828	3 978

Temps de passage du niveau débutant au niveau maîtrisant : 18 mois.

Accord du 1er juillet 2014 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le SEVCNE ; Le SNEVAD,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; L'USN VAD,

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales issu de l'accord du 24 juin 2011

Article 1er

En vigueur étendu

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de mois incomplet ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

Pour préserver l'équilibre de la négociation et favoriser la mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties conviennent d'actualiser le barème sans attendre le terme du délai de mise en œuvre de 18 mois après extension de l'accord du 24 juin 2011 et selon les dispositions suivantes, prévues par l'accord précité :

S'agissant des « catégories » :

- catégorie A débutant : les minima prendront en compte la valeur du Smic en vigueur majorée de 0,5 % ;
- catégories B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts entre catégories seront maintenus ;
- s'agissant des « niveaux : Maîtrisant. - Référent. - Polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Notification et validité

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

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

Annexe I

En vigueur étendu

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1er juillet 2014

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent / polyvalent
A	1 453	1 482	1 540
B	1 499	1 529	1 589
C	1 543	1 574	1 636
D	1 690	1 724	1 791
E	2 091	2 133	2 216

F	2 325	2 372	2 465
G	2 951	3 010	3 128
H		3 985	4 141

Accord du 6 juillet 2015 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties

Signataires	
Organisations patronales	Le SEVCNE ; Le SNEVAD,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; L'USN VAD,

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Article 1er

En vigueur étendu

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de mois incomplet ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les minima conventionnels (catégories débutants) issus de l'accord du 1er juillet 2014 sont revalorisés de 0,5 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant, référent, polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Notification et validité

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

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

Annexe I

En vigueur étendu

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 6 juillet 2015

Ouvriers, employés

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
A	1 460	1 489	1 548
B	1 506	1 537	1 597
C	1 551	1 582	1 644
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois			

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
D	1 698	1 732	1 800
E	2 101	2 143	2 228

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 12 mois

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
F	2 337	2 383	2 477
G	2 966	3 025	3 144
H		4 006	4 163

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois

Accord du 18 septembre 2017 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er septembre 2017

Signataires	
Organisations patronales	UPECAD
Organisations de salariés	SNEC CFE-CGC FNECS CFE-CGC FS CFDT USN VAD CFE-CGC

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Article 1er

En vigueur étendu

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Notification et validité

Article 3

En vigueur étendu

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1er septembre 2017.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Signataires	
Organisations patronales	FH ; FMB ; FICIME ; SYNALAM ; UCV ; Saint-Eloi ; UDO ; FPS ; FCD ; FNOF ; SYNOPE ; SNVAD ; HBJO ; FEDEREC ; SNCC ; CFP ; SNADOM ; FEH ; CDNA.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNIC CGT ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; CDS CGT ; FEC FO ; FGMM CFTD ; FCM FO ; FGT SNED CFTC.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;

- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;

- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute

action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;

- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, aux dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO et, le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des

branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhèreraient ultérieurement ;

- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail, le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place

sur décision du conseil d'administration, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collègues « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	La FH ; La FMB ; La FICIME ; L'UCV ; La FCD ; Le SynOpe ; La CFP ; La FEH ; La FEC ; Les CDNA ; L'UPECAD,

Signataires	
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNIC CGT ; La FNAA CFE-CGC ; La CDS CGT ; La FEC FO,

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

Modifications de l'accord du 23 septembre 2011

Article 2

En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».
2. Le préambule est ainsi modifié :
 Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
 « Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».
 Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
 « Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».
 Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
 « Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».
3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :
 Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
 « - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »
 Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
 « - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».
 Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».
 Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
 « - de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».
 Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
 « - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ; ».
 L'avant-dernier tiret est supprimé.
 Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».
4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :
 Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».
 Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».
 Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».
 Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».
 Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
 « - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».
5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :
 « Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »
6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelles, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».
7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

Modifications des statuts du FORCO

Article 3

En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :
 Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».
 A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».
 Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont

remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

Publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;

- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Missions

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;

- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;

- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;

- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;

- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Conseil d'administration du FORCO

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Sections financières

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sections professionnelles paritaires

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Départ d'une branche professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Durée, révision et dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Date d'effet et demande d'agrément

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;
FMB ;
FICIME ;
SYNALAM ;
UCV ;
Saint-Eloi ;
UDO ;
FPS ;
FCD ;
FNOF ;
SYNOPE ;
SNVAD ;
HBJO ;
FEDEREC ;
SNCC ;
CFP ;
SNADOM ;
FEH ;
CDNA.
Syndicats de salariés :
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNIC CGT ;
FNAA CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CDS CGT ;
FEC FO ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Dénomination et forme juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Siège social

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Composition

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhèreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Conseil d'administration

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Fonctionnement du conseil d'administration

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Bureau

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales

Article 9

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Ressources et dépenses

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Règlement intérieur

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Modification des statuts

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Dissolution. - Liquidation

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Signataires

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FNCC ; FMB ; FNP ; FICIME ; FEDELEC ; UCV ; UFCC ; SNCI ; FCD ; FNAEM ; OSCI ; FEH ; FCJT ; FEC ; EBEN ; CDNA ; UPECAD ; UBH ; FECP ; Union sport & cycle ; ROF ; CDCF,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; FEC FO ; CFE-CGC Agro ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et ses textes d'application ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail,

Préambule

En vigueur non étendu

Présent dans les villes, à leur périphérie ou en milieu rural, ainsi que sur Internet, le commerce est le secteur économique qui rassemble les entreprises dont l'activité prépondérante est de vendre ou de louer à des clients consommateurs ou professionnels, des produits généralement fabriqués par d'autres entreprises, même si aujourd'hui de nombreux commerçants et distributeurs sont également fabricants.

95 % de ces entreprises emploient chacune moins de 10 salariés et représentent ensemble 25 % des effectifs ; les entreprises de 10 à 249 salariés représentent 38 % des effectifs, et celles de 250 salariés et plus, 37 %. Ces salariés occupent une grande diversité de métiers : emplois liés aux services (accueil, conseil, accompagnement, encaissement...), à la préparation et à la présentation des produits, à la vente, à la logistique et, ainsi que l'ensemble des fonctions supports.

Dès 1993, les organisations professionnelles d'employeurs, dans le cadre du conseil du commerce de France, et les organisations syndicales de salariés ont fait le choix d'un large travail en commun à travers un fonds d'assurance formation, dédié au commerce, le FORCO (formation-commerce), devenu ultérieurement l'OPCA du commerce et de la distribution.

Depuis cette date, des branches du commerce mutualisent leurs moyens au sein du FORCO pour promouvoir et développer la formation professionnelle continue et l'alternance, au service des entreprises, des salariés et de l'insertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre et amplifier cette dynamique en constituant ensemble l'opérateur de compétences du commerce, pour contribuer à la mise en œuvre des politiques d'alternance et de formation professionnelle de la filière.

En effet, porté par l'essor des technologies numériques, le commerce connaît depuis ces 10 dernières années, de profonds changements structurels : la digitalisation tient désormais une place centrale, tant dans les comportements des clients, qui veulent accéder à tout, partout, et à toute heure, que dans les processus de production de services avec la diversification et l'interconnexion des canaux de commercialisation, la digitalisation de l'offre... Constantes et durables, ces mutations ne se résument pas à l'acquisition de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Elles remettent en question les organisations du travail, les contenus des métiers, les compétences des travailleurs salariés et non-salariés, les pratiques managériales et les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue et de l'alternance qui permettent de développer les connaissances et les compétences, de renforcer les qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers, de renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement économique changeant.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires l'opérateur de compétences du commerce, dénommé « l'Opcommerce ».

Son champ d'intervention géographique est national, y compris les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Son champ d'intervention professionnel correspond aux champs conventionnels des branches du commerce :

- figurant en annexe du présent accord, et signataires de celui-ci ou d'un accord de branche désignant l'opérateur de compétences du commerce ;
- le désignant ultérieurement, sous réserve du respect de la cohérence de son champ, constaté par le conseil d'administration ;
- ou dont l'adhésion à l'opérateur de compétences du commerce aura été décidée par les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord conviennent de demander également l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce en qualité de fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

La dénomination de l'opérateur de compétences du commerce pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément.

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve de son agrément, l'association « Formation Commerce » régie par la loi du 1er juillet 1901 (sigle « FORCO ») prend la dénomination visée à l'article 1er et devient à la date du 1er avril 2019 opérateur de compétences interbranchés.

Les dispositions du présent accord se substituent à cette date aux dispositions antérieures relatives à cette association, résultant de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 modifié par l'avenant du 21 juillet 2015 et par l'avenant n° 2 du 1er décembre 2017, qui cessent de produire effet.

Les opérations juridiques de clôture des sections financières et d'ouverture des nouvelles sections s'effectueront dans le cadre des règles comptables prévues par la législation.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et en application des politiques de branche, l'opérateur de compétences du commerce a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;
- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :
 - la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - leur mission de certification ;
 - le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
- de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;
- d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
- de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranchés, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;
- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
- de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
- de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;
- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadres de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'assemblée générale de l'opérateur de compétences du commerce est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de chacune des branches qui composent le périmètre d'intervention de l'opérateur de compétences du commerce.

Elle est convoquée une fois par an selon les modalités définies dans les statuts. Au cours de cette réunion sont présentés le rapport annuel d'activité et les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration. L'assemblée générale n'est pas une instance décisionnaire, mais un lieu d'information et d'échanges, permettant le plus large partage des connaissances entre les branches composant l'opérateur, ainsi que le suivi de l'application du présent accord.

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences du commerce est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collègues, composé de :

- trois représentants titulaires de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement et représentatives dans le champ constitué des branches de l'opérateur de compétences du commerce, visé à l'article 1er du présent accord ; cette représentativité est appréciée à chaque renouvellement du conseil d'administration au regard de la consolidation dans ce champ des audiences des

organisations syndicales au sein de chacune des branches concernées, telles que résultant de la plus récente mesure de représentativité ayant donné lieu à la publication des arrêtés relatifs à ces branches, et selon les règles notamment de seuil définies aux articles L. 2122-5 et L. 2122-7 du code du travail.

Lorsque les champs couverts par l'opérateur de compétences du commerce relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de trois membres pour une même affiliation confédérale.

Chaque organisation syndicale de salariés siégeant au conseil d'administration désigne un suppléant pour chaque titulaire ;

- un nombre égal de membres titulaires et autant de suppléants, au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, et désignés par le conseil du commerce de France, selon des modalités définies par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord. Ces modalités visent à assurer la représentation de toutes les branches, selon une périodicité prédéfinie tenant compte notamment des contributions respectives de chacune d'elles, et étant considéré que les branches non présentes au conseil en application de cette périodicité pourront y être représentées.

Sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire, les suppléants n'assistent pas aux réunions du conseil d'administration.

Les administrateurs sont désignés pour 4 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable. Présidence et vice-présidence de l'opérateur de compétences du commerce alternent entre les deux collèges à mi-mandat.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences du commerce, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord,
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 4.3 du présent accord et définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires, ou à défaut celles des CPNE-CPNEFP, relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'opérateur de compétences ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, approuver le bilan et le compte de résultat et procéder ou faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion de l'opérateur de compétences du commerce, et le cas échéant, prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ de l'opérateur de compétences du commerce ;
- de valider les budgets des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et le budget et les modalités de fonctionnement de l'observatoire interbranches ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'opérateur de compétences du commerce et l'État.

Le conseil d'administration nomme le ou les commissaires aux comptes et s'assure du respect de la publicité des comptes annuels.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs dans les conditions prévues par les statuts, notamment à son bureau.

Il nomme le délégué général de l'opérateur de compétences du commerce, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Participent aux réunions du conseil d'administration les personnes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.3

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration constitue autant de sections professionnelles paritaires que l'opérateur de compétences du commerce compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires ont pour missions, dans le cadre des orientations définies par les CPNE-CPNEFP et dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives notamment à la mutualisation des fonds :

- de proposer au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de l'alternance, des fonds mutualisés du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et le cas échéant du compte personnel de formation ou des contributions conventionnelles ;
- de proposer des règles de prise en charge dans le cadre des différents dispositifs de formation des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées et dans la limite des fonds mobilisables ;
- d'analyser leur situation budgétaire et de proposer toute mesure visant à garantir les équilibres financiers en cas de prévision de dépassement des fonds mobilisables.

Article 5

En vigueur non étendu

Les contributions légales ou conventionnelles des entreprises au financement de l'alternance, de la formation professionnelle initiale et continue des salariés et, le cas échéant des travailleurs indépendants, sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article 6

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements), l'opérateur de compétences du commerce est présent par ses structures techniques au minimum dans chaque région. Ce service de proximité a notamment pour mission d'appuyer localement les politiques des branches adhérentes et de permettre aux entreprises et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emploi et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Le cas échéant, l'opérateur de compétences peut conclure des conventions, en particulier avec d'autres opérateurs de compétences pour assurer au mieux ces missions.

Article 7

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente de l'opérateur de compétences du commerce ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celle(s)-ci des instances de l'opérateur de compétences du commerce.

Article 9

En vigueur non étendu

De façon transitoire, jusqu'à la date d'effet de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance prévue à l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018, l'opérateur de compétences du commerce a également pour missions :

- de collecter et de gérer selon les orientations définies par les branches concernées les contributions conventionnelles des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle ou de l'apprentissage ;
- de collecter, à la demande des branches concernées et après accord du conseil d'administration, les contributions au financement du dialogue social ;
- de formuler toute proposition en matière d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de gestion des projets pouvant s'inscrire dans ce cadre et en assurer le suivi.

Par dérogation à l'article 4.2 du présent accord, le premier mandat du conseil d'administration sera d'une durée de 3 ans à compter du 1er avril 2019, afin de permettre la prise en compte dès 2022 de la mesure de représentativité des organisations syndicales et professionnelles devant intervenir en 2021.

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de constituer une commission d'interprétation du présent accord.

Cette commission est composée :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentatives et signataires de l'accord ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Cette commission se réunit à la demande d'un administrateur ou d'une CPNE-CPNEFP lorsque survient une difficulté d'interprétation d'une disposition du présent accord.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce, et au plus tard le 1er avril 2019, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère du travail et de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, IDCC 2216).

Magasins de bricolage (convention collective nationale du bricolage - vente au détail en libre-service, IDCC 1606).

Maisons à succursales de l'habillement (convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, IDCC 0675).

Entreprises du commerce à distance (convention collective nationale des entreprises du commerce à distance, IDCC 2198).

Commerces de détail non alimentaires (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinalité et maroquinerie, IDCC 1517).

Grands magasins et magasins multi-commerces (convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, IDCC 2156).

Import/Export (convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, IDCC 0043).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, IDCC 1487).

Commerce succursaliste de la chaussure (convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, IDCC 0468).

Professions de la photographie (convention collective nationale des professions de la photographie, IDCC 3168).

Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, IDCC 1505).

Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, IDCC 1686).

Négoce de l'ameublement (convention collective nationale du négoce de l'ameublement, IDCC 1880).

Distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie, IDCC 0500).

Coopératives de consommation (convention collective nationale du personnel des coopératives de consommation, IDCC 3205).

Commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau (convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, IDCC 1539).

Entreprises de la filière sports-loisirs (convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs, IDCC 1557).

Optique-lunetterie de détail (convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, IDCC 1431).

Textes parus au JORF

Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2010-05-27

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, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'accord du 29 septembre 2009 relatif à l'égalité femmes-hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/51, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2010-07-29

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, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 9 décembre 2009 à l'accord du 24 mars 2005, relatif à la formation professionnelle et portant sur le financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/12, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010

Paru au JORF du 2010-12-08

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 d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 3 du 17 décembre 2009 (une annexe) (BO 2010/8) à l'accord du 5 juillet 2007, établissant un régime de mutuelle complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 18 du 16 octobre 2009 (BO 2010/6), relatif au contrat à durée déterminée, à la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 16 décembre 2009 (BO 2010/6) à l'accord paritaire national du 27 juin 2002 relatif à l'épargne nationale et créant « Inter-Auto-Plan », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 14 du 25 novembre 2009 (BO 2010/12) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos (n° 2257) du 29 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 14 du 10 décembre 2009 (BO 2010/12), relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

détaillants en chaussures (n° 733) du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 66 du 12 octobre 2009 (BO 2010/5), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, défini par l'accord du 23 octobre 1991 tel qu'étendu par arrêté du 3 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 10 septembre 2009 (BO 2009/43) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (n° 1408) du 20 décembre 1985, tel qu'étendu par l'arrêté du 23 juillet 1990 et modifié par l'avenant du 24 avril 2009, les dispositions de :

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif à la base de calcul des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif aux montants des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 36 du 21 avril 2010 (BO 2010/33), relatif à l'article 12.5.5 « Forfait horaire de prise en charge », à la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 4 du 24 novembre 2009 (BO 2010/13) à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044) du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 16 du 29 mars 2010 (BO 2010/32), modifiant les articles relatifs aux indemnités de licenciement, à la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 décembre 2009 (BO 2010/15) à l'accord du 17 décembre 1987 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264) du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant du 21 janvier 2010 (BO 2010/15), relatif à l'interprétation de l'article 84.1 « Prévoyance-incapacité de travail », à la convention collective susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 1998, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique, les dispositions de l'avenant du 1er février 2010 (BO 2010/25), relatif au financement de la formation, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif à la mise en concurrence pour la gestion du régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162) du 31 mars 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 3 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
- l'avenant du 10 mai 2010 (BO 2010/32), modifiant l'avenant du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 20 octobre 2009 (BO 2010/2), modifiant l'article 21 bis relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 40 du 25 novembre 2009 (BO 2010/2), relatif au maintien des garanties de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 20 novembre 2009 (BO 2010/12) relatif à la modernisation du marché du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000 ;

- l'avenant n° 5 du 22 janvier 2010 (BO 2010/20) à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000.

Article 18

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 (n° 2198) du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de :

- l'accord du 5 octobre 2009 (BO 2009/51) relatif à la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 28 avril 2010 (BO 2010/34/), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 4 mai 2010 (BO 2010/33) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le secteur de la librairie.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie du 7 mai 2009, les dispositions de l'avenant du 12 juillet 2010 (BO 2010/34) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 décembre 1995 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de plus de dix salariés du bâtiment et créant l'OPCA bâtiment, et de l'accord national professionnel du 6 novembre 1997 relatif au financement de la formation dans le bâtiment et les travaux publics, les dispositions de l'accord du 28 avril 2010 (BO 2010/35) relatif à la part mutualisée de la contribution au titre du plan de formation des entreprises adhérentes à l'OPCA Bâtiment, conclu dans le cadre des deux accords professionnels nationaux susvisés.

Article 22

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 23

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012

Paru au JORF du 2012-04-11

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 acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

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 courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du

personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans le cabinets médicaux, à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

Article 33

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2012-08-22

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, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de :

- l'avenant du 24 juin 2011, portant modification d'articles de la convention collective, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 24 juin 2011 (trois annexes), portant modification de la classification, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'accord du 24 juin 2011 (une annexe) relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'accord du 20 janvier 2012 (deux barèmes annexés) relatif aux rémunérations minimales garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'avenant du 6 février 2012 à l'avenant du 24 juin 2011 (trois annexes), portant modification de la classification, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et avenants.

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. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2011/31, n° 2012/11 et n° 2012/14, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 novembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2012-11-13

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, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'accord du 3 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties dans la vente à distance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012-34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2013-06-01

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 11 janvier 2013 (deux annexes) relatif aux rémunérations minimales garanties des ouvriers et des employés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 octobre 2013 portant extension de deux accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2013-10-31

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 9 juillet 2013 (deux annexes) relatif aux rémunérations minimales garanties des ouvriers, des employés, des techniciens, agents de maîtrise et cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'accord du 9 juillet 2013 (une annexe) relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales des ouvriers, des employés, des techniciens, agents de maîtrise et cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

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. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2014-04-02

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 18 novembre 2013 relatif au contrat de génération, 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2015-01-06

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 1er juillet 2014 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres (1 annexe), sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2015-12-16

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 6 juillet 2015 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres (1 annexe) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2016-06-11

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 6 novembre 2015, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa du paragraphe consacré à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le dernier tiret du premier alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 15 est étendu à l'exclusion des mots : « par les signataires » et : « qui leur est notifié » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 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 3 juin 2016.

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° 2016/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2016-10-15

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 13 avril 2015 relatif à la qualité de vie au travail, 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 4 octobre 2016.

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° 2015/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 janvier 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2018-01-26

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 6 juillet 2015 relatif au télétravail, 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 19 janvier 2018.

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° 2015/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2018-02-09

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 18 septembre 2017 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres (1 annexe) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le présent accord 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 5 février 2018.

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° 2017/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2018-02-21

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 30 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Au deuxième alinéa de l'article 3, les mots « L. 2231-7, » sont exclus de l'extension.

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 15 février 2018.

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° 2017/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

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)

Paru au JORF du 2018-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2018 relatif au changement de nom de la convention collective nationale, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2019-04-04

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2018 relatif aux frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2019-06-04

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001, les dispositions de l'accord du 27 juin 2018 relatif au congé de proche aidant, au don de jour de repos, au congé pour hospitalisation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (n° 2198)

Paru au JORF du 2019-08-20

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.

Nouveautés

Accord contrat de génération (30 juin 2017)

Date du texte : 2017-06-30

Publié au BOCC N° : 20170039

Signataires	
Organisations patronales	Union professionnelle des entreprises du commerce à distance UPECAD (UPECAD)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FNECS CFE-CGC) Syndicat National de l'Encadrement du commerce CFE-CGC (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences nationales
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APA	Allocation personnalisée d'autonomie
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
AR	Accusé réception
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCP	Compte Chèque Postal
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COFIL	Comité de pilotage
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNFP	Commission paritaire nationale pour la formation professionnelle
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CSP	Catégorie socio-professionnelle
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DS	Délégué syndical
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDF	Electricité de France
FCD	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution
FECTAM	Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise
FEDEREC	Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage
FEVAD	Fédération e-commerce et vente à distance
FGMM	Fédération générale des mines et de la métallurgie
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICIME	Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique
FMB	Fédération des magasins du bricolage
FNAA	Fédération nationale agroalimentaire
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services
FNIC	Fédération nationale des industries chimiques
FNOF	Fédération nationale des opticiens de France
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	Organisme collecteur paritaire agréé des métiers du commerce
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HBJO	Horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la République française
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé

Sigle	Définition
OPMQC	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences
PCH	Prestation de compensation du handicap
PICOM	Pôle des industries du commerce
PME	Petites et moyennes entreprises
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PTT	Poste télécommunications
QVT	Qualité de vie au travail
RAMG	Rémunération annuelle minimale garantie
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SAV	Service après-vente
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNADOM	Syndicat national des associations d'assistance à domicile
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNVAD	Syndicat national de la vente à distance
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNALAM	Syndicat national des services et technologies de santé au domicile
SYNOPE	Syndicat des opticiens sous enseigne
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAD	Vente à distance
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VPC	Vente par correspondance

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Aptitude à l'emploi et au travail (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 19	6
	Aptitude à l'emploi et au travail (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 19	6
	Maladie. - Accident (Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001 Avenant 'Ingénieurs et Cadres' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 6	13
	Maladie. - Accident (Avenant 'Agents de maîtrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 7	18
	Mutation (Avenant 'Agents de maîtrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 5	17
	Remplacement et mutation (Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001 Avenant 'Ingénieurs et Cadres' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 5	13
	Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 22	7
Arrêt de travail, Maladie	Maladie. - Accident (Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001 Avenant 'Ingénieurs et Cadres' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 6	13
	Maladie. - Accident (Avenant 'Agents de maîtrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 7	18
	Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 22	7
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 1er	1
	Champ d'application (Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001 Avenant 'Ingénieurs et Cadres' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 1er	12
	Champ d'application (Avenant 'Agents de maîtrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 1er	17
	Champ d'application (Avenant 'Ouvriers et Employés' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 1er	21
	Champ d'application (Accord du 24 mai 2005 relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie)	Article 1er	34
Chômage partiel	Chômage partiel (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 26	9
	Fonds de chômage (Avenant 'Ouvriers et Employés' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 11 (1)	23
Clause de non-concurrence	Non-concurrence (Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001 Avenant 'Ingénieurs et Cadres' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 17	15
Congés annuels	Congé d'ancienneté (Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001 Avenant 'Ingénieurs et Cadres' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 8	14
	Congé d'ancienneté (Avenant 'Agents de maîtrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 9	18
	Congés d'ancienneté (Avenant 'Ouvriers et Employés' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 12	23
	Congés payés (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 24	7
Congés exceptionnels	Absences pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 25	8
Démission	Préavis (Avenant 'Ouvriers et Employés' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 15	24
Maternité, Adoption	Absences pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 25	8
	Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 34 (1)	10
	Maternité ou adoption (Avenant 'Agents de maîtrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 8	18
	Maternité. - Adoption (Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001 Avenant 'Ingénieurs et Cadres' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 7	14
Période d'essai	Contrat à durée déterminée (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 17	5
	Embauchage et promotion (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 16	5
	Mutation (Avenant 'Agents de maîtrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 5	17
	Mutation définitive (Avenant 'Ouvriers et Employés' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 5	22
	Remplacement et mutation (Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001 Avenant 'Ingénieurs et Cadres' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 5	13
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001 Avenant 'Ingénieurs et Cadres' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 14	15
	Préavis (Avenant 'Agents de maîtrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 13	19
	Préavis (Avenant 'Ouvriers et Employés' Convention collective nationale du 6 février 2001)	Article 15	24
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime ou gratification annuelle (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 30	9

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Annexe (Accord du 20 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er décembre 2011)		106
	Annexe (Accord du 20 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er décembre 2011)		107
	Annexe (Accord du 18 septembre 2017 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er septembre 2017)		118
	Annexe I (Accord du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011)		102
	Annexe I (Accord du 11 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er janvier 2013)		111
	Annexe I (Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties au 1er juillet 2013)		114
	Annexe I (Accord du 1er juillet 2014 relatif aux salaires)		115
	Annexe I (Accord du 6 juillet 2015 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties)		116
	Annexes (Accord du 23 juillet 2007 relatif aux salaires (RMG))		98
	Annexes (Accord du 23 juillet 2007 relatif aux salaires (RMG))		99
	Annexes (Accord du 26 juin 2008 relatif aux rémunérations minimales garanties)		100
	Annexes (Accord du 26 juin 2008 relatif aux rémunérations minimales garanties)		101
	Annexes (Accord du 24 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2011)		104
	Annexes (Accord du 24 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2011)		105
	Annexes (Accord du 3 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties)		108
	Annexes (Accord du 3 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties)		109
	Annexes (Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2013)		112
	Annexes (Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2013)		113
	Barèmes (Accord du 5 janvier 2007 relatif aux salaires)	Article 1er	95
	Modalités d'application (Accord du 18 septembre 2017 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er septembre 2017)	Article 2	117
Visite médicale	Aptitude à l'emploi et au travail (Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001)	Article 19	6

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2001-02-06	Annexe 'Classifications' Convention collective nationale du 6 février 2001	25
	Avenant 'Agents de maîtrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 février 2001	16
	Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente à distance du 6 février 2001	12
	Avenant 'Ouvriers et Employés' Convention collective nationale du 6 février 2001	21
	Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001	1
2004-11-09	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	30
	Avenant n° 2 du 9 novembre 2004 portant modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention	48
2004-12-08	Avenant du 8 décembre 2004 portant création d'une CPNEFP	31
2005-05-24	Accord du 24 mai 2005 relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie	33
2005-09-16	Avenant du 16 septembre 2005 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2005	36
2006-12-15	Accord du 15 décembre 2006 relatif à la VAE et à la création de CQP	38
2007-01-05	Accord du 5 janvier 2007 relatif aux salaires	94
2007-07-23	Accord du 23 juillet 2007 relatif aux salaires (RMG)	97
2008-06-26	Accord du 26 juin 2008 relatif aux rémunérations minimales garanties	99
2009-09-29	Accord du 29 septembre 2009 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	40
2009-10-05	Accord du 5 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	42
2010-04-28	Avenant du 28 avril 2010 relatif à la période d'essai	49
2010-05-27	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-1
2010-07-29	Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-1
2010-12-08	Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010	JO-1
2011-06-24	Accord du 24 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2011	103
	Accord du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	101
	Avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe « Classifications »	51
	Avenant du 24 juin 2011 relatif à la modification de la convention collective	50
2011-09-09	Adhésion par lettre du 9 septembre 2011 de l'UNSA à la convention	65
2011-09-23	Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	118
2012-01-20	Accord du 20 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er décembre 2011	105
2012-02-06	Avenant du 6 février 2012 à l'accord du 24 juin 2011 relatif aux classifications	65
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-3
2012-07-03	Accord du 3 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties	108
2012-08-22	Arrêté du 9 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-6
2012-11-13	Arrêté du 5 novembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-6
2013-01-11	Accord du 11 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er janvier 2013	110
2013-06-01	Arrêté du 24 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-6
2013-07-09	Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties au 1er juillet 2013	113
	Accord du 9 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2013	111
2013-10-31	Arrêté du 22 octobre 2013 portant extension de deux accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-7
2013-11-18	Accord du 18 novembre 2013 relatif au contrat de génération	65
2014-04-02	Arrêté du 27 mars 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-7
2014-07-01	Accord du 1er juillet 2014 relatif aux salaires	114
2015-01-06	Arrêté du 19 décembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-7
2015-03-16	Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	122
2015-04-13	Accord du 13 avril 2015 relatif à la qualité de vie au travail	74
2015-07-06	Accord du 6 juillet 2015 relatif au télétravail	78
	Accord du 6 juillet 2015 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties	116
2015-07-21	Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	122
2015-11-06	Accord du 6 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	81
2015-12-16	Arrêté du 7 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-8
2016-01-08	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	88
2016-06-11	Arrêté du 3 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-8
2016-10-15	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-8
2017-06-30	Accord contrat de génération (30 juin 2017)	NV-1
	Accord du 30 juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	89
2017-09-18	Accord du 18 septembre 2017 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er septembre 2017	117
2018-01-26	Arrêté du 19 janvier 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-9

Date	Texte	Page
2018-01-31	Accord du 31 janvier 2018 relatif au changement de nom de la convention collective	91
	Accord du 31 janvier 2018 relatif aux frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire	90
2018-02-09	Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-9
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198)	JO-9
2018-06-27	Accord du 27 juin 2018 relatif au congé de proche aidant, au don de jour de repos et au congé pour hospitalisation	91
2018-10-16	Accord du 16 octobre 2018 relatif au contrat de professionnalisation	94
2018-12-11	Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	129
2018-12-30	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)	JO-10
2019-04-04	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)	JO-10
2019-06-04	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)	JO-10
2019-08-20	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)	JO-10

Index alphabétique

1

- 1. Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes. - Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. - Organisation du travail 75
- 1. Principes generaux 79
- 10. Champ d'application 80
- 10. Depot. - Extension 78
- 11. Suivi 80
- 12. Denonciation 81
- 13. Date d'application 81
- 14. Depot. - Extension 81

2

- 2. Creation du cadre d'un dialogue social axe sur l'amelioration de la qualite de vie au travail, facteur de competitivite pour l'entreprise 77
- 2. Mise en place du teletravail 79

3

- 3. Duree du travail 79
- 3. Relations de travail, sante au travail et conditions de travail 77

4

- 4. Droits du salarie en periode de teletravail 79
- 4. Formation destinee aux managers et aux dirigeants dans ce domaine 77

5

- 5. Aménagement du poste de travail du salarie en periode de teletravail 79
- 5. Modalites de mise en application du present accord pour les enseignes, et notamment les TPE-PME 78

6

- 6. Champ d'application 78
- 6. Formation 80

7

- 7. Duree de l'accord 78
- 7. Sante et securite 80

8

- 8. Commission de suivi 78
- 8. Contrat de travail ou avenant au contrat 80

9

- 9. Date d'application 78
- 9. Reversibilite de la situation de salarie en periode de teletravail 80

A

- Abattements d'age 22
- Absence pour hospitalisation d'un enfant 93
- Absences pour evenements familiaux 8
- Accident 13, 18, 23
- Accord contrat de generation (30 juin 2017) NV-1
- Accord du 11 janvier 2013 relatif aux remunerations minimales garanties au 1er janvier 2013 110
- Accord du 13 avril 2015 relatif a la qualite de vie au travail 74
- Accord du 15 decembre 2006 relatif a la VAE et a la creation de CQP 38
- Accord du 16 octobre 2018 relatif au contrat de professionnalisation 94
- Accord du 18 novembre 2013 relatif au contrat de generation 65
- Accord du 18 septembre 2017 relatif aux remunerations mensuelles brutes minimales garanties au 1er septembre 2017 117
- Accord du 1er juillet 2014 relatif aux salaires 115
- Accord du 20 janvier 2012 relatif aux remunerations minimales garanties au 1er decembre 2011 106
- Accord du 23 juillet 2007 relatif aux salaires (RMG) 97
- Accord du 24 juin 2011 relatif aux remunerations minimales garanties au 1er juillet 2011 103
- Accord du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2011 101
- Accord du 24 mai 2005 relatif a la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie 33
- Accord du 26 juin 2008 relatif aux remunerations minimales garanties 99
- Accord du 27 juin 2018 relatif au conge de proche aidant, au don de jour de repos et au conge pour hospitalisation 91
- Accord du 29 septembre 2009 relatif a l'egalite entre les femmes et les hommes 40
- Accord du 3 juillet 2012 relatif aux remunerations minimales garanties 108
- Accord du 30 juin 2017 relatif a la mise en place de la CPPNI 89
- Accord du 31 janvier 2018 relatif au changement de nom de la convention collective 91
- Accord du 31 janvier 2018 relatif aux frais de deplacement des salaries participant a une reunion paritaire 90
- Accord du 5 janvier 2007 relatif aux salaires 94
- Accord du 5 octobre 2009 relatif a la gestion previsionnelle des emplois et des competences 42
- Accord du 6 juillet 2015 relatif au teletravail 79
- Accord du 6 juillet 2015 relatif aux remunerations mensuelles brutes garanties 116
- Accord du 6 novembre 2015 relatif a la formation professionnelle 81
- Accord du 8 janvier 2016 relatif au developpement de la formation professionnelle et au soutien de l'OPCA par la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle 88
- Accord du 9 juillet 2013 relatif aux remunerations mensuelles brutes garanties au 1er juillet 2013 113
- Accord du 9 juillet 2013 relatif aux remunerations minimales garanties au 1er juillet 2013 111
- Accord du 9 novembre 2004 portant adhesion a la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France 30
- Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 118
- Accord professionnel du 11 decembre 2018 relatif a l'OPCO (commerce) 129

Adhesion 12, 30
Adhesion a la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France 30
Adhesion a la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France. 30, 31
Adhesion de l'UNSA a la convention 65
Adhesion de l'UNSA spectacle et communication a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle 122
Adhesion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 122
Adhesion par lettre du 9 septembre 2011 de l'UNSA a la convention 65
Adoption (Maternite. - Adoption) 14
Amenagement de la vie professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise 34
Amenagement du poste de travail du salarie en periode de teletravail 79
Annexe 57, 78, 88, 106, 114, 118, 124, 132
Annexe 'Classifications' Convention collective nationale du 6 fevrier 2001 25
Annexe
- Classifications 25
- Classifications. 25, 30
Annexe I 70, 102, 111, 114-116
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord 120
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 120
Annexe III 71
Annexe IV 71
Annexe V 71
Annexe VI 72
Annexe VII 72
Annexes 95, 98, 100, 104, 108, 112
Application du principe ' a travail egal salaire egal ' 9
Application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 122
Apprentissage et formation professionnelle 11
Aptitude a l'emploi et au travail 6
Assurance deces-invalidite des agents de maitrise et techniciens assimiles aux cadres 20
Avantages acquis 1
Avenant 'Cadres' Convention collective nationale des entreprises de vente a distance du 6 fevrier 2001 12
Avenant 'Agents de maitrise et techniciens' 17
Avenant 'Agents de maitrise et techniciens' Convention collective nationale du 6 fevrier 2001 17
Avenant 'Cadres' 12
Avenant 'Ouvriers et Employes' 21
Avenant 'Ouvriers et Employes' Convention collective nationale du 6 fevrier 2001 21
Avenant
- Agents de maitrise et techniciens. 17-21
- Ingenieurs et Cadres. 12-16
- Ouvriers et Employes. 21-24
Avenant du 16 septembre 2005 relatif aux remunerations minimales garanties au 1er septembre 2005 36
Avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe « Classifications » 51
Avenant du 24 juin 2011 relatif a la modification de la convention collective 50
Avenant du 28 avril 2010 relatif a la periode d'essai 49
Avenant du 6 fevrier 2012 a l'accord du 24 juin 2011 relatif aux classifications 65
Avenant du 8 decembre 2004 portant creation d'une CPNEFP 31
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 122
Avenant n° 2 du 9 novembre 2004 portant modification du champ d'application et de l'intitule de la convention 48

B

Bareme des remunerations mensuelles brutes minimales 101, 116, 117
Bareme des remunerations mensuelles brutes minimales issu de l'accord du 24 juin 2011 113, 115
Baremes 36, 97, 99, 103, 106, 108, 110, 111
Beneficiaires des contrats de generation 66
Bilans de competences 85
Brevets d'invention 14
Bulletin de paie 21
Bureau 128

C

Capitalisation des experimentations 78
Caractere obligatoire 30, 36, 39, 47, 48, 87
Champ d'application 1, 12, 17, 21, 34, 47, 66, 78, 80, 82, 88, 124
Champ d'application et intitule de la convention 48
Changement de nom de la convention collective 91
Changement de residence 16
Chomage partiel 9
CHSCT 3
Classification 12, 17, 22
Classifications 25, 51, 65
Comite d'entreprise 3
Commission de suivi 78
Commission paritaire de conciliation et d'interpretation 1
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 89
Commissions mixtes officielles 5
Communication 47
Complement de retraite professionnelle 24

Composition 32, 127
Composition de la commission 90
Compte personnel de formation 84
Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle 76
Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. - Organisation du travail (Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes. - Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. - Organisation du travail) 75
Conditions d'ouverture 92, 93
Conge d'anciennete 14, 18
Conge de proche aidant 91
Conge de proche aidant, don de jour de repos, conge pour hospitalisation 91
Conges d'anciennete 23
Conges de formation economique, sociale et syndicale 2
Conges payes 7
Conseil d'administration 127
Conseil d'administration du FORCO 125
Contrat a duree determinee 5
Contrat de generation 65
Contrat de professionnalisation 82, 94
Contrat de travail ou avenant au contrat 80
Contribution exceptionnelle conventionnelle 88
Convention collective nationale des entreprises du commerce a distance du 6 fevrier 2001 1
Convention collective nationale du 6 fevrier 2001 1
Creation d'une CPNEFP 31
Creation d'une CPNEFP. 31-33
Creation de certificats de qualification professionnelle 38
Creation du cadre d'un dialogue social axe sur l'amelioration de la qualite de vie au travail, facteur de competitivite pour l'entreprise 77

D

Date d'application 12, 31, 33, 37, 48, 49, 78, 81, 88, 95, 98, 100, 104, 106, 108, 111, 112, 114-117
Date d'application et duree 70, 90
Date d'application et duree de l'accord 91, 94
Date d'effet 36, 40
Date d'effet et demande d'agrement 126
Definition 91, 93
Definition des positions 25
Delegues du personnel 3
Demande d'extension 31, 33, 49
Demande de conge 92
Demarches 93
Denomination et forme juridique 127
Denonciation 48, 81
Denonciation - Revision (Duree - Denonciation - Revision) 1
Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1
Depart d'une branche professionnelle 125
Depart longues carrieres et salaries handicapes 35
Deplacement professionnel 21
Deplacements professionnels 16
Depot 31, 33, 36, 39, 48
Depot de l'accord et extension 90
Depot de la convention 12
Depot. - Extension 48, 70, 78, 81, 91, 94
Depot/extension 91
Developpement de la formation professionnelle et soutien de l'OPCA par la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle 88
Diagnostic prealable 66
Dialogue social et GPEC 47
Dispositions communes 39
Dispositions communes aux representants du personnel 4
Dispositions financieres 86
Dispositions particulieres aux femmes et aux jeunes 10
Dispositions particulieres aux femmes et aux jeunes de moins de 18 ans-Travail de nuit 10
Dissolution. - Liquidation 128
Don de jours de repos 93
Droits du salarie en periode de teletravail 79
Duree 89, 127
Duree de l'accord 36, 39, 78, 90
Duree de l'avenant 33
Duree du conge 92
Duree du travail 7, 79
Duree, revision et denonciation 125
Duree. - Denonciation. - Revision 1

E

Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salaries et moins de 300 salaries et n'appartenant pas a un groupe de plus de 300 salaries 69
Egalite de traitement entre salaries francais et etrangers 10
Egalite entre les femmes et les hommes 40
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 9
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 75
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes. - Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. - Organisation du travail 75
Egalite professionnelle femmes-hommes 86
Egalite professionnelle hommes-femmes 35

Embauchage et promotion 5
Emploi des handicapés 11
Enfants hospitalisés 93
Engagement 12, 17
Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés 68
Entrée en vigueur 89
Entretien professionnel 85
Évaluation de l'accord de branche 69
Évolution de l'accord 35
Exercice du droit syndical 2
Exercice du mandat syndical 2
Extension 12, 36, 37, 39, 88, 89, 95, 98, 100, 102, 104, 106, 108, 111, 112, 124
Extension (Dépôt - Extension) 42, 70, 78, 81, 90, 93, 94

F

Fin du congé 93
Fonctionnement 32
Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales 128
Fonctionnement du conseil d'administration 127
Fonds de chômage 23
FORCO, OPCA 118
Formalités de dépôt 37, 88, 89, 95, 98, 100, 102, 104, 106, 108, 110, 112, 114-117
Formation 80
Formation destinée aux managers et aux dirigeants dans ce domaine 77
Formation et perfectionnement professionnels 16
Formation professionnelle 20, 81
Frais d'hébergement 90
Frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire 90
Fréquence des réunions 33

G

Garantie d'ancienneté 22
Gestion de carrière (Rémunération. - Situation individuelle. - Gestion de carrière) 18
Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie 33
Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie. 34-36
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 42

H

Hygiène et sécurité 11

I

Indemnisation absences et déplacements 33
Indemnité de départ en retraite 15, 20, 24
Indemnité de licenciement 15, 19, 24
Insertion durable des jeunes dans la branche 67
Intitulé 30

J

Jours concernés 93
Jours fériés 23

L

La GPEC dans les PME et les TPE 46
La sécurisation des parcours et la formation professionnelle 45
Les métiers de la VAD et la construction des parcours professionnels 43
Les métiers et la prospective 43
Liberté syndicale 1
Licenciement 11
Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord (Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord) 120

M

Majorations diverses et indemnités 22
Maladie. - Accident 13, 18, 23
Maternité ou adoption 18
Maternité. - Adoption 14
Mesures prises au niveau de la branche 67
Mise à la retraite entre 60 et 65 ans 35
Mise en œuvre de l'accord de branche 69
Mise en place de la CPPNI 89
Mise en place du télétravail 79
Mise en œuvre de l'accord de branche 69
Missions 31, 124
Missions d'intérêt général 89
Modalités d'application 102, 114-117
Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise 94
Modalités de mise en application du présent accord pour les enseignes, et notamment les TPE-PME 78
Modalités de mise en œuvre et de suivi 87
Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés 69
Modalités de vote 90
Modalités générales (Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales) 124

Modification de l'intitule de la convention collective 48
Modification de la convention collective 50
Modification de la denomination de la convention collective 90, 91
Modification des statuts 128
Modification du champ d'application 48
Modifications de l'accord du 23 septembre 2011 123
Modifications des statuts du FORCO 123
Mutation 17
Mutation definitive 22
Mutation temporaire 21

N

Non-concurrence 15
Notification et validite 87, 115-117
Notification et validite de l'accord 31, 36, 37, 39, 95, 98, 100, 102, 104, 106, 108, 110, 112, 114
Notification et validite de l'avenant 33, 48

O

Objet 123, 127
Objet de l'accord 66
Obligations nationales 7
Observatoire prospectif des metiers, des qualifications et des competences 82
Opcommerce (OPCO) 129
Organisation du travail 76
Organisation du travail (Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes. - Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. - Organisation du travail) 75
Organisations du travail adaptees aux TIC et nouveaux modes de consommation des clients 76
Outils d'aide a la gestion des ages 69

P

Passeport orientation, formation et competences 86
Periode d'essai 13, 17, 21, 49
Personnel a temps partiel et intermittent 5
Polyvalence 22
Preamble 25, 31, 36, 42, 66, 74, 79, 81, 88, 89, 91, 94, 95, 118, 129
Preavis 15, 19, 24
Presidence - Vice-presidence 32
Prevoyance 12
Prime ou gratification annuelle 9
Principe 25
Principes generaux 79
Professionnalisation 83
Publicite 124

Q

Qualite de vie au travail 74

R

Recours 33
Regime de retraite et de prevoyance 16
Regime de retraite et de prevoyance des agents de maitrise et techniciens assimiles aux cadres 20
Regime de retraite et de prevoyance des agents de maitrise et techniciens non assimiles aux cadres 20
Reglement interieur 7, 128
Relations de travail, sante au travail et conditions de travail 77
Remplacement et mutation 13
Remplacement temporaire 17
Remuneration, situation individuelle, gestion de carriere 14
Remuneration. - Situation individuelle. - Gestion de carriere 18
Remunerations mensuelles brutes garanties 116
Remunerations mensuelles brutes garanties au 1er juillet 2013 113
Remunerations mensuelles brutes minimales garanties au 1er septembre 2017 117
Remunerations minimales garanties 99, 108
Remunerations minimales garanties au 1er decembre 2011 106
Remunerations minimales garanties au 1er janvier 2013 110
Remunerations minimales garanties au 1er juillet 2011 103
Remunerations minimales garanties au 1er juillet 2013 111
Remunerations minimales garanties au 1er septembre 2005 36, 37
Ressources et depenses 128
Reunions d'information 2
Reunions de la commission paritaire 90
Reunions paritaires 5
Reversibilite de la situation de salarie en periode de teletravail 80
Revision 30
Revision (Duree - Denonciation - Revision) 1
Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1
Revision et denonciation (Duree. - Revision et denonciation) 118
Role des institutions representatives du personnel 87
Rupture du contrat de travail 15, 19

S

Salaires 94, 95, 97, 115
Salaires effectifs garantis collectivement 14, 19
Salaires minima garantis 9
Salaires minima pour l'annee 2011 101
Sante et securite 80
Secret professionnel 14
Secretariat et transmission des accords d'entreprise 89
Sections financieres 125
Sections professionnelles paritaires 125
Siege social 127
Signataires 129
Signature de l'accord 36, 37, 39
Situation du salarie 93
Situation du salarie pendant le conge 92
Situation individuelle. - Gestion de carriere (Remuneration. - Situation individuelle. - Gestion de carriere) 18
Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution (Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution) 120
Suivi 80
Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident 7

T

Technologies de l'information et de la communication 76
Teletravail 79
Temps partiel 76
Texte de base 1, 118, 129
Transmission des savoirs et des competences 69
Travail de nuit (Dispositions particulieres aux femmes et aux jeunes de moins de 18 ans - Travail de nuit) 10
Travaux penibles physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres 9
Tutorat 86

V

VAE et creation de CQP 38-40
Validation des acquis de l'experience 38, 86
Vice-presidence (Presidence - Vice-presidence) 32

