

---

# Commerce à distance (entreprises)

IDCC 2198

(Intitulé de la convention résultant de l'accord du 10 décembre 2024 étendu : convention collective du commerce à distance et du e-commerce)

## Convention collective nationale du 6 février 2001

[Étendue par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des Entreprises de Vente par Catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Syndicat national des entreprises de vente à distance(adhésion par accord du 9 novembre 2004).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

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.

UNSA (adhésion par lettre du 9 septembre 2011).

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1

#### Champ d'application

*Mod. par Accord 21 déc. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UPECAD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*USN VAD CFE-CGC.*

La présente Convention collective ainsi que ses avenants et annexes sont conclus afin de régler les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est :

Le commerce de détail de tous types de produits par tout média.

Cela inclut :

Le commerce de détail de tous types de produits par correspondance

Le commerce de détail de tous types de produits par Internet

La vente directe par téléphone ou par le truchement de la radio ou de la télévision

Les activités de vente aux enchères au détail sur Internet

Le commerce de détail spécialisé de produits par correspondance

Le commerce de détail spécialisé de produits par Internet

Ces activités sont notamment répertoriées dans la Nomenclature d'Activités Françaises avec les codes NAF 4791 A et 4791 B, sous réserve de toutes évolutions futures de la nomenclature.

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

Les activités de services d'intermédiation électronique en ligne pour le commerce de détail non-spécialisé ou spécialisé, telles que les plateformes électroniques de commerce sur internet, dites «Places de Marchés» ou «Market Place».

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

Cette Convention collective ainsi que ses avenants et annexes s'appliquent également aux personnels des entreprises

---

dont l'activité principale est ci-dessus référencée qui travaillent dans tout établissement lié à l'activité principale (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 régions d'outre-mer

## **Article 2**

### **Durée - Dénonciation - Révision**

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.

## **Article 3**

### **Avantages acquis**

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.

## **Article 4**

### **Commission paritaire de conciliation et d'interprétation**

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 deux 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, elles ne préjugent 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.

## **Article 5**

### **Liberté syndicale**

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'embauche, 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.

---

## **Article 6** **Exercice du droit syndical**

### **a** **Autorisation d'absence**

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins une 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 un 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 deux fois par mois dans les conditions prévues par les articles L. 412-9 et L. 412-10 du Code du Travail.

**Article 7**  
**Réunions d'information**

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 d'une 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 d'une demi-heure de travail payée au taux normal.

**Article 8**  
**Exercice du mandat syndical**

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

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

Pour une absence supérieure à un 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.

**Article 9**  
**Congés de formation économique - sociale et syndicale**

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.

**Article 10**  
**Délégués du personnel**

Dans chaque Établissement comportant plus de 10 salariés, il sera institué, conformément aux dispositions légales, des Délégués du Personnel Titulaires et Suppléants.

**a**  
**Durée du mandat**

Les Délégués du Personnel sont élus pour deux 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 une 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.

**Article 11**  
**Comité d'entreprise**

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 sus indiquées 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	entreprise	Objet
• Formation	> 200 salariés	• Formation - Préparer délibération C.E. - moyens d'expression
• Information et aide au logement	> 300 salariés	• Emploi des jeunes et handicapés • Accession à la propriété • Location d'habitation
• Économique	> 1000 salariés	• Étude des documents économiques et financiers.

---

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 C.E.**

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 membres du C.E., sont déterminées à l'Article 13.

**e**  
**Budget**

Les sommes allouées au C.E. 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 d'un mois suivant la clôture de la période de référence.

**Article 12**  
**C.H.S.C.T.**

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 C.H.S.C.T. 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 du C.E., et les Délégués du Personnel *titulaires (terme exclu de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)*

La durée du mandat est fixée à 2 ans.

La mission des Représentants du Personnel au C.H.S.C.T. 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 C.H.S.C.T. sont déterminées à l'article 13.

**Article 13**  
**Dispositions communes aux représentants du personnel**

**a**  
**Élections**

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

Fonctions		Crédit Mensuel
D.P.	* Titulaires	15 heures
	* Suppléants	5 heures
C.E.	* Titulaires	20 heures
	* Suppléants	5 heures
D.S.		
* de 50 à 150 sal.		10 heures
* de 151 à 500 sal.		15 heures
* de > 500 sal.		20 heures
* D.S. Central		20 heures
* Représentant syndical au C.E.		10 heures > 300 sal.< 499 sal. 20 heures > 500 sal.
Section Syndicale d'entreprise		10 heures de 500 à 999 sal.
Négociation Annuelle		15 heures à partir de 1000 sal.
C.H.S.C.T.		2h/mois jusqu'à 99 sal. 5h/mois jusqu'à 299 sal. 10h/mois jusqu'à 499 sal. 15h/mois jusqu'à 1499 sal. 20h/mois > 1500 sal.

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		Formation
D.P.	Titulaires	3h./mois en plus du crédit d'heures
	Suppléants	3h./mois sur crédit d'heures
C.E.	Titulaires	3h./mois en plus du crédit d'heures
	Suppléants	3h./mois sur crédit d'heures

Mandat		Formation
	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.
C.H.S.C.T.	Nouveaux membres	entreprise > 300 sal. un stage initial de formation de 5 jours maximum par représentant.
	Renouvellement de mandat	Un nouveau stage de formation de 5 jours maximum pourra être suivi lorsque les membres du CHSCT ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

#### d Protection - Dispositions Légales ou Conventionnelles

Mandat	Personne protégée	Durée protection
D.P.	* Salarié ayant demandé l'organisation d'élections	6 mois
	Candidat	6 mois
	* En cours de mandat	durée du mandat
	* À la fin du mandat	12 mois
C.E.	* Salarié ayant demandé l'organisation d'élections	3 mois
	Candidat	3 mois
	* En cours de mandat	durée du mandat
	* À la fin du mandat	12 mois
R.S. au C.E.		
	* En cours de mandat	durée du mandat
	* À la fin du mandat	6 mois
D.S.	* En cours de mandat	durée du mandat
	* À la fin du mandat	12 mois
C.H.S.C.T.	Candidat	3 mois
	* En cours de mandat	durée du mandat
	* À 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.

#### Article 14 Réunions paritaires

*Mod. par* Résultant de : Avenant n° 2, 9 nov. 2004, étendu par arr. 22 avr. 2005, JO 5 mai, applicable à compter de la date de sa signature

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 méthode 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 salariés, 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 2<sup>ème</sup> 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 déplacement sont remboursés, dans le délai maximum d'un mois, après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie n'étant acceptée).

## **Article 15**

### **Commissions Mixtes Officielles**

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 trois jours avant la date prévue, sauf en cas de force majeure.

Toute difficulté résultant de l'application du présent Article sera résolue en accord avec l'Organisation Syndicale intéressée avant la réunion prévue.

## **Article 16**

### **Embauchage et promotion**

Les données générales concernant l'embauchage et la promotion à l'intérieur de l'entreprise seront communiquées trimestriellement à la Commission Formation et Emploi dans l'entreprise, ou à défaut au Comité d'entreprise.

### **a**

#### **Embauche**

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

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

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

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

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

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

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

Ces modalités seront rappelées par voie d'affichage.

---

**b**  
**Promotion**

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

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

**Article 17 (d'origine)**  
**Contrat à durée déterminée**

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

De ce fait, les entreprises appliqueront au personnel employé par Contrat à Durée Déterminée l'ensemble des Dispositions du Code du Travail (Article L. 122-1 et suivants), de la Convention Collective de la Vente Par Catalogue, de ses Avenants et des Accords d'entreprises dans les conditions requises pour chaque Article, proportionnellement :

- soit au temps de présence en cours d'année
- soit au salaire perçu.

**a**  
**Nature du contrat**

Le Contrat à Durée Déterminée doit être établi par écrit et comportera la définition précise de son motif.

Il doit notamment comporter les mentions suivantes :

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

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

**b**  
**Période d'essai**

Dans le cas de l'Article L. 122-3-2 du Code du Travail, le Contrat à Durée Déterminée comporte une période d'essai dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et d'un mois dans les autres cas.

Pour les contrats ne comportant pas de terme précis (ex. : remplacement ou saisonnier), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale.

**c**  
**Rôle du C.E.**

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

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

**d**  
**Ancienneté**

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

En ce qui concerne les congés d'ancienneté, pour le personnel revenant travailler chaque année dans l'entreprise,

---

l'ancienneté s'apprécie à la première date d'inscription sur les registres.

## **e** **Formation**

### **Accès à la Formation**

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

À cet effet, l'entreprise délivrera au salarié sous C.D.D. un bordereau d'accès à la Formation.

## **f** **Limites de résiliation**

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

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

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

*Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin à un contrat avant l'échéance initialement prévue, notamment lorsque le salarié aura trouvé un emploi permanent dans une autre entreprise. Une clause peut être inscrite dans ce sens, en stipulant ne pouvoir jouer que sur accord des deux parties, à l'exclusion de la volonté d'une seule (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)*

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

## **g** **Priorité d'emploi**

Le salarié, qui aura manifesté le désir d'occuper un emploi permanent, sera informé directement par son Employeur des vacances d'emploi à durée indéterminée, conformément à l'Article 16 des Clauses Générales.

## **h** **Représentants du personnel**

### **h1** **Électorat**

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

### **h2** **Éligibilité**

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

## **Article 17 (nouveau)** **Indemnité de départ en retraite**

*Mod. par Accord, 5 avr. 2023, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*UPECAD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE-CGC.*

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

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

*En cas de mise à la retraite par l'employeur d'un salarié dans les conditions prévues par l'article L 1237-5 du*

---

*Code du travail, l'indemnité de mise à la retraite ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. En cas de mise à la retraite par l'employeur, ou en cas de départ volontaire d'un 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.*

## **Article 18** **Personnel à temps partiel et intermittent**

### **a** **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 œuvre**

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.

#### **c1**

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 sept jours ouvrés avant son application.

#### **c2**

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 trois 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.

### **Article 19** **Aptitude à l'emploi et au travail**

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 douze mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des six 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 < 3 mois
- 1 mois pour les contrats > 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.

### **Article 20** **Règlement intérieur**

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.

## **Article 21**

### **Durée du travail**

#### **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.

Quelque 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 minimum 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.

## **Article 22**

### **Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident**

Les absences pour maladie ou accident motivées ou justifiées par l'intéressé dans les deux 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 deux mois de travail effectif entre deux périodes de maladie, les périodes d'absence se cumulent.

À 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.

## **Article 23**

### **Obligations nationales**

Les absences motivées par les journées citoyennes donnent lieu à une indemnité complémentaire des allocations ver-

---

sées 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. À 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 trois mois précédant sa libération et au plus tard dans le mois qui suit.

## **Article 24**

### **Congés payés**

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 deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

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

Les mères de famille âgées de plus de 21 ans, et ayant au moins trois enfants allocataires au sens des allocations familiales, bénéficient d'un 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 vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente 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 un an de présence au 1<sup>er</sup> juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congés non payés jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un 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<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

---

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

À 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 d'un 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 d'un 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 deux mois de travail effectif dans l'année de référence et ait repris le travail un 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<sup>er</sup> mai au 31 octobre, donnera lieu à allongement de la durée totale du congé :

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

### **Cas particulier**

#### **Maladie**

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

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

### **Article 25**

#### **Absences pour événements familiaux**

*Accord 27 juin 2018, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UPECAD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*



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 kms.
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 sœur - beau-frère - belle sœur - petits enfants - oncle et tante	le jour des funérailles
Épouse de militaire en service légal revenant en permission	2 jours ouvrés par période d'un 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 d'un 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 précédent, au cas où la santé de l'enfant le nécessiterait. Ces absences peuvent être également accordées au salarié au cas où la santé du conjoint nécessiterait sa présence à son chevet. En tout état de cause ces congés non payés ne sauraient dépasser la durée de trois mois.

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

*(Al. précédent remplacé par Accord 27 juin 2018, non étendu) 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 quatre jours.*

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

À 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 (termes exclus de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002).*

## **Article 26** **Chômage partiel**

### **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 quatorzaine 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 d'un 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 S.M.I.C. 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 deux dernières périodes normales de paye.

**f**

Le nombre d'heures indemnissables 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

**Article 27**  
**Salaires minima garantis**

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 une 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 S.M.I.C.

**Article 28**  
**Travaux pénibles physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres**

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.

**Article 29**  
**Application du principe « à travail égal salaire égal »**

À 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.

**Article 30**  
**Prime ou gratification annuelle**

*Mod. par Avenant 24 mars 2021, étendu par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2022, JO 13 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
UPECAD.  
*Syndicat(s) de salariés :*  
CFE CGC ;  
CSFV CFTC ;

Le personnel ouvriers-employés, agents de maîtrise et techniciens, cadres du Commerce à Distance, bénéficie d'une prime annuelle qui ne peut être inférieure aux 2/3 du 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois. Les conditions d'attribution et les modalités pratiques du versement de la prime seront déterminées à l'intérieur de chaque entreprise après consultation des représentants du personnel et des organisations syndicales.

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

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

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

### **Article 31**

#### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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.

### **Article 32**

#### **Égalité de traitement entre salariés français et étrangers**

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

### **Article 33**

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

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 minimum de repos de nuit de 12 heures consécutives.

### **Article 34**

#### **Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes**

##### **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.

À 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 un an à compter de l'accouchement, de s'absenter deux heures par jour, dont une heure rémunérée, pendant les heures de travail. Ces heures sont indépendantes des repos normaux. Elles peuvent être réparties en deux périodes d'une 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. À 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 rési-

---

lier 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 huit 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<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> grossesse, soit 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après.

26 semaines pour la naissance d'un seul enfant à partir de la troisième 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 deux 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.

### **État Pathologique**

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

Ceci 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 sixième 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 1<sup>er</sup> 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 d'une 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 un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de trois 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 d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux 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 une 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 1<sup>er</sup> du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux 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 un 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.

## **Article 35**

### **Licenciement**

#### **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**

#### **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.

## **Article 36**

### **Hygiène et sécurité**

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre 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.

---

## **Article 37**

### **Emploi des handicapés**

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.

## **Article 38**

### **Apprentissage et formation professionnelle**

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 œuvre du plan de formation de l'entreprise.

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

Il pourra prendre les 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.

### **Article 39** **Prévoyance**

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

### **Article 40** **Dépôt de la convention**

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.

### **Article 41** **Adhésion**

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.

### **Article 42** **Date d'application**

Les dispositions de la présente Convention annulent et remplacent celles du 1<sup>er</sup> février 1991 et prendront effet à compter de la date de signature.

### **Article 43** **Extension**

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

---

# AVENANTS

## Avenant « ouvriers et employés »

### Article 1er Champ d'application

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.

### Article 2 Période d'essai

*Mod. par Avenant 28 avr. 2010, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc.*

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 un mois et renouvelable un 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.

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

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

*(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 une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :*

*1<sup>o</sup> Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;*

*2<sup>o</sup> Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;*

*3<sup>o</sup> Deux semaines après un mois de présence ;*

*4<sup>o</sup> Un mois après trois 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 quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.*

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 d'un 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.

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

### Article 3 Bulletin de paye

Lors de chaque paye, il sera remis au salarié un bulletin de conforme à l'article R. 143-2 du Code du Travail.

### Article 4 Mutation temporaire

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 une 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 détache-



---

ment 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.

## **Article 5**

### **Mutation définitive**

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

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

#### **1**

### **Mutation entraînant une promotion**

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

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

#### **2**

### **Mutation dans un poste de qualification et de nature identiques**

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

#### **3**

### **Mutation entraînant un déclassement**

#### **a**

### **Déclassement pour motif autre qu'économique**

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

Toutefois, le salaire du personnel déclassé à partir de 55 ans *sauf pour faute professionnelle (termes exclus de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)*, sera maintenu au salarié ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment du déclassement.

#### **b**

### **Déclassement pour motif économique**

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

**1/** soit les dispositions de l'Accord Interprofessionnel sur la Sécurité de l'Emploi du 10/02/69 modifié par l'avenant du 21/11/74 et par l'accord du 20/10/86 sur la Sécurité de l'Emploi, modifié par les avenants du 12/04/81, 22/06/89, 22/12/93 et 09/12/94,

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

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

## **Article 6**

### **Polyvalence**

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.

---

## **Article 7**

### **Classification**

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

## **Article 8**

### **Abattements d'âge**

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.

## **Article 9**

### **Garantie d'ancienneté**

*(Art. supprimé par Avenant 24 juin 2011, étendu)*

## **Article 10**

### **Majorations diverses et indemnités**

#### **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 h. et 5 h.), 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.

## **Article 11**

### **Fonds de chômage**

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 P.T.T., E.D.F., S.N.C.F.,...

- soit d'un sinistre
- soit d'un inventaire.

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

#### a

### Financement

1 % du salaire plafonné (plafond de Sécurité Sociale) à raison de :

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

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

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

#### b

### Gestion

La gestion du fonds de chômage sera assurée paritairement.

#### c

### Taux d'indemnisation

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

L'indemnité horaire ci-dessus s'entend déduction faite, *le cas échéant (termes exclus de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)*, de l'allocation publique de chômage partiel.

### Article 12

#### Congés d'ancienneté

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.

### Article 13

#### Jours fériés

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 %.

### Article 14

#### Maladie - Accident

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

### **Article 15** **Préavis**

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

Délai congé ancienneté	Durée du délai congé	
	Démission	Licenciement
1. Ouvrier ayant moins de 6 mois de présence	1 semaine de date à date	1 semaine de date à date
2. Ouvrier ayant plus de 6 mois et moins de 2 ans de présence Employé ayant moins de 2 ans de présence	1 mois de date à date	1 mois de date à date
3. Ouvrier/Employé ayant plus de 2 ans de présence	1 mois de date à date	2 mois de date à date

#### **1**

#### **Rupture du contrat de travail par le salarié**

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

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

#### **2**

#### **Rupture du contrat de travail par l'employeur**

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

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

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

Ces heures sont payées au taux réel individuel.

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

Pour les salariés handicapés

En cas de licenciement, l'employeur appliquera les dispositions spécifiques prévues par l'Article L. 323-7 du Code du Travail.

---

## **Article 16**

### **Indemnité de licenciement**

*Mod. par Avenant 24 juin 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UPECAD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*CFTC.*

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou faute lourde, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

**1°** Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans

**2°** Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Des majorations de l'indemnité s'appliquent en fonction de l'âge et de l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

— 50 ans et plus : 20 % de majoration, à condition d'avoir 10 ans d'ancienneté au jour de la notification du licenciement.

— 55 ans et plus : 30 % de majoration, à condition d'avoir 15 ans d'ancienneté au jour de la notification du licenciement.

— 60 ans et plus : 55 % de majoration, à condition d'avoir 20 ans d'ancienneté au jour de la notification du licenciement.

## **Article 17**

### **Indemnité de départ en retraite**

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 25 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.

## **Article 18**

### **Complément de retraite professionnelle**

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 1<sup>er</sup> 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.

## **Avenant « Agents de maîtrise et techniciens »**

### **Article 1er Champ d'application**

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 des Dispositions Générales de la présente Convention Collective.

### **Article 2 Classification**

La classification des Agents de Maîtrise et Techniciens est reprise dans l'annexe sur les classifications annexée à la présente convention collective.

### **Article 3 Engagement**

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 deux parties et rédigé en double exemplaire, dont un remis à chacune des parties.

### **Article 4 Période d'essai**

*Mod. par Avenant 28 avr. 2010, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc.*

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 deux mois et renouvelable deux 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 trois mois et renouvelable trois 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.

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

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

*(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 une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :*

*1<sup>o</sup> Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;*

*2<sup>o</sup> Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;*

*3<sup>o</sup> Deux semaines après un mois de présence ;*

*4<sup>o</sup> Un mois après trois 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 quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.*

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 d'un 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.

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

## **Article 5 Mutation**

### **Mutation entraînant une promotion**

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

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

La communication des postes vacants se fera conformément à l'article 16 des Dispositions Générales.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Acceptation par le salarié :**

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

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

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

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

#### **Refus du salarié :**

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

\* l'article 12 - Rupture du Contrat de Travail

\* l'article 13 - Préavis

\* l'article 14 - Indemnité de licenciement

des présentes dispositions particulières.

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

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

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

— soit les dispositions de l'accord du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord

---

du 20 octobre 1986 sur la Sécurité de l'Emploi, modifié par les avenants du 12 avril 1981, 22 juin 1989, 22 décembre 1993 et 09 décembre 1994

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

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

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

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

### **Détachement et expatriation**

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

### **Article 6**

#### **Remplacement temporaire**

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 suspensions 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.

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

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.

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 un 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.

### **Article 7**

#### **Maladie - Accident**

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



---

## **Article 8**

### **Maternité ou adoption**

Pendant les périodes légales de congé maternité, le 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.

## **Article 9**

### **Congé d'ancienneté**

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.

## **Article 10**

### **Rémunération - Situation individuelle - Gestion de carrière**

#### **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**

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 d'un 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.

## **Article 11 Salaires effectifs garantis collectivement**

*Mod. par Avenant 24 juin 2011, étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC.

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.

(Avenant 24 juin 2011, étendu) 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.

## **Article 12 Rupture du contrat de travail**

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 deux cas, la date de la signification de la rupture est celle de la première présentation de la lettre recommandée.

## **Article 13 Préavis**

*Mod. par Avenant 24 juin 2011, étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

---

VAD.  
Syndicat(s) de salariés :  
FNECS CFE CGC ;  
CSFV CFTC.

(Avenant 24 juin 2011, étendu) En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée comme suit :

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

1) Agents de maîtrise et techniciens de catégorie D : le mois en cours et le mois suivant

2) Agents de maîtrise et techniciens de catégorie E : le mois en cours et les deux mois suivants

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

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

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

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

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

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

#### **Article 14** **Indemnité de licenciement**

Sauf en cas de faute grave privative de l'indemnité de préavis, il sera alloué aux agents de maîtrise et techniciens licenciés après deux 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 comptes 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 jusque 5 ans :

3/10<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> de mois par année à compter de la 6<sup>ème</sup> année

— pour la tranche au-dessus de 10 ans :

5/10<sup>ème</sup> de mois par année à compter de la 11<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup>.

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 douze derniers mois.

---

## **Article 15**

### **Indemnité de départ en retraite**

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.

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.

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.

## **Article 16**

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

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(ve) ou orphelins mineurs.

*Le régime de retrait 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 :*

- 4,60 % 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.*

*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. (Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)*

## **Article 17**

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

*Mod. par Avenant 24 juin 2011, étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC.

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 la ladite convention.

(Avenant 24 juin 2011, étendu) 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.

---

## **Article 18**

### **Formation professionnelle**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de la nécessité d'investir sur 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.

## **Article 19**

### **Assurance décès invalidité**

Agents de maîtrise et techniciens assimilés aux cadres

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

## **Article 20**

### **Déplacement professionnel**

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 ».

## **Avenant cadres**

*(Avenant 24 juin 2011, étendu)*

*Mod. par Avenant 24 juin 2011, étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août, sans dérogation possible*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC.

### **Article 1er**

#### **Champ d'application**

*Mod. par Avenant 24 juin 2011, étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC.

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 des dispositions générales de la présente convention collective.

## **Article 2**

### **Classification**

*Mod. par Avenant 24 juin 2011, étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salariés :

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

### **Article 3** **Engagement**

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 deux parties et rédigé en double exemplaire, dont un remis à chacune des parties.

### **Article 4** **Période d'essai**

*Mod. par Avenant 28 avr. 2010, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc.*

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 trois mois et renouvelable trois 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 quatre mois et renouvelable quatre 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.

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

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

*(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 une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :*

*1<sup>o</sup> Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;*

*2<sup>o</sup> Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;*

*3<sup>o</sup> Deux semaines après un mois de présence ;*

*4<sup>o</sup> Un mois après trois 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 quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.*

Cependant, lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai après deux 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 d'un 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.

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

---

## **Article 5**

### **Remplacement et mutation**

#### **Remplacement**

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

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

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

#### **Mutation entraînant une promotion**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Acceptation du salarié**

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

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

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

#### **Refus du salarié**

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

\* l'article 15 - préavis

\* l'article 16 - indemnité de licenciement des présentes dispositions particulières.

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

#### **Mutation dans un emploi de qualification inférieure d'origine économique**

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

— soit les dispositions de l'Accord du 10/02/69 modifié par l'avenant du 21/11/74 et par l'accord du 20/10/86 sur

---

la Sécurité de l'Emploi, modifié par les avenants du 12/04/81, 22/06/89, 22/12/93 et 09/12/94

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

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

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

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

### **Détachement et expatriation**

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

### **Article 6 Maladie - Accident**

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 d'un 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.

### **Article 7 Maternité - Adoption**

Pendant les périodes légales de congé 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'intéressé(e).

### **Article 8 Congé d'ancienneté**

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.

## **Article 9** **Rémunération, Situation individuelle, Gestion de carrière**

### **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 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) 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.

## **Article 10** **Salaires effectifs garantis collectivement**

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 l'heure et à l'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.

## **Article 11** **Brevets d'invention**

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 04/09/79.

## **Article 12** **Secret professionnel**

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.

## **Article 13** **Rupture du contrat de travail**

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit s'effectuer selon la procédure fixée par l'article 34 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 deux cas, la date de la signification de la rupture est celle de la première présentation de la lettre recommandée.

#### **Article 14** **Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai, et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque sera fixée à trois mois, à moins d'un accord particulier écrit prévoyant un préavis de plus longue durée. Ce délai-congé part du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la rupture du contrat a été notifiée.

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

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

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

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

#### **Article 15** **Indemnité de licenciement**

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 jusque 5 ans :

4/10<sup>èmes</sup> 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<sup>èmes</sup> de mois par année, à compter de la 6<sup>ème</sup> année

— pour la tranche comprise entre 10 et 15 ans :

6/10<sup>èmes</sup> de mois par année, à compter de la 11<sup>ème</sup> année

— au-delà de 15 ans :

8/10<sup>èmes</sup> de mois par année, à compter de la 16<sup>ème</sup> 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 douze derniers mois.

#### **Article 16** **Indemnité de départ en retraite**

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.

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.

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.

#### **Article 17** **Non concurrence**

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 deux 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.

#### **Article 18** **Régime de retraite et de prévoyance**

*Mod. par Avenant 24 juin 2011, étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août*

##### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC.

##### **A**

(Avenant 24 juin 2011, étendu) 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.

### Article 19

#### Formation et perfectionnement professionnels

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.

### Article 20

#### Déplacements professionnels

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».

### Article 21

#### Changement de résidence

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 cinq 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 douze 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.

---

## ANNEXE

### Classification

*(Voir également l'accord du 30 juin 2021)*

*Mod. par Avenant 24 juin 2011, étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

*Mod. par Avenant 6 févr. 2012, étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

USN VAD.

### 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 trois 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 1er**

##### **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 deux 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 Le 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 / Employés
- Les catégories D et E se rapportent aux Techniciens / 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.

À chaque catégorie correspond une rémunération minimale.

## **1.2**

### **L'attribution du niveau**

Le niveau traduit la maîtrise des savoir-faire que démontre le salarié dans l'emploi qu'il occupe.

Chaque catégorie comporte trois 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. À 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

**Des emplois-repères représentant une partie significative des activités de la branche, sont 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

*Mod. par Avenant 12 mars 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UPECAD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC.*

Selon les principes définis à l'article 1, le classement d'un emploi conduit :

- d'une part, à la détermination d'une catégorie
- d'autre part, à l'attribution d'un niveau pour son titulaire

### 2.1

#### Classification des «Ouvriers-Employés»

Les Ouvriers-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.

À 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	Auto-contrôle 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 des «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.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 12 mois, les salariés maîtrisant les savoir-faire requis de l'emploi sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un 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 (Avenant 12 mars 2024, étendu)

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 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 pré-établis. 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 B.T.S., le D.U.T 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 B.T.S., le D.U.T 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'acquérir 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.
Connaissance 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.

À 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,
- assurer des missions complémentaires dans le périmètre de son emploi,
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés,
- animer des groupes de projets transversaux à partir d'un cahier des charges,
- 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.
Connaissance 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.

À 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	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	<p>Responsabilité :</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ses résultats ont une forte incidence sur la marche générale de l'Entreprise.</p>
Connaissance requises	<p>Connaissances requises :</p> <p>Le niveau de connaissances requises est celui équivalent aux diplômes les plus élevés de l'enseignement supérieur.</p>

### 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,...

Niveau	Catégories	Débutant	Maitrisant	Référent et ou Polyvalent
Ouvriers - Employés	Catégorie A	A-D	A-M	A-R P
	Catégorie B	B-D	B-M	B-R P
	Catégorie C	C-D	C-M	C-R P
Agents de Maîtrise - Techniciens	Catégorie D	D-D	D-M	D-R
	Catégorie E	E-D	E-M	E-R
Cadres	Catégorie F	F-D	F-M	F-R
	Catégorie G	G-D	G-M	G-R
	Catégorie H	-	H-M	H-R

### Article 4 L'évolution professionnelle

*Mod. par Avenant 6 févr. 2012, étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

SEVCNE ;

VAD.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFTC CSFV ;

USN VAD.

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.

À cet effet, ils rappellent également l'importance de l'entretien de deuxième partie de carrière introduit par l'accord collectif sur la GPEC dans la Vente à Distance du 5 octobre 2009.

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.

(Avenant 6 févr. 2012, étendu) Pour l'application de ces dispositions et la détermination des minima professionnels tels qu'ils résultent des principes de construction énoncé à l'article 1<sup>er</sup> 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 :

**3** De débutant à maîtrisant : 102

**3** 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 différents dans l'interprétation de la classification, il sera fait application de l'article 4 de la CCN, portant création d'une commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

#### **5.3**

##### **Élaboration 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.

---

## Annexe 1 - Emplois - repères - Classification Ouvriers / Employés

*(Annexe supprimée et remplacée par l'accord du 30 juin 2021)*

### Catégorie A

Préparateur (trice) de commande

Agent manutentionnaire / Magasinier

Emballleur (euse)

### Catégorie B

Conducteur (trice) de machine

Employé (e) de gestion

### Catégorie C

Conseiller (e) Client

Assistant (e) Web

Assistant (e) technique maintenance

### Emplois Repères Catégorie A

#### **Intitulé de l'emploi : Préparateur (trice) de commandes**

**Mission :** Assure la préparation des commandes clients en fonction des bordereaux fournis

#### **Activités principales de l'emploi**

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes :

Consulte les bordereaux précisant la liste et les références des articles à rassembler ;

Prélève les articles demandés dans les casiers indiqués, en respectant le sens du prélèvement ;

Vérifie la conformité des références, l'aspect extérieur de l'article et la quantité des articles prélevés en respectant les modes opératoires ;

Signale les anomalies éventuelles ;

Assure l'envoi des produits à destination des postes d'emballages ;

Élimine les cartons vides ;

Réalise les opérations à l'aide de système informatique embarqué ou fixe (identification de colis, édition, enregistrement de données)

#### **Intitulé de l'emploi : Agent manutentionnaire / Magasinier**

**Mission :** Assure la réception, l'enregistrement, le stockage, l'expédition et le transfert des marchandises manuellement ou à l'aide d'un engin de manutention industrielle.

#### **Activités principales de l'emploi**

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes éventuellement complétées de consignes spécifiques :

Vérifie les documents utiles de livraison (adresse et zones d'ilotage) avant déchargement, chargement ou avant expédition ;

Contrôle visuellement l'état des marchandises, la conformité des références, l'aspect et la quantité produits en respectant les modes opératoires ;

Réalise les opérations de manutentions sur des systèmes informatiques embarqués ou fixes (identification de colis, enregistrement de données) ;

Assure la conduite d'engins de manutention industriels ;

Applique les procédures d'utilisation des équipements et matériels, et signaler toute anomalie de fonctionnement ;

Réalise les opérations dans le respect des règles et normes de sécurité en vigueur.

#### **Intitulé de l'emploi : Emballeur(euse)**

**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 ;



---

Emballer 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**

À partir du dossier précisant le travail à réaliser :

Réalise les réglages ou programmer 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 (es) site (s) en veillant à la qualité des éléments produits en interne ou par les prestataires externes.

#### **Activités principales de l'emploi**

Assure le montage et l'intégration des pages web statiques et dynamiques (emails, encarts, bannières, élément de

---

structure du site,...) en respectant la charte graphique du site ;

Organise le répertoire des images et fichiers d'intégration sur les serveurs et sur la plateforme web ;

Peut participer à la création des éléments graphiques, à la régénération à chaque nouvelle collection des séries d'images et nouvelles colorations graphiques ;

Intègre les créations graphiques externes ou internes et participe à leur contrôle de conformité technique, leur ergonomie et leur cohérence avec la charte graphique ;

Alerte en cas de dysfonctionnements du site ;

Peut participer à l'intégration des nouvelles techniques de codage et d'ergonomie du site (nouveaux langages de programmation et nouvelles technologies d'affichage) ;

Peut participer avec l'équipe web à des groupes de travail sur les projets ayant un impact sur l'ergonomie du front office ou sur le socle graphique de la plateforme, à la définition des besoins,...

### **Intitulé de l'emploi : Assistant (e) technique maintenance**

**Mission :** Réalise des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage à partir de consignes, plans, schémas. Prend en compte les exigences de qualité de service à rendre aux clients et aux utilisateurs d'équipement, en respectant les normes de sécurité et avec une exigence de fiabilité.

#### **Activités principales de l'emploi**

Détecte les causes de dysfonctionnement et réalise en autonomie, dans le cadre d'instructions générales, des dépannages dans les meilleurs délais (réparation d'installation, de matériels, de réseaux téléphoniques ou électriques, de bâtiments...) ;

Réalise les maintenances préventives des équipements relevant de sa compétence, selon le planning établi ;

Participe à l'étude et à la réalisation des travaux neufs et des projets techniques ;

Signale et corrige les défaillances de sa propre initiative pour répondre à l'urgence ;

S'approvisionne en pièces détachées sur des références connues ;

Rend compte des actions effectuées ;

Respecte les consignes de sécurité relatives aux biens et aux personnes.

## **Annexe 2 - Emplois - repères - Classification Techniciens / Agents de maîtrise**

*(Annexe supprimée et remplacée par l'accord du 30 juin 2021)*

### **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 ;

Établit 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**

Étudie le «brief», en étant force de proposition afin de réaliser de façon adaptée le projet d'animation commerciale ;

Conçoit les maquettes des messages commerciaux ;

Réalise des pages en matière de graphismes et de mise en page (dessin, photos, couleurs) ;

Applique la charte graphique ;

Garantit la qualité graphique du site et en assure la maintenance ou la mise à jour, son confort de navigation et de la bonne ergonomie du site ;

Utilise les différents logiciels graphiques et de traitement de l'image,...

Réalise une veille et un «benchmark» permanents sur le plan du design, de la technologie, des innovations en matière de messages publicitaires, des modes et goût des consommateurs, pour adapter ces informations aux besoins

---

de l'entreprise.

### **Intitulé de l'emploi : Concepteur-rédacteur**

**Mission :** À partir d'un «brief» initial ou d'un cahier des charges, dans le respect des contraintes juridiques et techniques, et dans le cadre de la stratégie commerciale définie, assure la conception et la réalisation de supports de communication graphique et/ou visuelle (dessin, graphisme, mise en pages, mise en volume) ou crée des messages commerciaux sous une forme rédactionnelle, graphique, audiovisuelle pour une communication ciblée et performante, dans le but de déclencher l'acte d'achat.

#### **Activités principales de l'emploi**

Prend connaissance du «brief», participe aux réunions «brief», questionne et propose des scénarii dans un souci d'innovation et d'efficacité commerciale ;

Crée et réalise les pages et effectuer les travaux préparatoires et essais nécessaires : esquisse, pré-projet, pré-maquette, choix des techniques... ;

Réalise l'ouvrage : maquette, illustration, photo, mise en couleur, graphisme, scénarii, textes... grâce à une parfaite maîtrise des différents logiciels (graphiques, logiciels de traitement de l'image de synthèse,...) ;

Vérifie et contrôle les contenus, est garant de leur fiabilité, de la qualité du travail et de sa conformité au «brief» initial, et effectue les modifications ou corrections éventuelles, transmet pour réalisation en s'assurant du respect du délai et des coûts.

### **Intitulé de l'emploi : Styliste**

**Mission :** Conçoit et dessine des produits de la collection adaptés à une cible de clients, attractive et vendeuse, et répondant au plan d'assortiment.

Réalise les produits de la collection en étroite collaboration avec l'équipe Produit et le coordinateur de style en respectant les délais impartis.

#### **Activités principales de l'emploi**

Analyse et s'approprie les tendances de la mode, les complète par des recherches personnelles (cahier de tendances, presse, sites web, salons, shoppings...)

Identifie et sélectionne, dans les thèmes, les silhouettes-phare, les produits indispensables à retenir pour la collection

Identifie les nouveautés dans les domaines du textile et de l'habillement (matières, formes, textures, couleurs...) à adapter à la cible de clients

Est force de proposition en matière de formes, matières, couleurs, imprimés, accessoires... adaptés aux besoins et attentes de la cible de clients

Conçoit les produits des collections à partir du cahier des charges et du plan d'assortiment défini par l'équipe produit (croquis,...)

Réalise et transmet, dans les délais impartis, un dossier Style complet par produit (dessins de style à plat, matières, coloris, accessoires...)

Participe aux briefs de l'équipe produit sur les caractéristiques des produits

Valide le style des prototypes lors des phases de mise au point tout en respectant le work-flow (process transversal de création), afin de garantir le respect du brief

Réalise les adaptations nécessaires des prototypes

## **Annexe 3 - Emplois-repères - Classification Cadre**

*(Annexe supprimée et remplacée par l'accord du 30 juin 2021)*

### **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**

Élabore et actualise les prévisions et les budgets en collaboration avec les différentes Direction de l'entreprise et les présente pour arbitrage et validation ;

Fait appliquer le processus budgétaire par les opérationnels dans les délais requis ;

Élabore 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 ;  
Évalue la performance économique (coûts, retour sur investissement) et les ressources nécessaires pour la réalisation des différentes étapes du projet  
Identifie et mesure les risques potentiels (techniques, sociaux, juridiques, informatiques...) ;  
Rédige le cahier des charges ;  
Structure le projet dans le cadre de la méthodologie et des outils de pilotage de l'entreprise ;  
Organise, pilote et anime les réunions avec les acteurs internes et externes du projet afin d'effectuer les choix des solutions, les arbitrages et l'affectation des ressources ;  
Planifie, suit et contrôle le déroulement du projet, l'exécution du planning et le respect du budget et en fait le reporting ;  
Participe au comité de pilotage (présente les solutions retenues, contribue à la prise de décision) ;  
Valide la qualité des livrables ;  
Participe à la formation des utilisateurs.

### **Intitulé de l'emploi : Concepteur de collection/coordonateur de style**

**Mission :** Définit les orientations style de collections habillement ou décoration en cohérence avec les objectifs commerciaux de l'enseigne et l'image de la marque.  
Peut manager une équipe de stylistes et / ou de stylistes infographistes.

#### **Activités principales de l'emploi**

Recherche, analyse et s'approprie les tendances de la mode, les complète par des recherches personnelles (cahier de tendances, presse, sites web, salons, shoppings...) ;  
Identifie et décide d'intégrer les nouveautés dans les domaines du textile et de l'habillement (matières, formes, textures, couleurs...) à adapter à la cible de clients ;  
Traduit les tendances en termes de style, couleurs, matières... et les adapte aux attentes des clients ;  
Élabore 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'affaire 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...);

Élabore les briefs 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 (Traffic 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'affaire, 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.

Garantie 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'offre 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.

### Emplois repères Catégorie G

#### **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 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 ;

Élabore et met en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion prévisionnel 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 ;

Évalue 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**

Élabore 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 ;

Il 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.

### Emplois repères Catégorie H

#### **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'affaire ;

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.

---

# SALAIRES

## Salaires

### Accord du 24 juin 2011

[Étendu par arr. 9 août 2012, JO 22 août]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV.

#### Article 1

##### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151 H 67. Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires
- les majorations de salaire prévues par la convention collective
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation.
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

#### Article 2

##### Modalités d'application

##### 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 % ;
- Catégorie 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 «évolution 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 1<sup>er</sup> octobre 2003 qui, dans son article 1<sup>er</sup>, 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 CCN du 6 février 2001.

## 2.3

### Date d'application

Le présent accord s'applique dans un délai de 18 mois au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la classification.

## Article 3

### Notification et validité de l'accord

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le Syndicat National des Entreprises de Vente à Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

## Article 4

### Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

## Article 5

### Extension

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

## Annexe 1 - Rémunérations mensuelles brutes minimales vente à distance

Mai 2011

### Ouvriers/Employés

Catégorie A Employé	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1372	1399	1454

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie B Employé	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1418	1446	1503

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie C Employé	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1462	1491	1549

---

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

**TAM**

Catégorie D TAM	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1609	1641	1705

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E TAM	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2010	2050	2130

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

**Cadres**

Catégorie F Cadres	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2244	2289	2379

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G Cadres	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2870	2928	3043

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H Cadres		Maîtrisant	Référent
Mensuel		3761	3908

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

**Accord du 9 juillet 2013**

[Étendu par arr. 22 oct. 2013, JO 31 oct.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des entreprises de vente à distance ;

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

USN VAD CFE CGC ;

CFTC.

**Article 1**

**Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales issu de l'accord du 24 juin 2011**

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151 h 67.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

les heures supplémentaires  
 les majorations de salaire prévues par la convention collective  
 les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé  
 les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation.  
 les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.  
 En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

## **Article 2**

### **Modalités d'application**

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 % ;
- Catégorie 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 «évolution professionnelle» de l'accord du 24 juin 2011.

## **Article 3**

### **Notification et validité de l'accord**

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le Syndicat National des Entreprises de Vente à Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

## **Article 4**

### **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

## **Article 5**

### **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3, à la date de mise en application décidée dans l'entreprise de l'accord classification du 24 juin 2011 et au plus tard le 10 février 2014.

## **Article 6**

### **Extension**

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

## **Annexe 1 - Rémunération mensuelles brutes minimales vente à distance**

*Juillet 2013*

Catégorie A Employé	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1438	1467	1524

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie 8 Employé	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1484	1514	1573

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie C Employé	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1528	1559	1620

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

### TAM

Catégorie D TAM	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1675	1709	1776

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E TAM	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2076	2118	2201

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

### Cadres

Catégorie F Cadres	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2310	2356	2449

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G Cadres	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2936	2995	3112

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H Cadres		Maîtrisant	Référent
Mensuel		3828	3978

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

## Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2014

[Étendu par arr. 19 déc. 2014, JO 6 janv. 2015]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :



---

Syndicat national des entreprises de vente à distance ;  
Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.  
Syndicat(s) de salarié(s) :  
USN VAD CFE CGC ;  
CFTC Commerce Services et Force de Vente.  
il est convenu ce qui suit.

#### **Article 1**

##### **Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales issu de l'accord du 24 juin 2011**

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151 h 67. 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.

#### **Article 2**

##### **Modalités d'application**

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 % ;
    - Catégorie 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 «évolution professionnelle» de l'accord du 24 juin 2011.

#### **Article 3**

##### **Notification et validité de l'accord**

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le Syndicat National des Entreprises de Vente à Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

#### **Article 4**

##### **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 5**

##### **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

---

## Article 6 Extension

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

### Annexe 1 - Rémunérations mensuelles brutes minimales vente à distance - 1<sup>er</sup> juillet 2014

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1453	1482	1540

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1499	1529	1589

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1543	1574	1636

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1690	1724	1791

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	2091	2133	2216

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	2325	2372	2465

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	2951	3010	3128

Catégorie H	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel		3985	4141

### Accord du 6 juillet 2015

[Étendu par arr. 7 déc. 2015, JO 16 déc., applicable à compter du 19 août 2015]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

---

CFTC CSFV ;

USN VAD.

Il est convenu ce qui suit.

## **Article 1**

### **Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales**

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151H67.

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.

## **Article 2**

### **Modalités d'application**

Les minima conventionnels (catégories débutants) issus de l'accord du 1<sup>er</sup> 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 «évolution professionnelle» de l'accord du 24 juin 2011.

## **Article 3**

### **Notification et validité de l'accord**

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Union Professionnelle des Entreprises du Commerce À Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

## **Article 4**

### **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

## **Article 5**

### **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

## **Article 6**

### **Extension**

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

## Annexe 1 - Rémunérations mensuelles brutes minimales vente à distance

6 juillet 2015

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 460	1 489	1 548
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 506	1 537	1 597
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 551	1 582	1 644
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 698	1 732	1 800
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2101	2143	2228
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois			

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 337	2 383	2 477
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois			

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 966	3 025	3 144
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois			

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 006	4 163

---

## Accord du 18 septembre 2017

[Étendu par arr. 5 févr. 2018, JO 9 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2017]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

USN VAD CFE CGC ;

Fédération des Services CFDT.

Il est convenu ce qui suit.

### Article 1

#### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151 H 67. 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.

### Article 2

#### Modalités d'application

Le minima conventionnel de la Catégorie A débutants est porté à 1480,27 €.

L'ensemble des minima conventionnels (catégories débutants) issus de l'accord du 6 Juillet 2015 sont revalorisés de 0,8 %

S'agissant des «niveaux : maîtrisant - référent - polyvalent», il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 «évolution professionnelle» de l'accord du 24 juin 2011.

### Article 3

#### Notification et validité de l'accord

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

### Article 4

#### Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

### Article 5

#### Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

## Article 6 Extension

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

### Annexe 1 - Rémunérations mensuelles brutes minimales vente à distance

18 septembre 2017

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1480,27	1510	1569
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1518	1548	1609
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1563	1595	1657
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1712	1746	1814
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois			

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2118	2160	2245
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois			

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2356	2403	2497
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois			

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2990	3050	3169
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois			

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4038	4196

## **Recommandation patronale de l'UPECAD du 17 septembre 2018**

[Non étendue, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2018]

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire portant sur les minima conventionnels s'est engagée entre les partenaires sociaux de la branche du Commerce à Distance, le 27 Juin 2018 et s'est poursuivie le 17 Septembre 2018.

Ceux-ci ont constaté qu'au terme de la négociation, ils n'avaient pu aboutir à un accord et ont convenu d'établir par la présente, un procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-4 du Code du travail.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions principales respectives des deux parties :

### **1. Propositions des parties**

#### **a) Proposition de la délégation patronale**

Proposition d'augmentation de la grille des minima conventionnels de + 0,8 %

Et

Une garantie annuelle de rémunération représentant une augmentation de + 1,24 % pour les catégories et niveaux de la grille actuelle.

#### **b) Positions des organisations syndicales**

Pour la délégation syndicale CFTC représentée par M. Alexandre LEMAHIEU : demande d'une augmentation des minima conventionnels à hauteur de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, soit une augmentation de 2 % à effet immédiat ;

Pour la délégation syndicale CFDT représentée par MM. Alain GENDRON et Jean-Luc DEBOMY : demande d'une augmentation des minima conventionnels à hauteur de + 1,25 % ainsi que l'exclusion des primes pour le calcul des minima ;

Pour la délégation CFE-CGC représentée par M. Philippe VANHOENACKER : demande d'une augmentation des minima conventionnels à hauteur de + 1,24 % à effet immédiat.

### **2. Autre mesure : Recommandation patronale**

La délégation patronale décide d'adopter la présente recommandation :

- Augmentation de la catégorie A de + 1,24 %

- Augmentation de toutes les autres catégories de + 0,8 %

Cette recommandation s'applique au 1<sup>er</sup> septembre 2018.

## **Annexe 1 - Rémunérations mensuelles brutes minimales - Vente à distance**

**1<sup>er</sup> septembre 2018**

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1498,47	1528	1588
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			
Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1530	1561	1622
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			
Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1576	1607	1670
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			
Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1726	1761	1830
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois			
Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent

<i>Mensuel</i>	2135	2178	2263
<i>Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois</i>			
<i>Catégorie F</i>	<i>Débutant</i>	<i>Maîtrisant</i>	<i>Référent</i>
<i>Mensuel</i>	2375	2423	2518
<i>Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois</i>			
<i>Catégorie G</i>	<i>Débutant</i>	<i>Maîtrisant</i>	<i>Référent</i>
<i>Mensuel</i>	3014	3074	3195
<i>Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois</i>			
<i>Catégorie H</i>		<i>Maîtrisant</i>	<i>Référent</i>
<i>Mensuel</i>		4070	4230

## Accord du 26 juin 2019

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2020, JO 8 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2019]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

USN VAD CFE CGC ;

CFTC, Commerce Services et Forces de Vente ;

CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1

#### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151 H 67. 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.

### Article 2

#### Modalités d'application

Le minima conventionnel de la Catégorie A débutants est porté à 1521,22 €.

L'ensemble des minima conventionnels (catégories débutants) issus de la recommandation patronale du 17 septembre 2018 sont revalorisés de 1,3 %

S'agissant des «niveaux : maîtrisant - référent - polyvalent», il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 «évolution professionnelle» de l'accord du 24 juin 2011.



### **Article 3**

#### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

#### **Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération**

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### **Article 4**

#### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 5**

#### **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

### **Article 6**

#### **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

### **Article 7**

#### **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### **Article 8**

#### **Extension**

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

## **Rémunérations mensuelles brutes minimales commerce à distance 1<sup>er</sup> juillet 2019**

Catégorie A	Débutant	Maitrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1521,22	1552	1612
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			

Catégorie B	Débutant	Maitrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1550	1581	1643
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			

Catégorie C	Débutant	Maitrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1596	1628	1692
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois			

Catégorie D	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	1748	1783	1853
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois			

Catégorie E	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	2163	2206	2293
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois			

Catégorie F	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	2406	2454	2550
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois			

Catégorie G	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	3053	3114	3236
Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois			

Catégorie H		Maitrisant	Référent
Mensuel		4123	4285

## Accord du 12 juin 2020

[Étendu par arr. 14 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2020]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

USN VAD CFE CGC ;

CFTC, Commerce Services et Forces de Vente ;

CFDT.

---

Il est convenu ce qui suit :

### **Article 1** **Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales**

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.

### **Article 2** **Modalités d'application**

Le minima conventionnel de la Catégorie A débutants est porté à 1539,42 €

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutants) des autres catégories sont revalorisés de 0,5 %

S'agissant des «niveaux : maîtrisant - référent - polyvalent», il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 «évolution professionnelle» de l'accord du 24 juin 2011.

### **Article 3** **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### **Article 4** **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 5** **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

---

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

#### **Article 6** **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 7** **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

#### **Article 8** **Extension**

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

### **Annexe 1 : rémunérations mensuelles brutes minimales commerce à distance au 1<sup>er</sup> juillet 2020**

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Réfèrent / Polyvalent
Mensuel	1539,42	1570	1632

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie B	Débutant	Maitrisant	Réfèrent / Polyvalent
Mensuel	1558	1589	1651

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie C	Débutant	Maitrisant	Réfèrent / Polyvalent
Mensuel	1604	1636	1700

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie D	Débutant	Maitrisant	Réfèrent
Mensuel	1757	1792	1862

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maitrisant	Réfèrent
Mensuel	2174	2217	2304

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maitrisant	Réfèrent
Mensuel	2418	2466	2563

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	3068	3129	3252

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H		Maitrisant	Référent
Mensuel		4144	4306

## Accord du 24 mars 2021

[Étendu par arr. 7 sept. 2021, JO 25 sept., applicable au 1<sup>er</sup> avr. 2021]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

USN VAD CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1

#### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

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 du Commerce 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.

### Article 2

#### Modalités d'application

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) des catégories A à G, ainsi que la catégorie H, sont revalorisés de 1 %.

S'agissant des «niveaux : maîtrisant - référent - polyvalent», il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 «évolution professionnelle» de l'accord du 24 juin 2011.

### Article 3

#### Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

## Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### Article 4

#### Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

### Article 5

#### Notification et validité de l'accord

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

### Article 6

#### Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

### Article 7

#### Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> avril 2021

### Article 8

#### Extension

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

## Annexe 1

### Rémunérations mensuelles brutes minimales commerce à distance

**1<sup>er</sup> avril 2021**

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1554.81	1586	1648

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1574	1605	1668

---

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1620	1652	1717

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1775	1810	1881

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2196	2240	2327

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2442	2491	2589

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3099	3161	3285

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4185	4349

## Accord du 1<sup>er</sup> mars 2022

[Étendu par arr. 20 juin 2022, JO 8 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2022]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Il est convenu ce qui suit

#### Article 1

##### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

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 du Commerce 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.

## **Article 2**

### **Modalités d'application**

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) de la catégorie A à D sont augmentés de 48,31 €, ce qui correspond, en pourcentage aux augmentations suivantes :

Catégorie A : + 3,11 %

Catégorie B : + 3,07 %

Catégorie C : + 2,98 %

Catégorie D : + 2,72 %

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 50,51 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 56,17 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 71,28 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %

S'agissant des «niveaux : maîtrisant - référent - polyvalent» des coefficients A à G, il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 «évolution professionnelle» de l'accord du 24 juin 2011.

Le salaire conventionnel (niveau maîtrisant) de la catégorie H est augmenté de 96,25 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %

Le salaire conventionnel (niveau référent) de la catégorie H est augmenté de 100,03 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %

## **Article 3**

### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

## **Article 4**

### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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 cinquante salariés,



conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

#### **Article 5** **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce À Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

#### **Article 6** **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 7** **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> avril 2022.

#### **Article 8** **Extension**

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

### **Annexe 1**

#### **Rémunérations mensuelles brutes minimales commerce à distance**

##### **1<sup>er</sup> avril 2022**

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1603,12	1635	1699

##### **Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois**

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1622	1655	1720

##### **Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois**

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1668	1702	1768

##### **Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois**

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1823	1860	1933

---

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2247	2291	2381

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2498	2548	2648

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3170	3234	3360

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4281	4449

À l'exception de la catégorie A niveau débutant, tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche

## Accord du 15 septembre 2022

[Étendu par arr. 12 déc. 2022, JO 28 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2022]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

#### Article 1

##### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

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 du Commerce 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 proportionnel-

---

lement au temps de présence effective.

## **Article 2**

### **Modalités d'application**

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) de la catégorie A à D sont augmentés de 75,83 €, ce qui correspond, en pourcentage aux augmentations suivantes :

Catégorie A : + 4,73 %

Catégorie B : + 4,68 %

Catégorie C : + 4,55 %

Catégorie D : + 4,16 %

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 73,64 €, ce qui correspond à une augmentation de + 3,28 %

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 67,97 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,72 %

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 52,87 €, ce qui correspond à une augmentation de + 1,67 %

S'agissant des «niveaux : maîtrisant - référent - polyvalent» des coefficients A à G, il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 «évolution professionnelle» de l'accord du 24 juin 2011.

Le salaire conventionnel (niveau maîtrisant) de la catégorie H est augmenté de 27,87 €, ce qui correspond à une augmentation de + 0,65 %

Le salaire conventionnel (niveau référent) de la catégorie H est augmenté de 28,96 €, ce qui correspond à une augmentation de + 0,65 %

Cela représente pour l'ensemble des catégories, niveau débutant, et pour la catégorie H, niveau maîtrisant, une augmentation de 124,14 € par rapport au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## **Article 3**

### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

## **Article 4**

### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Article 5**

### **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce à Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

#### **Article 6** **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 7** **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> novembre 2022.

#### **Article 8** **Extension**

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

### **Annexe 1**

#### **Rémunérations mensuelles brutes minimales commerce à distance**

**1<sup>er</sup> novembre 2022**

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1678,95	1713	1780

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1698	1732	1800

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1744	1779	1849

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1899	1937	2013

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2320	2366	2459

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2566	2617	2720

---

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3223	3287	3416

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel		4309	4478

À l'exception de la catégorie A niveau débutant, tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche

## Accord du 5 avril 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 13 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1

#### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

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 du Commerce 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.

### Article 1.1

#### Modalités d'application

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) des catégories A à G sont augmentés de + 1,8 %.

S'agissant des «niveaux : maîtrisant - référent - polyvalent», il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 «évolution professionnelle» de l'accord du 24 juin 2011.

Le salaire conventionnel (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de + 1,8 %.

### Article 2

#### Indemnités de départ à la retraite de la catégorie «Ouvriers et employés»

Le présent accord modifie l'article 17 de l'avenant «Ouvriers et employés» du 6 février 2001.

### **Article 3**

#### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### **Article 4**

#### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 5**

#### **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce à Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

### **Article 6**

#### **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

### **Article 7**

#### **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> juin 2023.

### **Article 8**

#### **Extension**

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

## **Annexe 1**

### **Rémunérations mensuelles brutes minimales commerce à distance**

---

**1<sup>er</sup> juin 2023**

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1710	1744	1813

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1729	1764	1833

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1775	1811	1882

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1933	1972	2049

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2362	2409	2504

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2612	2664	2769

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3281	3347	3478

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4387	4559

À l'exception de la catégorie A niveau débutant, tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche

---

## Accord du 29 juin 2023

[Étendu par arr. 16 oct. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2023]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1

#### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du Code du travail, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments 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 du Commerce 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.

### Article 1.1

#### Modalités d'application

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 37,20 € pour s'établir à 1748 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 55 € pour s'établir à 1784 €.

Les salaires mensuels conventionnels (niveau débutant) des catégories C et D sont augmentés de 37,20 €.

Les salaires mensuels conventionnels (niveau débutant) des catégories E à G sont augmentés de 25 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 25 €.

### Article 2

#### Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation



comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### **Article 3**

#### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 4**

#### **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

### **Article 5**

#### **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

### **Article 6**

#### **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

### **Article 7**

#### **Extension**

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

## **Annexe 1**

### **Rémunérations mensuelles brutes minimales commerce à distance**

#### **1<sup>er</sup> septembre 2023**

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1748	1783	1853

#### **Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois**

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1784	1820	1891

#### **Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois**

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1812	1848	1921

---

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1970	2009	2088

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2387	2435	2530

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2637	2690	2795

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3306	3372	3504

### Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4412	4584

Tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche

## Accord du 12 mars 2024

[Étendu par arr. 14 juin 2024, JO 20 juin, applicable du 1<sup>er</sup> mai 2024]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

#### Article 1

##### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du Code du travail, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments 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 Collec-

---

tive du Commerce 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.

### **Article 1.1**

#### **Modalités d'application**

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 1,2 % € pour s'établir à 1769 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 1805 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie C est augmenté de 1,7 % pour s'établir à 1843 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie D est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 1994 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2416 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2669 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 3346 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveaux maitrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 1,2 % pour s'établir respectivement à 4465 € et 4639 €.

### **Article 2**

#### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux, ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### **Article 3**

#### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 4**

#### **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

---

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

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

#### **Article 5** **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 6** **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> mai 2024.

#### **Article 7** **Extension**

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

### **Annexe 1**

#### **Rémunération mensuelles brutes minimales commerce à distance**

**1<sup>er</sup> mai 2024**

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 769	1 804	1 875

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 805	1 841	1 913

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 843	1 880	1 954

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 994	2 034	2 114

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 416	2 464	2 561

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 669	2 722	2 829

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 346	3 413	3 547

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 465	4 639

## Accord du 12 mars 2025

[Étendu par arr. 2 juin 2025, JO 25 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1

#### Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du Code du travail, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments 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 du Commerce à Distance et du E-commerce
- Les majorations de salaire prévues par la convention collective
- Les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé
- Les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation.
- Les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

### Article 1.1

#### Modalités d'application

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 1,87 % € pour s'établir à 1802 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 1,88 % pour s'établir à 1839 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie C est augmenté de 1,84 % pour s'établir à 1877 €.

---

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie D est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2018 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2445 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2701 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 3386 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 1,2 % pour s'établir respectivement à 4519 € et 4695 €.

## **Article 2**

### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

## **Article 3**

### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Article 4**

### **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

## **Article 5**

### **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

## **Article 6**

### **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> mai 2025.

## **Article 7**

### **Extension**

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

---

## Annexe 1

### Rémunérations mensuelles brutes minimales commerce à distance & e-commerce

1<sup>er</sup> mai 2025

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1802	1838	1910

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1839	1876	1949

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1877	1915	1990

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2018	2058	2139

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2445	2494	2592

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2701	2755	2863

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3386	3454	3589

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel		4519	4695

Tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Changement de nom de la Convention Collective

### Accord du 31 janvier 2018

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 31 janv. 2018]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

USN VAD CFE-CGC.

il est convenu ce qui suit.

#### Préambule

Le développement de la Vente par Correspondance dans le Nord-Pas de Calais, dans la deuxième moitié du XX<sup>ème</sup> siècle, avait structuré 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".

Cette diversité d'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 :

#### Article 1

##### Modification de la dénomination de la Convention collective

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"

#### Article 2

##### Modification de la dénomination de la Convention collective

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

#### Article 3

##### Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de ce jour.

#### Article 4

##### 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 10 décembre 2024

[Étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1

#### Modification de l'intitulé de la Convention collective

Pour adapter au mieux l'intitulé de la Convention collective aux activités des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont décidé de compléter son titre actuel.

Ainsi donc, la convention collective du Commerce à Distance devient la «Convention collective du Commerce à distance et du E-commerce»

### Article 2

#### Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

### Article 3

#### Notification et validité de l'accord

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

### Article 4

#### Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

### Article 5

#### Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

### Article 6

#### Extension

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

## Aménagement temps de travail sur une période supérieur à la semaine

### Accord du 24 juin 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son dépôt, soit le 1<sup>er</sup> nov. 2024]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

---

CFTC CSFV ;

USN VAD CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

## **Préambule**

*Si le commerce à distance est l'un des principaux canal de distribution et de commercialisation des biens et services, les activités des entreprises peuvent varier de l'une à l'autre en fonction du secteur particulier dans lequel elles opèrent.*

*Ces particularités se caractérisent par des fluctuations importantes de l'activité commerciale avec des périodes de pointe marquées par une demande accrue en produits et services (saisonnalité, cycles récurrents plus ou moins espacés, opérations commerciales ponctuelles, black Friday, french Days, périodes de fêtes...) et des phases de moindre activité.*

*Conscient que la capacité à répondre de manière efficace à ces variations constitue un enjeu stratégique majeur pour les entreprises afin de maintenir leur compétitivité et leur agilité sur le marché tout en tenant compte des impératifs de conciliation entre la vie professionnelle et personnelle des travailleurs, l'aménagement du temps de travail se doit d'être encadré.*

*Il a donc été décidé ce qui suit :*

### **Article 1**

#### **Champ d'application**

*Le présent accord à vocation à s'appliquer aux entreprises, qui n'ont pas d'organisations syndicales représentatives avec qui négocier ce type d'accord collectif, dès lors qu'elles le souhaitent, et sous la condition qu'elles sont confrontées à des variations d'activités au cours de l'année et entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du Commerce à Distance (IDCC 2198).*

*Les entreprises qui ont une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pourront cependant choisir d'appliquer le présent accord, mais dans ce cas devront faire ce choix par accord collectif d'entreprise.*

### **Article 2**

#### **Objet de l'accord**

*Le présent accord a pour objet de définir le cadre et les règles de mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*

*L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés à temps plein y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée*

*S'agissant des salariés à temps partiel, étant donné la spécificité de la gestion de leur temps de travail, le présent accord ne leur sera pas applicable.*

### **Article 3**

#### **Période de référence**

*Le présent accord, conformément à l'article L. 3121-41 du Code du travail, a pour objet de permettre à l'employeur qui le souhaite d'aménager le temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine dans les conditions qui suivent.*

*La période de référence du présent accord est calée sur l'année civile. Elle commence donc le 1<sup>er</sup> janvier pour s'achever le 31 décembre de chaque année.*

*Pour les salariés embauchés en cours de période de référence, le début de la période correspond au premier jour de travail ; pour les salariés quittant l'entreprise en cours de période de référence, la fin de la période annuelle de référence correspond au dernier jour de travail.*

### **Article 4**

#### **Durée annuelle de travail, modalités de la modulation entre périodes hautes et périodes basses, durée moyenne hebdomadaire pour les salariés à temps plein**

*Le temps de travail des salariés est modulé sur la base de 1607 heures, réparties sur des semaines à trente-cinq heures, des semaines à hautes activités et des semaines à basse activités*

---

**Article 4.1**  
**Semaines à haute activité**

*Les semaines à haute activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée du travail hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans la limite de 40 heures par semaine.*

*Les heures hebdomadaires au-dessus de 40 heures par semaine ne sont pas comprises dans les semaines à haute activité. Elles seront payées en heures supplémentaires à la fin du mois au cours duquel elles auront été effectuées, à l'échéance normale de la paie.*

**Article 4.2**  
**Semaines à basse activité**

*Les semaines à basse activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 35 heures et pouvant aller jusqu'à 0 heure par semaine.*

**Article 4.3**  
**Compensation et durée moyenne hebdomadaire**

*L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre de la période de référence, de sorte à ce que les heures effectuées au-delà, dans la limite des quarante heures hebdomadaires, et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement.*

**Article 5**  
**Programmation indicative - modification**

**Article 5.1**  
**Programmation indicative aux salariés au début de chaque période de référence**

*La programmation indicative du temps de travail sera déterminée par la Direction de la Société et transmise aux salariés au moins trois semaines avant le début de chaque période de référence.*

*La programmation indicative déterminera pour chaque service de la société et pour chaque semaine les horaires de travail par jour.*

**Article 5.2**  
**Modification de la programmation indicative**

*La programmation indicative telle que communiquée aux salariés en début de période de référence pourra faire l'objet de modifications à condition que les salariés en soient informés au moins 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.*

*Lorsque des circonstances exceptionnelles telles que des sinistres et retards exceptionnels de livraison surviennent, le délai pourra être réduit à 3 jours sous réserve de l'accord express du salarié.*

**Article 6**  
**Consultation du Comité social et économique et transmission à l'Inspecteur du travail**

*Le Comité social et économique est préalablement consulté sur la programmation indicative suffisamment en amont pour qu'il puisse rendre son avis dans le délai d'un mois par rapport au délai de prévenance figurant à l'article 5.1 du présent accord. Il est également consulté en cas de modification de la programmation indicative.*

*La programmation indicative est communiquée à l'Inspecteur du travail compétent. La modification de la programmation lui est également communiquée.*

**Article 7**  
**Décompte des heures supplémentaires**

**Article 7.1**  
**Heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine**

*Les heures hebdomadaires effectuées au-delà de 40 heures par semaines seront payées en heures supplémentaires à la fin du mois au cours duquel elles auront été effectuées, à l'échéance normale de la paie.*

**Article 7.2**  
**Heures effectuées entre 35 heures et 40 heures par semaine**

*Les heures effectuées au-delà des 35 heures hebdomadaires, dans la limite de 40 heures par semaine, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.*

*Ces heures sont compensées avec celles effectuées durant les semaines à basse activité.*

*Seules les heures réalisées au-delà de la durée annuelle de 1607 heures, à la demande de la Société, constituent des heures supplémentaires.*

---

En fin de période de référence, 3 cas peuvent se présenter :

- la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont, au choix du salarié, soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

#### **Article 7.2.1**

##### ***Incidence des absences sur le décompte des heures supplémentaires***

Les absences n'étant pas constitutives d'un temps de travail effectif, elles ne sont pas comptabilisées dans les heures ouvrant droit aux contreparties des heures supplémentaires.

#### **Article 7.2.2**

##### ***Incidence des absences sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires***

Les absences autres que celles liées à la maladie, à l'accident du travail ou à la maternité ne doivent pas être déduites du plafond de 1607 heures au-delà duquel le salarié bénéficie des majorations pour heures supplémentaires. En conséquence, dans de telles hypothèses, le plafond de 1607 heures n'est pas réduit.

Les absences liées à la maladie, l'accident du travail, la maternité donnent lieu à réduction du plafond de 1607 heures.

#### **Article 8**

##### ***Affichage et contrôle de la durée du travail***

La programmation indicative ainsi que les éventuelles modifications sont affichées dans l'entreprise. Seront également affichées les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures et la durée des repos.

Un compteur individuel est tenu pour chaque salarié concerné par l'aménagement du temps de travail tel que prévu par le présent accord. Ce compteur individuel est renseigné sur la base des heures effectuées chaque semaine par chaque salarié, les renseignements sont donnés par les salariés eux-mêmes et doivent être approuvés par leur supérieur hiérarchique. Un récapitulatif mensuel sera communiqué aux salariés et signés par eux.

Au terme de la période de référence ou à la date de départ du salarié si ce départ intervient au cours de la période de référence, un décompte final sera réalisé comptabilisant l'intégralité des heures effectuées depuis le début de la période de référence.

#### **Article 9**

##### ***Rémunération des salariés***

#### **Article 9.1**

##### ***Principe du lissage***

Pour éviter une variation du salaire selon les semaines hautes et semaines basses d'activité, la rémunération des salariés est indépendante de l'horaire réellement accompli s'agissant des heures comprises dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

À ce titre, leur rémunération sera lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures sur toute la période de référence.

Concernant les heures effectuées au-delà de 40 heures par semaines, elles seront rémunérées comme heures supplémentaires conformément aux majorations légales à la fin du mois au cours duquel elles auront été effectuées, à l'échéance normale de la paie.

#### **Article 9.2**

##### ***Incidences des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération***

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période de référence du fait de son embauche ou de son départ au cours de ladite période, une régularisation de sa rémunération sera opérée au terme de la période de référence ou de la date de son départ, sur la base du temps réel accompli selon les modalités suivantes :

- En cas de solde créditeur :

Si la rémunération (calculée sur la base de l'horaire moyen) est inférieure aux heures réellement travaillées, la

---

Société versera au salarié le rappel de salaire correspondant, avec paiement des heures supplémentaires.

• En cas de solde débiteur :

Si la rémunération perçue (calculée sur la base de l'horaire moyen) est supérieure aux heures réellement travaillées, le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

En cas de rupture du contrat de travail au cours de la période de référence, une régularisation sera opérée sur les dernières échéances de paye, préavis et solde de tout compte compris par retenue dans la limite du dixième de salaire. Si de telles retenues s'avéraient insuffisantes pour apurement du solde, la Société demandera aux salariés de rembourser le trop-perçu non soldé.

### **Article 9.3**

#### ***Incidence des absences : indemnisation et retenue***

Les absences indemnisées le seront sur la base de la rémunération lissée (horaire moyen hebdomadaire de 35 heures).

Les absences non indemnisées seront décomptées sur la base du nombre réel d'heures d'absences et calculées sur la base de la rémunération lissée (horaire moyen de 35 heures).

### **Article 10**

#### ***Commission de suivi de l'accord***

Trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord, une commission de suivi, composée des membres de la CPPNI, se réunira afin de déterminer le nombre d'entreprises qui appliquent cet accord et appréciera s'il y a lieu de le modifier.

### **Article 11**

#### ***Entreprises de moins de 50 salariés***

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les parties conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 12**

#### ***Durée et entrée en vigueur***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant les formalités de dépôt.

### **Article 13**

#### ***Notification et validité de l'accord***

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

### **Article 14**

#### ***Formalités de dépôt***

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.

## **Classification**

## **Accord du 30 juin 2021**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> juill. 2022, JO 27 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2021]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

---

USN CAD CFE CGC ;  
CFTC CSFV ;  
FS CFDT.  
Il est convenu ce qui suit

## **Préambule**

En janvier 2018, les partenaires sociaux de la branche ont fait un double constat concernant la liste des emplois-repères figurant au sein de la classification conventionnelle.

Le premier était que l'activité des entreprises de la branche, de plus en plus tournée vers le digital, quand ce n'est pas l'unique canal de distribution, nécessitait le recrutement de compétences particulières sur des postes de travail qui ne figuraient pas dans la classification.

Le second constat était qu'un nombre non négligeable de postes figurant au sein des emplois-repères tels qu'ils avaient été définis en 2011 n'ont plus aujourd'hui la même importance que celle qu'ils avaient à l'époque.

Partant du principe qu'une classification professionnelle se devait de refléter, à la fois en termes de volume et d'importance stratégique, les postes les plus emblématiques pour les entreprises de la branche, il a donc été décidé d'établir une nouvelle liste d'emplois-repères et de procéder à leur classement.

Après une étude confiée à un cabinet spécialisé et de multiples réunions paritaires, les dispositions suivantes ont été arrêtées par les partenaires sociaux.

### **Article 1 Modification de l'avenant du 24 juin 2011**

Les annexes I, II et III de l'avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe «Classifications» de la Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance sont supprimées et remplacées par les dispositions qui suivent.

### **Article 2 Principe général**

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'un emploi-repère n'est pas un poste de travail.

L'emploi-repère est défini pour l'ensemble de la branche indépendamment des particularismes inhérents à chaque entreprise.

Les emplois-repères regroupent plusieurs postes de travail. Dès lors, s'il y a des éléments de l'emploi-repère qui ne sont pas effectués au sein d'un poste de travail, cela ne doit pas empêcher, au vu des critères classants de la convention collective (autonomie, activité, responsabilité, connaissances requises) de classer ledit poste de travail dans la même catégorie que celle mentionnée dans la fiche emploi-repère.

### **Article 3 Le classement des emplois-repères par filière**

Il a été décidé de répartir, pour plus de clarté, les emplois-repères par filière.

Six filières ont ainsi été établies :

- Construction de l'offre
- Marketing & Expérience Client
- SI/IT (Système d'information / Technologies de l'information)
- Supply Chain
- Développement Commercial
- Fonctions supports.

La répartition des emplois-repères au sein de ces filières est la suivante (tous les intitulés s'entendent au masculin et au féminin) :

#### **Construction de l'offre**

- Directeur de département
- Responsable de BU
- Ingénieur R&D
- Acheteur
- Responsable de collection

- 
- Chef de produit
  - Designer
  - Chargé de qualité
  - Modéliste
  - Assistant métier
  - Assistant administratif

#### **Marketing & Expérience Client**

- Directeur de département
- Responsable Marketing / Communication
- Data Analyst
- Business Analyst
- Chargé de ciblage
- Responsable e-merchandising
- Chef de projet digital
- Social média manager
- Traffic manager
- Concepteur-rédacteur
- Web designer
- Conseiller relation client
- Chef d'équipe
- Assistant métier
- Assistant administratif

#### **SI/IT (Système d'information / Technologies de l'information)**

- Directeur de département
- Responsable SI
- Chef de projet SI
- Ingénieur
- Architecte de données
- Développeur
- Technicien support SI
- Assistant administratif

#### **Supply Chain**

- Directeur de département
- Responsable d'exploitation
- Ingénieur méthode & outils
- Gestionnaire de stock
- Technicien de maintenance
- Agent logistique polyvalent
- Chef d'équipe
- Assistant métier
- Assistant administratif

#### **Développement Commercial**

- Directeur de département
- Responsable Développement Commercial
- Directeur de magasin
- Conseiller commercial
- Assistant métier

— Assistant administratif

### Fonctions supports

- Responsable de département
- Responsable Ressources Humaines
- Juriste
- Contrôleur de gestion achat et/ou finance
- Gestionnaire de paie
- Comptable
- Assistant métier
- Assistant administratif

CONSTRUCTION DE L'OFFRE	MARKETING & EXPERIENCE CLIENT	SI/IT	SUPPLY CHAIN
Directeur de département			
Responsable de BU Ingénieur R&D Acheteur <b>Responsable de collection</b> Chef de produit Designer Chargé de qualité Modéliste	<b>Responsable Marketing / Communication</b> Data Analyst Business Analyst Chargé de ciblage Responsable e-merchandising Chef de projet digital Social media manager Traffic manager Concepteur-rédacteur Web designer Conseiller relation client	Responsable SI Chef de projet SI Ingénieur Architecte de données Développeur Technicien support SI	Responsable d'exploitation Ingénieur méthode & outils Gestionnaire de stock <b>Technicien de maintenance</b> Agent logistique polyvalent
		Assistant administratif	Chef d'équipe
		<b>FONCTIONS SUPPORTS</b>	Assistant administratif
		Directeur de département	Assistant métier
		Responsable de département Responsable RH Juriste <b>Contrôleur de gestion achat et/ou finance</b> Gestionnaire de paie Comptable	<b>DEVELOPPEMENT COMMERCIAL</b>
	Chef d'équipe		Directeur de département
			Responsable Développement Commercial Directeur de magasin Conseiller commercial
Assistant métier	Assistant métier		Assistant métier
Assistant administratif	Assistant administratif	Assistant métier	Assistant administratif
		Assistant administratif	

**Légende :** En bleu : Nouvel emploi-repère

En noir gras : Emploi-repère préexistant dans la Convention collective avec évolution de l'intitulé

En noir : Emploi-repère préexistant dans la Convention collective

Parmi ces emplois-repères figurent les emplois-repères transverses, c'est-à-dire commun à deux filières ou plus, figurant ci-dessus dans des cadres bleus.



## Article 4

### Le classement des emplois-repères par catégorie

La classification conventionnelle comprend huit catégories allant de la catégorie A à H.

Les catégories A, B et C concernent les ouvriers-employés.

Les catégories D et E concernent les techniciens-agents de maîtrise

Les catégories F, G et H visent les cadres.

La répartition des emplois-repères au sein de ces filières est la suivante :

Catégorie A - Agent logistique polyvalent Catégorie B - Assistant administratif Catégorie C - Conseiller Relation Client	Catégorie D - Chef d'équipe - Assistant Métier - Conseiller commercial - Chargé de qualité - Modéliste - Gestionnaire de stock - Gestionnaire de paye - Comptable - Technicien support SI Catégorie E - Concepteur-rédacteur - Web designer - Designer - Développeur	Catégorie F - Data Analyst - Business Analyst - Chargé de ciblage - Responsable e-merchandising - Chef de projet digital - Social média manager - Traffic Manager - Responsable Drpt commercial - Directeur de magasin - Ingénieur R&D - Acheteur - Responsable de collection - Chef de produit - Responsable d'exploitation - Ingénieur méthodes et outils - Chef de projet SI - Ingénieur - Architecte des données - Responsable RH - Juriste - Contrôleur de gestion achat et/ou finance	Catégorie G Responsable Marketing - Communication - Responsable de BU - Responsable SI - Responsable de département Catégorie H - Directeur de département
---	--	--	--

Classement des emplois-repères par filière et par catégorie :

Filière	Emploi repère	Catégorie
Transverse	Directeur de département	H
Transverse - Mkt et Exp. Client / Supply Chain	Chef d'équipe	D
Transverse	Assistant métier	D
Transverse	Assistant administratif	E
DVFT COMMERCIAL	Responsable Dvft commercial	F
	Directeur de magasin	F
	Conseiller commercial	D
CONSTRUCTION DE L'OUTIL	Responsable de BU	G
	Ingénieur R&D	F
	Architecte	F
	Responsable de collection	F
	Chef de produit	F
	Designer	E
	Chargé de qualité	D
	Modelliste	D
SI/IT	Responsable SI	G
	Chef de projet SI	F
	Ingénieur	F
	Architecte des données	F
	Développeur	E
	Technicien support SI	D

Filière	Emploi repère	Catégorie
MKT & EXP CLIENT	Responsable Marketing - communication	G
	Data Analyst	F
	Business Analyst	F
	Chargé de ciblage	F
	Responsable e-merchandising	F
	Chef de projet digital	F
	Social media manager	F
	Traffic manager	F
	Concepteur-rédacteur	E
	Web designer	E
	Conseiller Relation Client	C
SUPPLY CHAIN	Responsable d'exploitation	F
	Ingénieur méthodes et outils	F
	Gestionnaire de stocks	D
	Technicien de maintenance	D
	Agent logistique polyvalent	A
FONCTIONS SUPPORTS	Responsable de département	D
	Responsable RH	F
	Juriste	F
	Contrôleur de gestion achat et/ou finance	F
	Gestionnaire de paie	D
	Comptable	D

En grisé, les emplois-repères préexistants dans la Convention collective

## Article 5 Descriptifs des emplois-repères

Chacun des emplois-repères fait l'objet d'un descriptif articulé comme suit :

- Mission
- Activités
- Facteurs de variation éventuels
- Interfaces éventuelles
- Classification

L'ensemble des descriptifs de ces emplois-repères, par filière et dans l'ordre croissant des catégories professionnelles se trouve en annexe du présent accord.

## **Article 6**

### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de classement dans les différentes catégories de postes ainsi qu'en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion et de déroulement de carrière.

## **Article 7**

### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Article 8**

### **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

## **Article 9**

### **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

## **Article 10**

### **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> novembre 2021.

## **Article 11**

### **Extension**

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

## **Annexe - Fiches des emplois repères<sup>(1)</sup>**

*(1) Tous les titres et descriptifs des fiches des emplois-repères s'entendent au masculin et au féminin*

### **Les emplois-repères transverses**

#### **Assistant(e) administratif**

Mission	Il/elle est un appui à l'organisation, accompagne son manager / son équipe / son service dans la gestion administrative des dossiers.
Activités	<ul style="list-style-type: none"><li>- Assurer l'ensemble des tâches administratives relatives à la gestion des dossiers (création, classement, mise à jour, archivage)</li><li>- Suivi et mise à jour des plannings et organisation des déplacements</li><li>- Gérer le courrier</li><li>- Assurer l'accueil (téléphonique ou physique) : accueillir et organiser la réponse ou un premier niveau de réponse à ses interlocuteurs internes et externes, réceptionner, traiter et orienter les appels téléphoniques entrants</li></ul>
Facteurs de variation	- Type de spécialisation : selon le besoin et l'organisation de l'entreprise, l'assistant peut intervenir sur un ou plusieurs périmètres, pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable.

Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : - Collaborateurs / Manager au sein du service</li> <li>- Relations externes : - Fournisseurs ; - Sous-traitants ; - Prestataires</li> </ul>
Classification	- Catégorie B

### Assistant(e) métier

Mission	Il/elle est un appui opérationnel au sein d'une équipe dans le suivi et la gestion des activités du service. Il assure également la réalisation de certaines activités en lien avec les opérations réalisées dans le service.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribution à la réalisation des études / reportings</li> <li>- Analyse des données : chiffre d'affaires, étude externe, etc.</li> <li>- Participation à différents projets et au développement de l'activité</li> <li>- Coordination et suivi des différentes activités : gestion et suivi des plannings, suivi budgétaire, suivi des KPIs...</li> <li>- Gestion des relations avec les services internes et externes</li> <li>- Réalisation d'activité de veille (juridique, concurrentielle, etc.)</li> <li>- Traitement des dossiers courants dans son domaine d'expertise</li> </ul>
Facteurs de variation	- Type de spécialisation : selon le besoin et l'organisation de l'entreprise, l'assistant peut intervenir sur un ou plusieurs périmètres d'activités : marketing, communication, analyse business, juridique...
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : - Varient selon le domaine d'activité (Marketing, Communication, Juridique, etc.)</li> <li>- Relations externes : - Varient selon le domaine d'activité (Prestataires, Fournisseurs, Sous-traitants, etc.)</li> </ul>
Classification	- Catégorie D

### Chef d'équipe

Mission	Il / elle pilote l'organisation du travail d'une ou plusieurs équipe(s) pour atteindre les objectifs définis. Il / elle a une fonction d'encadrement opérationnel, de contrôle et d'accompagnement des collaborateurs.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Superviser le planning et l'organisation des tâches</li> <li>- Encadrer et animer l'équipe : intégration des nouveaux arrivants, accompagnement de la montée en compétences, etc.</li> <li>- Apporter une assistance en cas de difficulté et des ajustements si nécessaire</li> <li>- Assurer le bon déroulement des opérations</li> <li>- Contrôler la réalisation des activités par rapport aux objectifs définis</li> <li>- Réaliser et communiquer à sa hiérarchie le reporting de l'activité</li> <li>- Participer à des projets d'optimisation de l'organisation ou à des missions transverses</li> <li>- S'assurer du respect des consignes en matière de sécurité / réglementation</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taille de l'équipe / nombre d'équipes</li> <li>- Domaine d'activité et nature des tâches</li> <li>- Dimension management d'équipe (de personnels de catégories inférieures) : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut participer à la gestion administrative du personnel, réaliser des entretiens de recrutement, d'évaluation, etc.</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : - Supply Chain</li> <li>- Marketing et Expérience Client</li> <li>- Relations externes : - Clients ; - Fournisseurs ; - Prestataires ; - Organismes</li> </ul>
Classification	- Catégorie D

## Directeur de département

Mission	Il/elle définit les orientations stratégiques de l'organisation et pilote l'activité globale sur l'ensemble des dimensions en assurant l'adéquation des moyens et des ressources au regard des objectifs.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et mise en œuvre des orientations stratégiques</li> <li>- Pilotage de l'ensemble des activités</li> <li>- Encadrement, coordination et... de l'ensemble des équipes autour des orientations et des objectifs de l'organisation</li> <li>- Garantie du bon fonctionnement des pôles (moyens, ressources,...)</li> <li>- Élaboration, gestion et contrôle du budget</li> <li>- Garantie des résultats opérationnels (qualité, délais, coûts,...)</li> <li>- Garantie du respect de l'ensemble des procédures</li> <li>- Anticipation des besoins futurs, des évolutions du secteur et accompagnement du changement au sein des familles métiers</li> </ul>
Facteurs de variation	
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : Tous les services</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Client ;</li> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Organismes</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie H

## Filière Développement commercial

### Conseiller(e) commercial

Mission	Il/elle prospecte une clientèle de particuliers ou d'entreprises utilisatrices ou de revendeurs dans le but de présenter et de vendre des produits ou des services selon les méthodes, objectifs et stratégies commerciales de l'entreprise.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compréhension et analyse des besoins, demandes du client</li> <li>- Présentation et négociation des produits et/ou services</li> <li>- Mise en place d'actions de prospection (tous canaux professionnels)</li> <li>- Prise en charge des commandes ou/et des demandes de la clientèle provenant de tous canaux de communication</li> <li>- Garantie de la qualité de service et la satisfaction client (notamment réponse complète et adaptée à la réclamation du client)</li> <li>- Saisie et suivi des outils de reporting</li> </ul>
Facteurs de variation	- Périmètre d'intervention : local, régional, national. Il peut gérer une cible spécifique de clientèle ou gérer plusieurs comptes.
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marketing et Expérience Client</li> <li>- Supply Chain</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clients ;</li> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Partenaires</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie D

## Directeur de magasin

Mission	Il/elle définit et met en œuvre la stratégie opérationnelle de son magasin afin d'optimiser les résultats commerciaux dans le respect de la réglementation, de la qualité, des coûts, en cohérence avec les directives de l'entreprise (image, positionnement, politique prix ...)
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appliquer la politique commerciale de l'entreprise</li> <li>- Définir la stratégie opérationnelle visant à optimiser les résultats commerciaux pour réaliser les objectifs de vente et de rentabilité</li> <li>- Identifier, mettre en place, suivre et analyser des indicateurs clés de performance opérationnelle (CA, marge, frais) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gérer l'activité et l'animation du point de vente</li> </ul> </li> <li>- Gérer le personnel, encadrer et animer l'équipe (recrutement, formation, évolution, définition des temps de travail, etc.) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser la gestion administrative du magasin</li> <li>- Superviser les commandes, optimiser les stocks</li> </ul> </li> <li>- Contrôler la bonne application des politiques d'hygiène et de sécurité</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taille et typologie du magasin</li> <li>- Dimension management d'équipe</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direction Générale</li> </ul> </li> <li>- Développement Commercial <ul style="list-style-type: none"> <li>- Employés du magasin</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Partenaires</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Responsable développement commercial

Mission	Il/elle définit la politique commerciale de son périmètre et met en œuvre les moyens et plans d'action nécessaires à la réalisation des objectifs fixés.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation et pilotage de l'activité en fonction des objectifs commerciaux, dans le respect de la qualité, productivité et délais <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et proposition d'actions commerciales et promotionnelles</li> </ul> </li> <li>- Contribution au développement du chiffre d'affaires et de la rentabilité de l'entreprise</li> <li>- Mise en place, suivi et analyse des indicateurs clés de performance commerciale et de qualité de service <ul style="list-style-type: none"> <li>- Négociation, contractualisation et fidélisation des prestataires, des partenaires <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et suivi du budget commercial</li> </ul> </li> <li>- Coordination et développement de la qualité de service à la clientèle <ul style="list-style-type: none"> <li>- Management d'équipes</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
Facteurs de variation	- Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut manager le travail des conseillers commerciaux
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement Commercial</li> <li>- Direction Générale</li> </ul> </li> <li>- Directeur Marketing et Communication <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clients ;</li> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Partenaires</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Construction de l'offre

### Modéliste

Mission	Il/elle réalise des modèles de vêtements et effectue les mises au point nécessaire 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Étude et réalisation de modèles à partir du point de lancement (croquis, matières, caractéristiques, ...)</li> <li>- Traduit les informations du brief en barème de mesure et ou en patronage de base <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecte les délais mis sous sa responsabilité</li> <li>- Adaptation d'un patron à partir du croquis</li> <li>- Rédaction des fiches techniques des articles</li> <li>- Test et mise au point des modèles</li> </ul> </li> <li>- Présentation des modèles pour validation et accords pour le lancement de la production <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lancement et suivi de production des articles</li> <li>- Proposition d'évolutions et d'améliorations techniques des produits</li> </ul> </li> <li>- Suivi et respect des normes de fabrication et des impératifs de fabrication</li> <li>- Garant de la qualité des produits en livraisons</li> </ul>
Facteurs de variation	Si coordonne une équipe, planifie et joue un rôle d'arbitrage en interface lors des briefs, et assure le développement des produits qui répondent aux besoins des clients : Classement en catégorie E
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : Acheteur ; Chargé de qualité ; Ingénieur ; Designer ; Responsable de collection</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Fabricants ;</li> </ul> </li> <li>- Les services logistiques</li> </ul>
Classification	- Catégorie D

### Chargé(e) de qualité

Mission	Il/elle applique la politique qualité de l'entreprise et vérifie la conformité des produits de l'entreprise
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribution et participation à l'audit, à la définition et à la mise à jour du plan de communication sur la politique et le programme qualité (cahier des charges, référentiels, ...)</li> <li>- Construction, coordination et partage des procédures qualité (règles, normes, ...)</li> <li>- Organisation, animation et formation de test qualité</li> <li>- Identification des dysfonctionnements qualité et proposition d'actions correctives</li> <li>- Garantie d'une veille normative et réglementaire</li> </ul>
Facteurs de variation	
interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes :</li> <li>- Construction de l'offre ;</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Fabricants ;</li> </ul> </li> <li>- Organismes de certifications</li> </ul>
Classification	- Catégorie D

### Designer

Mission	Il/elle conçoit ou améliore l'esthétique (forme, matière, couleurs) et la fonctionnalité des produits selon la saison, l'identité de la marque tout en respectant les contraintes techniques et économiques de production
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veille et identification des tendances du marché</li> <li>- Conception et mise en œuvre d'un plan de collection <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation de croquis de produit</li> </ul> </li> <li>- Sélection et collection des échantillons, matières, couleurs, accessoires, ...</li> <li>- Évaluation des coûts du produit</li> <li>- Suivi de la base de données ainsi que des échantillons et modèles</li> </ul>
Facteurs de variation	- Périmètre d'action : Le designer est plus dans la création technique ; le styliste innove et cherche les nouvelles tendances

Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : Modéliste ; Acheteur ; Chargé de qualité ; Ingénieur ; Responsable de collection</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Fabricants</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie E

### Chef de produit

Mission	Il/elle élabore une offre produits adaptée à la cible de clients et réalise le suivi, de la conception à la commercialisation, en cohérence avec la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse des données du marché, de la concurrence, et des besoins clients</li> <li>- Conception d'une gamme de produits et des caractéristiques d'un produit</li> <li>- Définition d'un plan marketing (textes, argumentaires, participation à l'écriture du plan d'animation commerciale, ...)</li> <li>- Élaboration des prix de vente des produits</li> <li>- Définition des prévisions de vente et des budgets</li> <li>- Pilotage des indicateurs clés de l'activité</li> <li>- Suivi du reporting et analyse des parts de marché, du volume des ventes, des marges bénéficiaires</li> </ul>
Facteurs de variation	- Périmètre d'action : Le chargé de pricing interviendra sur les données économiques des produits
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Achat, Création ;</li> </ul> </li> <li>- Marketing et Expérience Client</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Fabricants</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Responsable de collection

Mission	Il/elle définit, crée et supervise une ou plusieurs collections en cohérence avec l'identité et l'image de l'entreprise.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veille et définition des tendances à venir</li> <li>- Élaboration du plan de collection</li> <li>- Validation des modèles</li> <li>- Contrôle des processus de réalisation des collections en adéquation avec l'identité de la marque</li> <li>- Choix des fournisseurs et sous-traitants</li> <li>- Respect des objectifs fixés (marge, normes, délais)</li> <li>- Supervision et encadrement des équipes Création</li> </ul>
Facteurs de variation	
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Designer, Modéliste, Chef de produit, Acheteur, Chargé de qualité</li> <li>- Marketing</li> </ul> </li> <li>- Directeur Général selon la taille de l'entreprise</li> <li>Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clients ;</li> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Sous-traitants ;</li> <li>- Partenaires</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Acheteur



Mission	Il/elle recherche et sélectionne les produits et les fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon les objectifs de coûts, délais et qualité
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation à l'élaboration d'une stratégie d'achat de l'entreprise</li> <li>- Définition des besoins d'approvisionnement</li> <li>- Veille sur les évolutions du marché, la concurrence et les produits</li> <li>- Prospection et identification des fournisseurs, prestataires, sous-traitants à référencer</li> <li>- Réalisation et lancement d'appels d'offres</li> <li>- Négociation et suivi des contrats (prix, délai, quantité, ...)</li> <li>- Supervision des process d'achat et suivi des reporting (commandes, base de données fournisseurs, ...)</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Périmètre d'actions de l'acheteur : <ul style="list-style-type: none"> <li>m L'acheteur peut déterminer seul la stratégie d'achat selon la taille de l'entreprise</li> <li>m Relations fournisseurs : le sourceur s'occupe de la gestion des fournisseurs</li> </ul> </li> <li>- Périmètre d'intervention : selon les besoins et l'organisation de l'entreprise, l'acheteur peut être amené à s'occuper d'un produit ou d'une gamme de produits en particulier</li> <li>- Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des acheteurs et sourceurs</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- En lien avec le Chef de produit ; Responsable de collection ;</li> <li>- Direction Générale selon la taille de l'entreprise</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Fabricants ;</li> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Sous-traitants</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Ingénieur R&D

Mission	Il/elle est en charge de la conception, de la direction, de la mise en œuvre et de l'innovation de produits, projets.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition des méthodes, moyens d'études et de conception et de leur mise en œuvre</li> <li>- Réalisation de tests et essais</li> <li>- Analyse des résultats et détermination des ajustements</li> <li>- Rôle de conseil auprès des administrations (présentation technique des nouveaux produits et identification des besoins)</li> <li>- Réalisation et respect des documents techniques</li> <li>- Développement de nouveaux produits, outils en intégrant de nouvelles technologies</li> <li>- Suivi et accompagnement d'un projet déterminé depuis son élaboration jusqu'à sa mise en fonctionnement</li> <li>- Veille de la conformité du produit, service, système</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de technicité : selon la spécialisation de l'ingénierie</li> <li>- Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser une ou plusieurs équipes projets</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chef de produit ; Chargé de qualité ; Responsable de collection ; Designer ;</li> <li>- Direction Générale selon la taille de l'entreprise</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Fabricants ;</li> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Sous-traitants</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Responsable de business Unit

Mission	Il/elle définit et suit la mise en place de l'élaboration de l'offre produit et pilote la création jusqu'à la vente.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseil et accompagnement de l'équipe dans sa progression</li> <li>- Conseil et accompagnement des managers opérationnels dans leur prise de décisions</li> <li>- Définition et optimisation des procédures et outils de pilotage</li> <li>- Coordination, supervision et/ou participation aux projets transversaux impactant la famille métier</li> <li>- Conception, développement et suivi du budget de la Business Unit</li> <li>- Suivi des résultats du pôle en lien avec les objectifs budgétaires qui lui ont été assignés</li> </ul>
Facteurs de variation	
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes :</li> <li>- Département logistique ;</li> <li>- Achats ;</li> <li>- Comptabilité</li> <li>- Relations externes :</li> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Sous-traitants ;</li> <li>- Prestataires</li> </ul>
Classification	- Catégorie G

## SI/IT (Système d'information / Technologies de l'information)

### **Technicien support SI**

Mission	Il/elle garantit de bon fonctionnement des systèmes informatiques de l'entreprise et assure l'optimisation technique des outils associés.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation à l'ensemble des travaux informatiques et à la mise en œuvre des développements nécessaires à l'activité</li> <li>- Mise à jour de la cartographie du système d'information (applications, référentiels, flux, ...)</li> <li>- Aide technique pour différentes équipes métiers : analyse, propose des solutions de résolution des incidents/bugs, met en œuvre et contrôle.</li> <li>- Réalisation du suivi et de la maintenance de premier niveau des matériels informatiques</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Types de spécialité :</li> <li>- Technique informatique : réseau, support technique, procédure de maintenance, règle de sécurité informatique ...</li> <li>- Études techniques : fonctions supports et transverses</li> <li>- Niveau de technicité : Windows, AS 400, VMWare, Linux ...</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes :</li> <li>- Développeur ; Chef de projet SI ; Responsable SI</li> <li>- Marketing client ; Communication</li> <li>- Relations externes :</li> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Clients</li> </ul>
Classification	- Catégorie D

### **Développeur**

Mission	Il/elle conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique pour l'entreprise selon les besoins fonctionnels et le cahier des charges.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation à l'analyse des besoins des utilisateurs et l'analyse fonctionnelle</li> <li>- Établissement du cahier des charges pour répondre aux besoins (élaboration et rédaction des spécifications techniques)</li> <li>- Détermination des phases et procédures de tests techniques et fonctionnels des programmes et applications informatiques</li> <li>- Conception et développement des programmes et applications informatiques</li> <li>- Réalisation des tests des applications</li> <li>- Réalisation de supports techniques</li> <li>- Soutien technique ou formation à l'utilisation de l'application</li> </ul>

Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de technicité : JAVA, Back End, Front End, ...</li> <li>- Types de spécialité</li> <li>- Technique informatique : réseau, support technique, supports aux utilisateurs, production informatique ...</li> <li>- Études techniques : fonctions supports et transverses</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chef de projet SI ;</li> <li>- Marketing client ;</li> </ul> </li> <li>- Communication ; Data</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Fournisseurs</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie E

### Architecte de base de données

Mission	Il/elle définit la structure des bases de données et conçoit des solutions techniques capables récupérer et gérer des volumes de données brutes
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recueil des besoins des utilisateurs en termes d'enjeux métiers</li> <li>- Collecte de la donnée brute plus ou moins structurée et en plus ou moins en grande quantité</li> <li>- Création et optimisation des infrastructures de stockage, de manipulation et de restitution des données brutes <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration, stockage et tri des données brutes</li> <li>- Définition des standards relatifs à la nature des données</li> </ul> </li> <li>- Maintenance et évolution des outils transverses d'intégration continue</li> <li>- Amélioration des processus internes de traitement de données</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Types de spécialité</li> <li>m Technique informatique : support technique, supports aux utilisateurs, production informatique ...</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direction SI / IT ;</li> </ul> </li> <li>- Data et Business Analyst ;</li> <li>- Direction Générale</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Sous-traitants</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Ingénieur

Mission	Il/elle assure la mise en place et de la maintenance des meilleurs outils informatiques (serveurs, ordinateurs, logiciels, ...) et conseille la direction informatique.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recueil des besoins des utilisateurs en termes d'enjeux métiers</li> <li>- Analyse et optimisation de l'outil informatique</li> <li>- Conception de l'architecture d'un système d'information</li> <li>- Mise en place des techniques d'exploitation, d'utilisation et de sécurité des équipements informatiques <ul style="list-style-type: none"> <li>- Test et actualisation de l'infrastructure informatique</li> </ul> </li> <li>- Accompagnement des opérationnels en tant que support (sécurité, qualité,...) et d'assistance technique <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veille et contrôle de l'application des procédures qualité et sécurité des systèmes d'information</li> <li>- Maintenance du système et identification des dysfonctionnements</li> <li>- Veille informatique (hardware et software)</li> </ul> </li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Types de spécialité</li> <li>- Technique informatique : réseau, support technique, supports aux utilisateurs, production informatique ...</li> <li>- Études techniques : fonctions supports et transverses</li> <li>- Périmètre d'intervention : selon l'organisation et la taille de l'entreprise, il peut s'occuper du réseau informatique en plus du système d'information</li> </ul>

Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : avec le personnel utilisant le matériel informatique</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Prestataires e</li> <li>- Sous-traitants</li> </ul> </li> </ul>
Niveau Classification / Coefficient	- Catégorie F

### Chef de projet SI

Mission	Il/elle anime coordonne les activités des parties prenantes du projet pour une réussite on conformité avec les besoins définis par les maîtrises d'ouvrages métiers
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pilotage de la mise en œuvre du projet dès la phase d'initialisation</li> <li>- Analyse des besoins des utilisateurs et estimation de la faisabilité du projet</li> <li>- Coordination de la conception ainsi que la mise en œuvre du projet en lien avec l'équipe</li> <li>- Garantie de la gestion du projet selon les différentes étapes définies (contrôle de l'avancement en lien avec le cahier des charges,...)</li> <li>- Garantie du bon déploiement du projet, et l'acquisition des compétences adéquates des collaborateurs <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi du budget relatif au projet</li> <li>- Collecte des informations relatives au projet</li> </ul> </li> <li>- Veille de la transmission des informations à l'ensemble des membres de l'équipe missionnée sur le projet</li> <li>- Organisation, encadrement et animation du travail de l'équipe missionnée sur le projet <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantie de la gestion managériale des sous-traitants</li> <li>- Garantie de la relation commerciale avec les prestataires</li> </ul> </li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Types de spécialité</li> <li>- Technique informatique : réseau, support technique, supports aux utilisateurs, production informatique ...</li> <li>- Études techniques : fonctions supports et transverses</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : avec le personnel utilisateur des outils informatiques</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs,</li> <li>- Prestataires,</li> <li>- Sous-traitants</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Responsable SI

Mission	Il/elle définit et déploie la politique informatique sur son périmètre à la veille à la performance et à l'optimisation du système d'informations en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et pilotage des axes de développement stratégique SI</li> <li>- Analyse et définition des besoins utilisateurs pour les traduire en solutions techniques</li> <li>- Audit des caractéristiques et des fonctionnalités du système existant</li> <li>- Veille technologique afin d'améliorer et optimiser le système d'information de l'entreprise</li> <li>- Garantie du respect du cahier des charges (délai, qualité, budget, ...)</li> <li>- Supervision, coordination et animation du travail de l'ensemble des acteurs du système d'information (chefs de projet, ingénieurs, consultant, ...)</li> <li>- Encadrement de l'équipe informatique</li> <li>- Gestion et adaptation des ressources nécessaires à la mise en place et au déploiement des projets</li> <li>- Garantie de l'interface avec les directions-fonctionnelles utilisatrices du SI</li> <li>- Accompagnement du changement</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, site ...</li> <li>- Dimension Management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail de toute la famille métier «SI / IT»</li> </ul>

Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Managers opérationnels</li> <li>- Direction Générale</li> </ul> </li> <li>- Responsable des autres BU <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collaborateurs</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Clients</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie G

## Marketing & expérience client

### **Conseiller(e) relation client**

Mission	Il/elle traite les dossiers des contacts entrants (et/ou sortants) des clients particuliers en suivant les procédures du service et contribue à la relation commerciale
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion et traitement des commandes</li> <li>- Gestion et suivi de la relation client en répondant aux demandes des clients</li> <li>- Proposition et négociation d'offre commerciale (rabais, remise,...)</li> <li>- Détection des éventuelles fraudes</li> <li>- Réception de la marchandise</li> <li>- Contrôle et enregistrement des retours (produit, livraison, qualité,...)</li> <li>- Relance des fournisseurs pour clôturer les dossiers (remboursement, réparation,...)</li> <li>- Suivi et mise à jour des reporting clients</li> </ul>
Facteurs de variation	- Périmètre d'intervention : selon les besoins et l'organisation de l'entreprise, le conseiller client peut être amené à s'occuper du Service Après-Vente
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supply Chain ;</li> </ul> </li> <li>- Gestion Administrative et Financière</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Clients ;</li> <li>- Banques</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie C

### **Web designer**

Mission	Il/elle prépare et réalise des supports de communication visuelle sur le Web qui mettront en valeur l'offre de l'entreprise dans le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compréhension et application de la ligne directrice de la charte graphique de l'entreprise</li> <li>- Réalisation de propositions graphiques selon les objectifs commerciaux définis (maquette, croquis, ...)</li> <li>- Élaboration, déclinaison et mise en page de supports de communication graphiques (dessin, photos, couleurs)</li> <li>- Garantie de la qualité graphique du site et gestion de la maintenance ou de la mise à jour <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des contraintes juridiques</li> </ul> </li> <li>- Veille, observation et analyse des tendances du marché</li> <li>- Suivi et mise à jour des supports de communication</li> </ul>
Facteurs de variation	
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Directeur artistique ; Chef de projet digitale ; Concepteur Rédacteur ; Directeur marketing et communication</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Clients</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie E

### **Concepteur-Rédacteur**

Mission	Il/elle rédige la description des produits sur catalogue ou/et du site en respectant les chartes éditoriales et graphiques.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction de la description des produits, construction et diffusion d'un argumentaire de vente sur différents supports éditoriaux ou/et digitaux (catalogue, digital, blogs,...)</li> <li>- Coordination avec les équipes de référencement (mise en valeur des mots clés)</li> <li>- Définition de la planification éditoriale en cohérence avec l'image de marque</li> <li>- Participation, supervision et coordination des phases de production, obtention des informations techniques des produits</li> <li>- Suivi et mise à jour des contenus</li> <li>- Veille sur les nouvelles tendances</li> </ul>
Facteurs de variation	
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : Marketing et Expérience Client</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Grand Public ;</li> <li>- Clients</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie E

### Traffic manager

Mission	Il/elle a pour mission d'optimiser les leviers d'acquisition de trafic sur le WEB afin de donner de la visibilité au site, à la marque, et de générer le maximum de trafic et de chiffre d'affaires.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construction d'une stratégie de trafic en lien avec les objectifs des directions Marketing et Commerciale</li> <li>- Définition et mise en place des techniques de référencement naturel ou gratuit (SEO)</li> <li>- Optimisation continue de la visibilité du site de l'entreprise sur les moteurs de recherche (Référencement payant ou SEM)</li> <li>- Définition, conception et planification des campagnes publicitaires (Gestion de l'achat des espaces publicitaires, gestion des campagnes d'e-mailing, ...)</li> <li>- Gestion du budget des campagnes publicitaires</li> <li>- Recherche et gestion de partenariats pour améliorer la visibilité de l'entreprise sur le WEB</li> <li>- Encadrement et coordination de prestataires externes (agences médias, régies externes)</li> <li>- Mise en place, suivi et analyse des reporting et des performances SEO, SEA</li> <li>- Veille concurrentielle et de l'e-réputation de l'entreprise</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Périmètre d'action : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion et relation des partenariats WEB</li> <li>- S'occupe de la totalité de la stratégie trafic</li> </ul> </li> <li>- Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, le responsable gestion de trafic peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marketing (Social Media Manager, Community Manager, Data, Communication)</li> <li>- Chef de produit</li> </ul> </li> <li>- Système d'information</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clients ;</li> <li>- Prestataires</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Social media manager

Mission	Il/elle développe une stratégie de présence numérique, définit les contenus, public et anime les différents réseaux sociaux.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition, conception et formalisation de la stratégie Social Media</li> <li>- Optimisation de la visibilité de la marque sur Internet à travers le développement de la présence digitale</li> <li>- Création et publication de contenus sur les sites et espaces communautaires en lien avec les valeurs de l'entreprise</li> <li>- Gestion de l'animation des communautés WEB et optimisation des interactions</li> <li>- Suivi de la e-réputation de la marque sur les réseaux sociaux</li> <li>- Suivi des résultats en termes d'acquisition de trafic, de fidélisation de clientèle et d'audience en lien avec le traffic manager</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Périmètre d'action : Le Social Media Manager pense la stratégie et organise la diffusion de contenu, il intervient en amont du Community Manager qui est plus opérationnel</li> <li>- Dimension management d'équipe : Le Social Media Manager peut encadrer et superviser une équipe de Community Manager</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marketing et Expérience Client</li> <li>- Chef de produit</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clients ;</li> <li>- «Followers» ;</li> <li>- Prestataires</li> </ul> </li> </ul>
Niveau Classification / Coefficient	- Catégorie F

### Chef de projet digital

Mission	Il/elle analyse les besoins, organise, planifie et met en œuvre la stratégie de communication digitale de l'entreprise
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse des besoins de l'entreprise</li> <li>- Rédaction des cahiers des charges en collaboration avec la Division Marketing client</li> <li>- Définition et mise en place de la communication digitale</li> <li>- Élaboration du plan de communication</li> <li>- Réalisation du planning et définition des ressources du projet</li> <li>- Organisation et gestion des contenus diffusés en ligne</li> <li>- Coordination des différentes parties prenantes du projet</li> <li>- Coordination et suivi du déploiement du projet</li> </ul>
Facteurs de variation	- Dimension management d'équipe : le chef de projet accompagnera et coordonnera les équipes autour d'un projet commun
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : Marketing et expérience client</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grand public ;</li> <li>- Clients ;</li> <li>- Médias Online ;</li> </ul> </li> <li>- Prestataires/Consultants</li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Responsable e-merchandising

Mission	Il/elle développe les ventes sur le site e-commerce de l'entreprise en valorisant l'offre et en créant une navigation inutile et attractive
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition de l'ergonomie des rubriques (usage de filtres, arborescence intuitive, ...)</li> <li>- Définition, personnalisation et optimisation de la stratégie de l'animation commerciale et du parcours produits sur le site : valorisation des produits et services et mise en avant des offres promotionnelles ou/et des produits phares</li> <li>- Définition du moteur de recherche et du ranking des produits</li> <li>- Mise en œuvre du cross-selling et du up-selling</li> <li>- Évaluation des impacts de l'animation commerciale : taux de conversion, ventes réalisées, requêtes effectuées, ...</li> <li>- Analyse, suivi et pilotage des indicateurs de performance</li> <li>- Veille concurrentielle et réalisation d'études de marché sur les attentes et besoins des prospects/clients</li> </ul>
Facteurs de variation	- Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail d'un ou plusieurs e-merchandiser
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marketing et Expérience Client ;</li> <li>- Achats ;</li> </ul> </li> <li>- Gestion financière et administrative</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Prestataires du site (Agence Web) ;</li> <li>- Consultant Marketing</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Chargé(e) de ciblage

Mission	Il/elle pilote l'ensemble des solutions applicatives liées aux points de contacts et parcours des clients.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et mise en œuvre d'une stratégie de ciblage et de diffusion des campagnes marketing multicanales (Courriel / SMS / Push)</li> <li>- Suivi du trafic, analyse des comportements de l'internaute et déduction de ses habitudes de navigation</li> <li>- Exécution de stratégies personnalisées d'automatisation de courriels pour convertir un prospect en client</li> <li>- Développement et supervision des études et traitements de la base de données client (segmentations, scores, ...)</li> <li>- Reporting, suivi et analyse des performances des campagnes de courriel et de push</li> <li>- Proposition de modifications et évolutions de nouvelles campagnes</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Périmètre d'action : Le chef de projet CRM accompagnera et coordonnera davantage les équipes autour d'un projet commun</li> <li>- Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des chargés de ciblage, chargés de CRM</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Système d'Information ;</li> <li>- Direction Générale ;</li> <li>- Marketing ;</li> <li>- Relation client</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clients ;</li> <li>- Grand public ;</li> <li>- Prestataires</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Business Analyst



Mission	Il/elle participe au pilotage de l'activité de l'entreprise à partir de l'étude de données chiffrées.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et conception d'outils d'analyse et d'aide à la décision (tableaux de bord, reporting, KPI,...)</li> <li>- Analyse des bases de données</li> <li>- Élaboration de rapports d'activités</li> <li>- Études qualitative et quantitative sur les tendances et pratiques de consommation, sur les attentes des prospects/clients</li> <li>- Analyse globale de l'environnement commercial de l'entreprise (Part de marché, concurrence,...)</li> <li>- Proposition de recommandations et de plans d'action stratégiques</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimension Management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, le responsable business analyst peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes</li> <li>- Périmètre d'action : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut piloter et coordonner la mise en œuvre des recommandations</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marketing et Expérience Client ;</li> <li>- Direction Générale ;</li> <li>- Système d'informations ;</li> </ul> </li> <li>- Gestion administrative et financière</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clients ;</li> <li>- Prestataires</li> </ul> </li> </ul>
Niveau Classification / Coefficient	- Catégorie F

### Data Analyst

Mission	Il/elle analyse la grande quantité de données (économiques, statistiques, ...) et les restitue en une information opérationnelle et stratégique d'aide à la décision pour l'entreprise.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition des méthodes et outils de collecte et de traitement des données</li> <li>- Collection, sélection et validation des données pertinentes pour l'analyse</li> <li>- Organisation et exploitation des bases de données</li> <li>- Conversion, codage et cartographie des données dans un format compréhensible pour tous les collaborateurs (graphiques, illustrations,...)</li> <li>- Définition de plan d'actions pour améliorer l'analyse, la collecte et la validation des indicateurs clés de performance (KPI)</li> <li>- Définition de la cible des campagnes marketing ainsi que les tendances d'achats ou de consommation</li> <li>- Gestion de projets informatiques transverses</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Périmètre d'action : Le Data Scientist dispose d'une vision globale des données, les exploite et les «fait parler»</li> <li>- Dimension management d'équipe : peut encadrer et superviser une équipe de chargés d'études statistiques ou de Data Analyst</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marketing et Expérience Client ;</li> <li>- Direction Générale ;</li> <li>- Système d'informations</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chef de projet externe / Consultant</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Responsable Marketing/Communication

Mission	Il/elle définit, pilote et supervise les stratégies de communication interne et externe ainsi que la stratégie marketing afin de développer et optimiser la rentabilité de l'entreprise.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et déclinaison de la stratégie et politique de communication et de marketing en fonction des objectifs stratégiques fixés</li> <li>- Pilotage de la politique d'action marketing multicanal</li> <li>- Pilotage et application du plan de communication commerciale</li> <li>- Supervision, animation et encadrement des équipes du pôle dans la réalisation des projets</li> <li>- Gestion et développement des partenariats externes</li> <li>- Définition et suivi du budget</li> <li>- Mise en place et suivi des outils et reporting</li> <li>- Veille stratégique et études de marché (expérience client, concurrence, ...)</li> <li>- Supervision de la réputation et de l'e-réputation de l'entreprise</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimension Management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail de deux Directions</li> <li>- Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale ...</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Managers opérationnels</li> <li>- Direction Générale</li> </ul> </li> <li>- Responsable des autres BU <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collaborateurs</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Presse</li> </ul> </li> </ul>
Niveau Classification / Coefficient	- Catégorie G

## Supply Chain

### Agent Logistique Polyvalent

Mission	Il/elle prépare les commandes et s'occupe de l'expédition de marchandises pour les clients.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérification des documents de livraison avant déchargement ou d'expédition avant chargement</li> <li>- Réception des produits ou articles</li> <li>- Manutention ou conduite des produits vers les aires prévues d'arrivée, de stockage ou de départ</li> <li>- Rangement des produits, cartons ou palettes dans l'aire de stockage dédiée et assurer la mise en stock</li> <li>- Contrôle de la conformité des références, de l'aspect et de la quantité produit en respectant les modes opératoires</li> <li>- Préparation et conditionnement des produits ou commandes</li> <li>- Enregistrement et consultation des mouvements de stocks (ERP, logiciel de gestion des stocks...), en assurant la traçabilité selon les instructions et procédures</li> <li>- Signalement des anomalies éventuelles</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Périmètre d'action : m selon la taille de l'entreprise, il/elle peut réceptionner les marchandises, produits et réaliser des opérations de manutention</li> <li>m selon l'activité de l'entreprise, il/elle peut être en relation directe avec les client, répondre à leurs questions et les conseiller</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Département logistique ;</li> <li>- Achats</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clients ;</li> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Transporteur</li> </ul> </li> </ul>
Classification	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Catégorie A</li> <li>- Si l'Agent logistique est le seul poste classé en catégorie A dans l'établissement logistique de l'entreprise, le salarié après avoir été au niveau 1 débutant pendant 9 mois devra être positionné au niveau Polyvalent dans les conditions de passage de niveau prévu par la Convention collective (cf. article 2.1.1 de l'avenant du 24 juin 2011).</li> </ul>

### Technicien(ne) de Maintenance

Mission	Il/elle assure les opérations de maintenance préventive et curative sur les équipements de son périmètre d'intervention, détecte les dysfonctionnements et améliore les conditions de fonctionnement des installations en respectant les normes de sécurité
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostic, contrôle, surveillance et entretien régulier des équipements, des installations</li> <li>- Organisation et pilotage d'interventions de maintenance</li> <li>- Réalisation et suivi d'opérations de maintenance préventive et curative des équipements</li> <li>- Contrôle de la réalisation d'intervention des sous-traitants et des agents de maintenance <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge des dépannages complexes</li> <li>- Rédaction des documents et procédures techniques</li> </ul> </li> <li>- Proposition d'améliorations de fonctionnement, de fiabilité, de performance <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recherche et correction des dysfonctionnements</li> <li>- Détection des situations récurrentes</li> </ul> </li> <li>- Suivi et mise à jour des indicateurs de fonctionnement (taux et temps de pannes, coûts,...)</li> <li>- Participation à l'étude et à la réalisation des travaux neufs et des projets techniques</li> </ul>
Facteurs de variation	
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : Département logistique ;</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Sous-traitants ;</li> <li>- Prestataires</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie D

### Gestionnaire de Stocks

Mission	Il/elle gère et optimise la gestion des stocks pour minimiser le niveau de stocks sans risquer la rupture.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Négociation avec les fournisseurs</li> <li>- Planification des modalités de livraisons (délais, quantité, fournisseurs, ...) et supervision du transport <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôle des livraisons (qualité et quantité des marchandises reçues)</li> <li>- Stockage des commandes de marchandises, produits, matières,...</li> </ul> </li> <li>- Supervision et définition des modalités du transport des marchandises <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervision du niveau des ventes et niveau des stocks</li> </ul> </li> <li>- Réalisation d'inventaire et gestion de l'espace de stockage (rangement, propreté, rotation des produits, surface...)</li> </ul>
Facteurs de variation	
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Département logistique ;</li> <li>- Achats ;</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clients ;</li> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Sous-traitants ;</li> <li>- Partenaires</li> </ul> </li> </ul>
Classification	Catégorie D

### Ingénieur Méthodes et Outils

Mission	Il/elle conçoit, optimise et organise l'ensemble des solutions techniques et des méthodes logistiques afin de rationaliser la chaîne logistique.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse et définition des process logistiques <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conception de la chaîne logistique</li> </ul> </li> <li>- Conception d'outils de pilotage et de gestion (circuits et système d'information, procédures,...) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction des cahiers des charges, des procédures, manuels qualité</li> </ul> </li> <li>- Planification, supervision et gestion de la distribution des commandes de la réception à l'expédition <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collecte, analyse et gestion des informations concernant les flux de produits et d'informations <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et mise en place de démarche d'amélioration continue</li> <li>- Réalisation et suivi des tableaux de bord</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- Analyse des dysfonctionnements et proposition d'actions correctives</li> </ul>

Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de spécialisation :</li> <li>- Phase approvisionnement (logistique amont)</li> <li>- Phase distribution (logistique aval)</li> <li>- Gestion des stocks</li> <li>- Toute la partie logistique</li> <li>- Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes en mode projet</li> <li>- Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, site...</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes :</li> <li>- Département logistique ;</li> <li>- Direction Générale ;</li> <li>- Achats ;</li> <li>- Relations externes :</li> <li>- Clients ;</li> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Sous-traitants</li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Responsable d'exploitation

Mission	Il/elle met en place une stratégie d'organisation d'une partie ou de la totalité de la chaîne logistique, allant de l'achat de matières premières ou de produits finis jusqu'à leur distribution, sur la base de directives fixant les objectifs
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Met en œuvre une stratégie d'acheminement d'une activité logistique sur la base de directives fixant les objectifs</li> <li>- Conception des outils de pilotage et de gestion de la chaîne logistique dans un objectif d'optimisation et de rationalisation</li> <li>- Supervision de la gestion des stocks</li> <li>- Planification des besoins et des moyens humains, financiers, techniques</li> <li>- Coordination et contrôle des équipes dans la mise en place de la stratégie logistique</li> <li>- Suivi et réalisation des plans d'action logistiques</li> <li>- Supervision de l'acheminement des produits</li> <li>- Analyse, suivi et mise à jour des indicateurs de satisfaction des clients et du reporting</li> <li>- Proposition et mise en place de solutions d'amélioration</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de spécialisation :</li> <li>- Phase approvisionnement (logistique amont)</li> <li>- Phase distribution (logistique aval)</li> <li>- Toute la partie logistique</li> <li>- Phase méthodes et outils (amélioration continue)</li> <li>- Niveau de technicité :</li> <li>- Types de produits gérés</li> <li>- Stratégie adoptée (Stockage, transport, distribution,...)</li> <li>- Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes</li> <li>- Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, site...</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes :</li> <li>- Département logistique ;</li> <li>- Direction Générale ;</li> <li>- Achats ;</li> <li>- Data</li> <li>- Relations externes :</li> <li>- Clients ;</li> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Sous-traitants ;</li> <li>- Partenaires</li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Fonctions supports

### Comptable

Mission	Il/elle enregistre les informations et contrôle les opérations d'écritures relatives aux activités de l'entreprise, ne vue de produire et justifier les états comptables et de répondre aux besoins internes de gestion
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Traitement et suivi des factures clients ou fournisseurs</li> <li>- Traduction et comptabilisation des opérations commerciales, industrielles et financières de l'entreprise</li> <li>- Centralisation, coordination et vérification des données et documents nécessaires à l'établissement des documents comptables</li> <li>- Justification des comptes</li> <li>- Suivi de la trésorerie et assurer le suivi des budgets</li> <li>- Renseignement des documents relatifs aux relations avec les tiers et gestion des litiges éventuels</li> <li>- Réalisation et garantie des divers comptes lors des arrêtés comptables en respectant et faisant respecter les délais</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de technicité</li> <li>- Comptabilité clients, banques, fournisseurs...</li> <li>- Comptabilité générale</li> <li>- Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut coordonner et superviser le travail d'aides comptables</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : Tous les services de l'entreprises</li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Services supports ;</li> <li>- Clients</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie D

### Gestionnaire de paye

Mission	Il/elle rassemble, analyse et traite les informations et éléments relatifs à tous les salariés de l'entreprise
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recueil et traitement des informations relatives aux salariés (absences, congés, heures supplémentaires, temps de travail,...)</li> <li>- Saisie et édition des fiches de paye dans le respect de la législation sociale et contractuelle</li> <li>- Établissement des déclarations sociales et fiscales</li> <li>- Gestion des documents d'embauchés et de sorties des collaborateurs</li> <li>- Élaboration et suivi des documents de synthèse (masse salariale, tableaux de bords, ...)</li> </ul>
Facteurs de variation	- Périmètre d'action : selon la taille de l'entreprise, il peut s'occuper de la paye ou gérer également l'administration du personnel
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tous les services de l'entreprise ;</li> <li>- Salariés ;</li> <li>- Direction</li> </ul> </li> <li>- Relations externes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organismes sociaux ;</li> <li>- Administration fiscale</li> </ul> </li> </ul>
Classification	- Catégorie D

### Contrôleur de gestion achat et/ou finance

Mission	Il/elle organise et contrôle la gestion économique et financière nécessaire au pilotage opérationnel et stratégique d'une entreprise ou de sa filiale
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaboration et mise en place d'outils de reporting des résultats de l'activité</li> <li>- Mise en place et amélioration des procédures de gestion et d'optimisation des flux d'information <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation à la définition des objectifs</li> <li>- Élaboration et actualisation des prévisions et des budgets</li> <li>- Suivi de l'évolution des résultats financiers de l'entreprise</li> </ul> </li> <li>- Analyse des performances par l'analyse des écarts des résultats par rapport aux budgets et aux objectifs <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposition d'actions correctrices</li> </ul> </li> <li>- Accompagnement des opérationnels dans la gestion de l'activité et la prise de décisions</li> <li>- Accompagnement des responsables opérationnels dans la prise de décision stratégique</li> </ul>

Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de technicité relatif à la spécialité :</li> <li>- Contrôle de gestion sociale, commerciale, financière, industrielle...</li> <li>- Contrôle de gestion groupe</li> <li>- Dimension management d'équipe : selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il peut encadrer et superviser une ou plusieurs équipes</li> <li>- Périmètre d'intervention : région, site, filiale, division, groupe ...</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes :</li> <li>- Tous les services de l'entreprise</li> <li>- Direction Générale</li> <li>- Relations externes : Cabinet d'expertise comptable si l'activité est externalisée</li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Juriste

Mission	Il/elle conseille et informe des personnes physiques ou morales en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et effectue la gestion de contentieux.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantie d'une veille juridique sur de nouvelles réglementations liées à l'activité</li> <li>- Apport de conseils et d'informations sur des questions législatives et juridiques</li> <li>- Rédaction de documents, d'actes et de procédures juridiques</li> <li>- Traitement de dossiers de contentieux (litiges, réclamations,...)</li> <li>- Suivi de l'exécution des contrats</li> <li>- Veille à la sécurité juridique de l'entreprise</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Type de spécialité et expertise juridique : fiscale, commerciale, sociale,....</li> <li>- Dimension management d'équipe : peut encadrer et superviser le travail d'autres juristes selon la taille de l'entreprise</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes :</li> <li>- Tous les services de l'entreprise,</li> <li>- Direction Générale selon la taille de l'entreprise</li> <li>- Relations externes :</li> <li>- Avocats</li> <li>- Administrations publiques</li> <li>- Fournisseurs ;</li> <li>- Sous-traitants</li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Responsable ressources humaines

Mission	Il/elle déploie la politique RH selon les orientations stratégiques de l'entreprise et est garant des bonnes procédures mises en place.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse des besoins de l'entreprise</li> <li>- Élaboration, actualisation et mise en œuvre de la politique RH (formation, recrutement, mobilité,...)</li> <li>- Conseil et assistance auprès des opérationnels dans leurs problématiques RH</li> <li>- Conseil et accompagnement des salariés dans l'analyse de leur besoin</li> <li>- Intégration et suivi des nouveaux collaborateurs</li> <li>- Garantie du respect des procédures</li> <li>- Réalisation et suivi de reporting</li> <li>- Mise en place ou/et participation à des projets transverses</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimension Management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des collaborateurs</li> <li>- Périmètre d'intervention : monde, région, site ...</li> <li>- Périmètre d'action : selon la taille de l'entreprise, il peut être polyvalent et s'occuper de plusieurs domaines (formation, recrutement, relations écoles,...) ou s'occuper d'un périmètre précis</li> </ul>

Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes :</li> <li>- Managers opérationnels</li> <li>- Direction Ressources Humaines ; Direction Générale</li> <li>- Instances représentatives du personnel</li> <li>- Collaborateurs</li> <li>- Relations externes :</li> <li>- Organismes sociaux ;</li> <li>- Prestataires / Partenaires ;</li> <li>- Écoles, Universités</li> </ul>
Classification	- Catégorie F

### Responsable de département

Mission	Il/elle définit, valide, pilote et suit la mise en place de la politique des ressources humaines et de la gestion administrative et financière de l'entreprise.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition des procédures du pôle et garantie de leur conformité aux exigences légales et juridiques</li> <li>- Supervision et encadrement des équipes du pôle dans la réalisation des projets</li> <li>- Conseil et accompagnement des managers opérationnels dans leur prise de décisions</li> <li>- Conseil et accompagnement des salariés dans leur analyse de besoins</li> <li>- Garantie de la gestion budgétaire et financière (masse salariale, gestion, ...)</li> <li>- Mise en place et suivi des outils et reporting</li> </ul>
Facteurs de variation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail de deux Directions</li> <li>- Définition ou déploiement de la stratégie et politique des Ressources Humaines et Administrative et Financière en fonction des objectifs stratégiques fixés</li> <li>- Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, site ...</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations internes :</li> <li>- Managers opérationnels</li> <li>- Direction Ressources Humaines ; Direction Générale ; Direction Administrative et Financière</li> <li>- Responsable des autres BU</li> <li>- Instances représentatives du personnel</li> <li>- Collaborateurs</li> <li>- Relations externes :</li> <li>- Organismes sociaux ;</li> <li>- Prestataires ;</li> <li>- Presse</li> </ul>
Classification	- Catégorie G

## Formation professionnelle

### *Accord du 27 juin 2001*

[Non étendu]

(Annulé et remplacé par Accord du 6 novembre 2015)

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Syndicat des Entreprises de Vente par Catalogue du Nord et de l'Est de la France.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédération des employés et cadres FO ;*

*Fédération FO Cuirs, Textile, Habillement ;*

*FECTAM-CFTC ;*

#### Article 1

##### *Champ d'application*

*Le présent accord s'applique aux entreprises de Vente par Catalogue généralement répertoriées 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° 92-1129 du 2 octobre 1992 et situées dans les dépar-*

---

tements suivants : Aisne - Ardennes - Aube - Côte d'Or - Doubs - Eure - Jura - Marne - Haute-Marne - Meurthe & Moselle - Meuse - Moselle - Nord - Oise - Pas-de-Calais - Bas-Rhin - Haut-Rhin - Haute-Saône - Seine-Maritime - Somme - Vosges.

## **Article 2**

### **Adhésion au FORCO**

Les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 modifié par l'accord du 10 novembre 1994 «portant création de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des entreprises relevant du secteur du Commerce et de la Distribution (FORCO)».

Cette décision entraîne l'adhésion du Syndicat des Entreprises de Vente par Catalogue du Nord et de l'Est de la France, en qualité de membre actif, à l'Association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 modifié et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

L'ensemble des entreprises concernées deviennent ainsi membres associés du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 de demander la constitution d'une section professionnelle distincte propre à leur secteur.

## **Article 3**

### **Ressources de la section**

Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application dont le versement à la section est rendu obligatoire en application des dispositions définies ci-après. Ces contributions, mentionnées à l'avenant interprofessionnel du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991, sont :

#### **- Pour les entreprises employant dix salariés et plus**

— La totalité de la contribution de 0,4 % due au titre de la formation en alternance des jeunes et affectée au financement des contrats de formation en alternance.

— Les sommes relatives à la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, dans la limite de 10 % du montant de l'obligation légale affectée au plan de formation.

L'entreprise qui en fait la demande, obtient, dans la limite minimale de son versement, la prise en charge de toute dépense de formation qu'elle aura engagée.

Sans préjudice du versement minimum de 10 % visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. Ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elles avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

#### **- Pour les entreprises employant moins de 10 salariés**

— La totalité de la contribution de 0,15 % due au titre de la formation continue.

— La totalité de la contribution de 0,1 % due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes.

## **Article 4**

### **Utilisation des contributions**

Les sommes visées à l'article 3 sont gérées dans la section professionnelle mentionnée à l'article 1.

La Branche Professionnelle demande au Conseil d'Administration du FORCO d'engager et de financer les actions des entreprises en tenant compte des priorités définies par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la VPC :

- pour les actions de formation relatives aux contrats d'insertion en alternance,

- pour les actions de formation relatives au titre du plan de formation des entreprises de plus ou de moins de 10 salariés, ainsi que les frais de transports, d'hébergement et les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles afférentes à ces actions.

## **Article 5**

### **Mission de la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la VPC**

Les membres de la commission s'assureront de la bonne application des dispositions du présent accord.

À la demande de la commission, un bilan de mise en œuvre du présent accord sera effectué régulièrement avec l'OPCAFORCO.



---

**Article 6**  
***Durée de l'accord***

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du premier jour du mois civil suivant sa signature.*

*Toute dénonciation devra être notifiée au moins trois mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent accord.*

**Article 7**  
***Application***

*Le présent accord fait l'objet d'un dépôt conforme aux procédures d'extension des accords définies par le Code du Travail.*

*Comme prévu à l'article 1 du présent accord, le Syndicat de Vente Par Catalogue du Nord et de l'Est de la France adressera sa demande d'adhésion au FORCO, en qualité de membre actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.*

**Article 8**  
***Formalités de dépôt***

*Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque partie signataire, et afin que les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.*

**Accord du 24 mars 2005**

[Étendu par arr. 25 janv. 2006, JO 24 févr.]

*(Annulé et remplacé par Accord du 6 novembre 2015)*

**Préambule**

Les signataires soulignent l'impulsion nouvelle que vont permettre de donner l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et ses avenants du 8 juillet 2004.

Ils entendent concrétiser cette impulsion au sein de la branche de la vente à distance pour répondre à l'aspiration des salariés à une plus grande maîtrise de leur évolution professionnelle dans un contexte économique plus aléatoire.

Dans ce contexte, développer l'accès à la formation est un véritable enjeu pour chaque salarié en même temps que cela constitue pour les entreprises de la profession un levier majeur pour se différencier face à une concurrence qui s'intensifie au plan national et international.

On constate en effet :

**F** Que, les salariés de la profession ayant un âge moyen sensiblement supérieur à celui que l'on observe dans la distribution, la V.A.D. va donc subir de plein fouet l'impact démographique.

**F** Que la profession étant en grande majorité composée de femmes occupant, pour la plupart, des emplois d'ouvriers et d'employés, la question de l'accès des salariés les moins qualifiés constitue un enjeu spécifique.

**F** Que pour les salariés ayant débuté très jeunes leur carrière dans la profession, des réponses adaptées doivent être recherchées pour pallier l'absence de diplômes qui ne signifie pas absence de qualification, question d'autant plus importante face à l'arrivée de jeunes dont le niveau de formation s'est élevé au fil des générations.

**F** Que les salariés de la vente à distance sont confrontés à une évolution du contenu des métiers liée à des changements concurrentiels, technologiques et organisationnels :

— Le développement très rapide des ventes par Internet en France constitue une opportunité pour permettre à la profession d'inverser la lente érosion de sa part de marché, sous réserve de s'adapter à tous les nouveaux supports : Internet - courriel - télévision interactive - téléphone portable.

— Le développement de la concurrence fait que les consommateurs admettent de moins en moins une offre standardisée et que les produits proposés se renouvellent de plus en plus rapidement.

Cette intensification de la concurrence implique notamment :

— une évolution majeure de nos catalogues, un développement qualitatif de nos fichiers clients et l'optimisation de notre chaîne logistique, autant de savoir-faire que les salariés de la V.A.D. doivent être encouragés à développer parce qu'ils constituent un avantage concurrentiel pour la profession et un capital de compétences pour eux-mêmes

— une intégration dans nos organisations de travail de l'esprit client et une réactivité permettant de fidéliser des

---

clients dont le comportement est plus volatil.

F Que le développement de la V.A.D. se traduit par une diversification du tissu d'entreprises, pour une large part résultant de la création de PME et TPE dans le commerce électronique dont les spécificités doivent être prises en compte pour faciliter le développement de la formation de leurs salariés.

Ces différents constats créent un contexte spécifique à la profession, qui appelle à mobiliser tous les dispositifs de l'accord national interprofessionnel, qu'ils soient à l'initiative du salarié ou de l'employeur, pour faciliter l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle et apporter aux jeunes une qualification adaptée aux métiers de la vente à distance.

Compte tenu de ce qui précède, les signataires arrêtent les dispositions suivantes :

- Article 2 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- Article 3 - Le contrat de professionnalisation
- Article 4 - La période de professionnalisation
- Article 5 - Le droit individuel de formation
- Article 6 - Les bilans de compétences
- Article 7 - L'entretien professionnel
- Article 8 - Le tutorat
- Article 9 - La validation des acquis de l'expérience
- Article 10 - Le passeport formation
- Article 11 - L'égalité hommes-femmes
- Article 12 - Les dispositions financières
- Article 13 - Les modalités de suivi de l'accord
- Article 14 - Le rôle des instances représentatives du personnel

## **Article 1**

### **Champs d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de Vente à distance généralement répertoriées aux numéros 526 A (Vente par Correspondance sur Catalogue Général) et 526 B (Vente par Correspondance Spécialisée) de la nomenclature des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002, situées dans le territoire défini à l'article 1 «champs d'application» de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance.

## **Article 2**

### **L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

#### **2.1**

##### **Missions**

Les parties signataires attendent d'un observatoire prospectif, qu'il permette :

- d'identifier les métiers et les qualifications mis en œuvre dans la vente à distance
  - d'anticiper l'impact sur ces métiers et les qualifications :
    - d'une mutation des marchés
    - de l'introduction de technologies nouvelles
    - d'une évolution des modes d'organisation du travail
  - de dégager des éléments utiles à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises
- Elles décident que les travaux relatifs à ces missions sont confiés à l'observatoire prospectif du commerce créé au sein du FORCO.

#### **2-2**

##### **Pilotage**

Les parties signataires décident que la CPNEFP assure le pilotage des travaux qui seront réalisés dans ce cadre. À ce titre, elle est en charge :

- d'élaborer le cahier des charges des travaux qui entrent dans le cadre des missions définies précédemment
- de procéder à l'évaluation de ces travaux et leur diffusion
- d'établir et d'assurer le suivi de la convention définissant les relations entre la branche et l'observatoire prospectif du commerce et en tant que besoin de toutes autres conventions visant les mêmes objectifs.

---

Ces conventions précisent le cas échéant les modalités de réalisation et de financement des travaux, dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires.

### **Article 3**

#### **Le contrat de professionnalisation**

Les parties signataires entendent encourager le développement du contrat de professionnalisation, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans la branche.

Elles décident :

#### **3.1**

D'ouvrir le bénéfice du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée :

- à tous les jeunes de moins de 26 ans, qui, au terme de leur formation initiale, ont besoin de suivre des enseignements professionnels et technologiques complémentaires et d'acquérir, par une pratique professionnelle, les savoir-faire leur permettant d'accéder à l'emploi au sein de la profession de la vente à distance
- aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

#### **3.2**

De favoriser l'insertion des personnes handicapées, dans le cadre de la convention devant intervenir entre le C.P.N.F.P. (Comité Paritaire National de la Formation Professionnelle) et l'AGEFIPH (Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) pour la participation de cette dernière aux coûts de formation.

#### **3.3**

De fixer de 6 mois à 24 mois la durée maximale du contrat ou de l'action de professionnalisation et d'étendre au-delà de 25 % la durée relative à la mise en œuvre des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux professionnels et technologiques.

En ouvrant la possibilité d'étendre la durée des contrats et de la formation, les signataires entendent prendre en compte les références de formation et d'activités de façon à permettre la préparation :

- d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, du secondaire ou du supérieur
- d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles
- d'une qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP ou reconnue dans les classifications.

#### **3.4**

De majorer de 5 % les rémunérations minimales fixées par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, dès lors que le contrat ou l'action de professionnalisation est mené(e) à son terme.

#### **3.5**

Que les entreprises devront mettre en 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.

#### **3.6**

De rechercher avec l'ANPE 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.

#### **3.7**

Les parties signataires demandent que soient prises en compte les connaissances et l'expérience professionnelle préalablement acquises par les bénéficiaires, afin d'adapter et d'individualiser la formation dans son contenu et sa durée.

---

### 3.8

Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'aménager, si besoin est, les priorités selon lesquelles les actions de professionnalisation sont prises en charge.

Dans ce but, la CPNEFP prendra en compte :

- les travaux de l'observatoire prospectif du commerce
- les difficultés de recrutement que la profession pourrait rencontrer.

## Article 4 La période de professionnalisation

### 4.1

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Elle est ouverte :

#### 4.1.1

Aux salariés dont les métiers sont concernés par des évolutions technologiques et organisationnelles.

Dans ce cadre, les parties signataires définissent les priorités pour la première année de mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

À l'issue de cette première année, les signataires demandent à la CPNEFP de réexaminer le cas échéant ces priorités :

- Accompagner l'évolution des métiers de la relation-clients à distance
- Intégrer les nouvelles technologies dans les activités liées à la création, la fabrication des catalogues et des documents publicitaires et promotionnels
- Développer les compétences découlant de l'évolution des systèmes d'organisation permettant d'optimiser la chaîne logistique
- Former aux nouveaux outils de partage et d'analyse des données, en lien notamment avec l'évolution des techniques de marketing et de gestion
- Développer les compétences linguistiques des salariés concernés par le caractère international de leurs activités
- Développer les compétences managériales de l'encadrement de premier niveau

Faisant le constat que l'absence d'une maîtrise suffisante des savoirs de base dispensés au cours de la formation initiale peut constituer, pour certains salariés, un véritable frein pour accéder à une période de professionnalisation, les signataires décident de solliciter la contribution des pouvoirs publics dans le cadre des actions qu'ils mènent pour lutter contre l'illettrisme.

#### 4.1.2

À certaines catégories de salariés pour lesquels la professionnalisation peut à un moment particulier de leur vie professionnelle devenir une nécessité pour se maintenir à l'emploi :

- les travailleurs handicapés reconnus par les COTOREP (Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel)
- les salariés après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur quarante-cinquième anniversaire sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie
- les femmes en retour d'un congé de maternité ou les femmes et les hommes s'agissant du congé parental
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise
- les salariés suite à une maladie ou un accident professionnel ayant entraîné une absence d'au moins six mois et dont l'emploi subit des évolutions.

Dans le but de favoriser un égal accès des salariés visés à la professionnalisation, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation, ne pouvant être dépassé sans l'accord du chef d'entreprise, est porté de 2 % à 3 %.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, la période de professionnalisation peut être différée dès lors qu'elle conduit à l'absence simultanée de plus de deux salariés.

### 4.2

Les signataires précisent :

- Que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :
  - de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP

- 
- d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ; les signataires retiennent en conséquence au titre des qualifications accessibles à la période de professionnalisation :
    - \* les diplômes de l'enseignement professionnel ou technologique, du secondaire ou du supérieur
    - \* les titres à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles
    - \* les qualifications inscrites sur une liste établie par la CPNEFP ou reconnues dans les classifications.
  - Que les actions relatives à la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.
- Néanmoins, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :
- soit du salarié, dans le cadre de l'exercice de son DIF
  - soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre d'actions qui visent le développement de ses compétences.
- Lorsque la période de professionnalisation se déroule hors temps de travail :
  - L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.Ces engagements portent :
  - sur les conditions dans lesquelles, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, le salarié accède en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé
  - sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.
  - Le salarié bénéficie d'une allocation de formation de 50 % de sa rémunération nette, calculée selon les modalités fixées par voie réglementaire, ainsi que de la législation de la sécurité sociale en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

## **Article 5**

### **Le droit individuel à la formation**

#### **5.1**

Tout salarié employé à plein temps en CDI, ayant une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 H. Cette durée est calculée prorata temporis pour un salarié à temps partiel, sans que ses droits puissent être inférieurs à 10 H.

En conséquence, tout salarié ayant l'ancienneté requise pourra, selon les modalités qui précèdent, demander à mettre en œuvre ses droits, à compter du 7 mai 2005.

Tout salarié peut décider de cumuler les droits qu'il a acquis dans la limite de 120 H sur six ans. Pour les salariés à temps partiel, le cumul de 120 H est possible sans limitation de durée.

#### **5.2**

La possibilité est donnée aux entreprises de prendre l'année civile comme base de calcul des droits.

Dans la période de transition du 7 mai au 31 décembre :

— Le salarié qui justifie d'une année d'ancienneté au 31 décembre acquiert :

- pour un CDI à temps plein : 14 heures
- pour un CDI à temps partiel : ces droits sont calculés prorata temporis avec application d'un plancher de 7 heures

il peut demander à exercer ces droits ainsi que ceux qu'il aurait précédemment constitués, le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N + 1.

— Le salarié, qui ne justifie pas d'une année d'ancienneté au 31 décembre, acquiert des droits prorata temporis. Le prorata s'effectue par mois entier de présence.

Il peut demander à exercer ces droits ainsi que ceux qu'il aurait précédemment constitués, le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N + 2.

#### **5.3**

Dans le cadre de la mobilité des salariés entre sociétés d'un même groupe et relevant de la même convention collective, les salariés concernés par cette mobilité :

- conservent les droits qu'ils ont acquis au titre du DIF
- acquièrent sans condition d'ancienneté des droits qui se cumulent avec ceux qu'ils ont précédemment acquis dans

---

ces sociétés, dans la limite de 120 heures.

Lorsque cette mobilité intervient en cours d'année, les droits sont acquis prorata temporis dans chacune des entreprises.

#### **5.4**

Par accord entre l'employeur et le salarié, le DIF peut se dérouler en partie dans le temps de travail. Dans cette hypothèse, il donne lieu à maintien de la rémunération. Le DIF mis en œuvre hors temps de travail ouvre droit au versement de l'allocation formation, calculée selon les modalités fixées par voie réglementaire.

La mise en œuvre du droit individuel reste de l'initiative du salarié.

#### **5.5**

Le salarié est informé chaque année, par un décompte écrit, du nombre d'heures qu'il peut mobiliser dans le cadre de son DIF.

#### **5.6**

Les actions prioritaires pouvant faire l'objet d'une prise en charge par le FORCO suivant les modalités définies par l'article 12, sont :

- les actions de promotion
- les actions d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications.

Ces priorités pourront être réexaminées dans les conditions définies à l'article 13.

### **Article 6**

#### **Les bilans de compétences**

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un bilan de compétences mis en œuvre hors temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié dans le cadre du CIF ou du DIF.

Les parties signataires décident que les salariés sans qualification professionnelle reconnue, pourront bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions définies ci-dessus, dès leur quarantième anniversaire.

### **Article 7**

#### **L'entretien professionnel**

Les signataires entendent que l'entretien professionnel constitue un véritable apport pour les salariés dans la conduite de leur évolution et la construction de leur projet professionnel, en lien avec l'entreprise.

#### **7.1**

Ils demandent aux entreprises de préparer l'encadrement et de le former à la conduite des entretiens professionnels. Ces actions seront prises en charge au titre du plan de formation et constituent une priorité de prise en charge dans le cadre des fonds mutualisés.

#### **7.2**

Ils décident que l'entretien professionnel :

- Doit être programmé, de façon à donner au salarié qui en bénéficie et à celui qui le met en 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**

Ils encouragent les entreprises à procéder à un entretien professionnel dans l'année où un salarié :

- s'engage dans une démarche de construction d'un projet professionnel en lien avec l'entreprise au sein de laquelle

---

il est en activité

— s'engage dans la réalisation d'une action de formation qui a donné lieu à la conclusion d'engagements réciproques.

## **Article 8**

### **Le tutorat**

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 peut-être mis à profit pour permettre à l'entreprise de définir, avec le salarié, les conditions dans lesquelles la mission de tutorat sera exercée, les objectifs recherchés et les moyens qui lui seront alloués. Parmi les moyens nécessaires à l'exercice de la fonction tutorale, le salarié concerné doit bénéficier :
  - \* au préalable d'une préparation et d'une formation spécifique à la mission de tuteur
  - \* du temps nécessaire à l'exercice de la mission et d'un aménagement de ses objectifs individuels, afin qu'il ne soit pas porté préjudice à sa rémunération.

##### **8.2.2**

De fixer à deux, le nombre de salariés pouvant être suivis par un tuteur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

##### **8.2.3**

De valoriser au sein des entreprises la fonction tutorale :

- par le recensement écrit des actions auxquelles le tuteur a participé, à savoir :
  - \* des lettres de mission
  - \* la production par l'entreprise d'une attestation indiquant les missions qu'il a exercées et les compétences acquises ou développées
  - \* le programme pédagogique et l'attestation de suivi des actions de formation de tuteur
- par la prise en compte, dans le cadre des politiques de rémunération et dans la perspective de son évolution professionnelle, des missions de tutorat régulièrement confiées à un salarié.

## **Article 9**

### **La validation des acquis de l'expérience**

#### **9.1**

Les signataires :

- S'accordent sur l'importance de la validation des acquis, en particulier pour les salariés de la profession qui éprouvent des difficultés à acquérir, par les voies traditionnelles, un diplôme ou un titre professionnel.
- Insistent sur le caractère formateur des activités professionnelles et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être reconnus dans leur expérience professionnelle, par l'obtention :

- 
- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles
  - d'un certificat de qualification professionnelle

Pour rendre possible par la VAE ou la formation, l'accès à ces certificats dans la branche, les signataires demandent à la CPNEFP, en lien avec les travaux conduits au sein de l'observatoire prospectif du commerce, d'examiner la nécessité de créer au sein de la branche des certificats de qualification professionnelle, d'en étudier les principes et modalités qui prendront en compte les dispositions de l'avenant du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel.

## 9.2

De façon à promouvoir ces démarches au sein de la profession :

Les signataires entendent développer avec :

- les FONGECIF (FONds pour la GEstion du Congé Individuel de Formation), dans le cadre de la démarche individuelle des salariés
- le FORCO, dans le cadre des démarches initiées par l'entreprise

des initiatives en vue d'une information adaptée aux attentes des salariés. Cette information précisera pour la profession les différentes modalités selon lesquelles un salarié peut solliciter une validation des acquis de l'expérience, être accompagné dans sa démarche et bénéficier d'une prise en charge financière par les organismes mentionnés ci-dessus.

### Article 10 Le passeport formation

Chaque salarié doit pouvoir établir son passeport formation afin d'ordonner les connaissances, les aptitudes et compétences professionnelles qu'il a développées, passeport qui doit lui permettre de mieux se préparer à la mobilité professionnelle et contribuer à l'élaboration de son projet professionnel.

L'élaboration du passeport formation ainsi que son utilisation relèvent de la seule initiative et de la seule responsabilité du salarié. En conséquence, il ne pourra être exigé de ce dernier qu'il communique son passeport formation.

Les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir trouver appui auprès de leur entreprise, pour recenser tous les éléments en lien avec les emplois qu'ils ont occupés et les actions de formation professionnelle qu'ils ont suivies au sein de leur entreprise.

### Article 11 L'égalité professionnelle hommes femmes

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'égales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe et le niveau de formation visé.
- D'engager au niveau de la branche, en application de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité entre les hommes et les femmes, deux initiatives relevant plus directement du champ de la formation professionnelle :
  - Élaborer les indicateurs permettant de révéler tous déséquilibres manifestes dans l'accès des hommes et des femmes aux différents dispositifs (formation, bilan et VAE) et en analyser les causes.
  - Identifier les freins à une véritable mixité des métiers. Ce travail ayant une double finalité :
    - permettre aux jeunes de s'orienter vers la profession en disposant, ainsi que leurs familles, d'une information sans stéréotypes
    - permettre aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Ce travail préalable :

- sera réalisé par la CPNEFP
- contribuera, dans le cadre de la négociation triennale sur la formation professionnelle, à arrêter les actions et les moyens à mettre en œuvre ainsi que les objectifs visés.



---

## **Article 12** **Les dispositions financières**

### **12.1**

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les entreprises sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle continue, à raison :

— Entreprises d'au moins 10 salariés :

1.6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter 1<sup>er</sup> janvier 2004

— Entreprises de moins de 10 salariés :

0.40 % de ces rémunérations, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004

0.55 %, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

### **12.2**

Dans le cadre de ces contributions, les parties signataires décident:

#### **12.2.1**

Que les entreprises ont obligation de verser au FORCO :

— **Entreprises d'au moins 10 salariés :**

— 0.50 % des rémunérations, pour financer :

F les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation

F les actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale

F les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF)

— 10 % du solde de la contribution visée au 12-1 après déduction du versement de 0.50 % qui précède et de 0.20 % au FONGECIF, pour financer les actions liées à la mise en œuvre du plan de formation et du DIF

— le reliquat de la contribution visée au 12.1 qui n'aurait pas été dépensé au 31 décembre, après :

\* les versements obligatoires des entreprises au FORCO et au FONGECIF

\* le financement par les entreprises d'actions imputables à la formation professionnelle continue.

— **Entreprises de moins de 10 salariés :**

— 0.15 % des rémunérations, pour financer :

F les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation

F les actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale

F les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF)

— le solde de la contribution visée au 12.1, soit :

F 0,25 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004

F 0,40 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005

dans le but de financer :

F les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF)

F la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail

F et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 2-2 de l'accord national interprofessionnel du 05/12/2003 : sous réserve des dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables.

#### **12.2.2**

Que le FORCO assure la prise en charge de ces dépenses selon les modalités et les priorités définies par le présent accord ainsi que celles qui concourent à leur actualisation, conformément à l'article 13.

### **12.3**

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, les parties signataires décident :

---

### 12.3.1

De fixer les forfaits sur la base desquels sont prises en charge, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation relatives à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation et du DIF à 9.15 euros de l'heure de formation.

De renvoyer à un examen ultérieur la possibilité d'une modulation de ce forfait horaire, en fonction de la nature des actions, ou de le réexaminer.

### 12.3.2

La prise en charge par le FORCO des dépenses liées au tutorat, lesquelles s'effectuent selon des conditions financières qui sont fixées par voie réglementaire.

### 12.3.3

De renvoyer à une réunion ultérieure de la commission paritaire professionnelle :

- la fixation d'un taux plafond permettant de couvrir les dépenses relatives au fonctionnement des observatoires prospectifs
- la détermination des montants selon lesquels le FORCO pourra prendre en charge :
  - \* les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis agréés par l'État et les régions
  - \* les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience
  - \* les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation conduisant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de la branche.

## Article 13

### Les modalités de mise en œuvre et du suivi de l'accord

Les signataires décident :

### 13.1

De procéder à un suivi annuel de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par le FORCO au titre de la professionnalisation. Ils confient ce suivi à la CPNEFP.

Dans ce but, la CPNEFP et le FORCO détermineront les modalités selon lesquelles la commission paritaire professionnelle disposera :

- d'un suivi des engagements et des disponibilités financières
- d'un tableau de bord sur l'utilisation des différents dispositifs pris en charge par le FORCO.

### 13.2

D'établir, durant les trois premières années d'application du présent accord, un bilan de sa mise en œuvre.

Ce bilan prendra en compte notamment :

- les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce mis en place au sein du FORCO
- les travaux conduits par la CPNEFP dans le cadre de ses attributions
- l'analyse des financements engagés dans la profession au titre de l'ensemble des dispositifs ayant fait l'objet d'une prise en charge par le FORCO.

### 13.3

Les signataires demandent à la CPNEFP de préparer ce bilan au vu duquel ils réexamineront, le cas échéant, les modalités et priorités définies par le présent accord.

## Article 14

### Le rôle des institutions représentatives du personnel

De façon à atteindre les objectifs visés par le présent accord les signataires soulignent l'importance d'une étroite collaboration au sein des entreprises avec les institutions représentatives du personnel pour favoriser l'expression des salariés en matière de formation professionnelle et participer à leur information dans le cadre des dispositions nouvelles résultant de la négociation collective au niveau national interprofessionnel et dans la branche.

### 14.1

Au regard des dispositions visées par le présent accord, les signataires soulignent :

- que le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel investis en matière de formation professionnelle des missions du comité d'entreprise, est consulté et informé sur :

- 
- les conditions d'organisation des entretiens professionnels
  - les actions de VAE et la mise en œuvre au sein de la branche de certificats de qualification professionnelle
  - la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation
  - la mise en œuvre du DIF et notamment préalablement en cas de changement de la période de référence servant au calcul des droits
  - les orientations retenues par la CPNEFP dans le cadre des travaux prospectifs réalisés sur les métiers et les qualifications
- que dans les entreprises où les dispositions législatives en prévoient l'instauration, les commissions formation ont pour mission d'étudier dans le domaine de la formation professionnelle les moyens propres à favoriser l'expression et l'information des salariés.

#### **14.2**

Dans les entreprises au sein desquelles les missions du comité d'entreprise sont dévolues aux délégués du personnel, l'entreprise procédera à leur information et à leur consultation à partir du document de synthèse instauré par l'accord national interprofessionnel.

#### **14.3**

Dans les entreprises ne disposant pas d'une représentation du personnel et plus particulièrement au sein des PME et TPE, les signataires demandent à la CPNEFP de rechercher avec le FORCO les modalités les plus adaptées pour créer une égalité d'accès des salariés à l'information sur les dispositifs et moyens de la formation professionnelle.

### **Article 15** **Signature de l'accord**

À compter de la date de réception du présent texte par les parties signataires, une période de trois semaines est ouverte pour la signature du présent accord ; à l'issue de ce délai, il sera procédé à sa notification, conformément à l'article 16.

### **Article 16** **Notification et validité de l'accord**

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

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

### **Article 17** **Caractère obligatoire**

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

### **Article 18** **Formalités de dépôt**

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

### **Article 19** **Date d'application**

Les dispositions du présent accord prendront effet à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 16.

### **Article 20** **Extension**

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

## **Accord du 6 novembre 2015**

[Étendu par arr. du 3 juin 2016, JO 11 juin, applicable un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel à l'exception de l'art. 12 qui s'applique dès le 1<sup>er</sup> janv. 2015 pour l'ensemble des entreprises de la branche]

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD ;

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

USN VAD CFE CGC ;

Fédération des syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente.

*Mod. par Accord 16 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable aux demandes de prises en charge de contrats de professionnalisation à partir du 1<sup>er</sup> sept. 2018<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UPECAD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE-CGC ;*

*CFTC CSFV ;*

*USN VAD CFE-CGC.*

Il a été convenu ce qui suit :

## **Préambule**

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 professionnelle tout au long de leur carrière, autour notamment de quelques grandes mesures phare :

- 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'État (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 ;
- Soutenir les salariés et les entreprises rencontrant des difficultés confrontées à des mutations économiques sur des territoires fragilisés ;
- Accompagner et 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 2007)
- CQPI animateur d'équipe (création 2011)
- CQPI Vente conseil à distance (création 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 tou-

---

jours 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 1 : Champ d'application
- Article 2 : L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences
- Article 3 : Le contrat de professionnalisation
- Article 4 : La professionnalisation
- Article 5 : Le compte personnel de formation
- Article 6 : Les bilans de compétences
- Article 7 : L'entretien professionnel
- Article 8 : Le tutorat
- Article 9 : La validation des acquis de l'expérience
- Article 10 : Le passeport orientation formation et compétences
- Article 11 : L'égalité professionnelle hommes-femmes
- Article 12 : Les dispositions financières
- Article 13 : Le rôle des institutions représentatives du personnel
- Article 14 : Les 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 du 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 Agrée)**

Les parties signataires rappellent leur décision de désigner le FORCO comme OPCA de branche dans le champ d'application défini à l'article 1.

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 FPSPP (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

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er «champs d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (V.A.D.).

## **Article 2**

### **L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences**

#### **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, 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 des 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 professionnelles et certificats, de qualification professionnelles 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. À ce titre, elle est en charge :

- d'élaborer le cahier des charges des travaux qui entrent dans le cadre des missions définies précédemment
- de procéder à l'évaluation de ces travaux et leur diffusion

## **Article 3**

### **Le contrat de professionnalisation**

*Mod. par Accord 16 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable aux demandes de prises en charge de contrats de professionnalisation à partir du 1<sup>er</sup> sept. 2018<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*UPECAD.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*FNECS CFE-CGC ;*  
*CFTC CSFV ;*  
*USN VAD CFE-CGC.*

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

(Accord 16 oct. 2018, étendu) 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.

### 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.

## **Article 4** **La professionnalisation**

### **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.

À 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**

#### **La 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 d'actions de formation suivantes :

**1<sup>o</sup> :** Actions de formation certifiantes et qualifiantes suivantes :

- 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<sup>o</sup> :** Actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

**3<sup>o</sup> :** 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 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 douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

**1<sup>o</sup> :** Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

**2<sup>o</sup> :** Aux formations financées dans le cadre d'un abondement complémentaire du compte personnel de formation

**3<sup>o</sup> :** 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 quatre-vingts 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.

## **Article 5**

### **Le Compte personnel de formation**

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 s'il 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 1<sup>er</sup> 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'action de formation, notamment au travers de l'entretien professionnel individuel tous les deux 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 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'État.

Les formations mentionnées sur au moins une de ces listes doivent en outre :

- a) Être 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 10<sup>ème</sup> 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 1<sup>ère</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 révolution 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.

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.

## **Article 6**

### **Les bilans de compétences**

Tout salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un 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.

## **Article 7**

### **L'entretien professionnel**

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.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux 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 six 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. article 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**

Ils décident que l'entretien professionnel :

- Doit être programmé, de façon à donner au salarié qui en bénéficie et à celui qui le met en 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**

Ils encouragent les entreprises à procéder à un entretien professionnel dans l'année où un salarié s'engage dans une démarche de construction d'un projet professionnel en lien avec l'entreprise au sein de laquelle il est en activité

## **Article 8** **Le tutorat**

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 spécifique à la mission de tuteur

— du temps nécessaire à l'exercice de la mission et d'un aménagement de ses objectifs individuels, afin qu'il ne soit pas porté préjudice à sa rémunération.

#### **8.2.2**

De 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

## **Article 9** **La validation des acquis de l'expérience**

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

---

Le salarié pourra mobiliser son compte personne de formation afin de financer un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

### **Article 10** **Le passeport orientation formation et compétences**

Chaque salarié doit pouvoir établir son passeport d'orientation de formation et de compétences afin d'ordonner les connaissances, les aptitudes et 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.

### **Article 11** **L'égalité professionnelle femmes - hommes**

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'égales 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.

### **Article 12** **Les dispositions financières**

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**

— 0,55 %, du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, obligatoirement versés au FORCO, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

— À 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<sup>o</sup>** : une contribution «professionnalisation» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

**2<sup>o</sup>** : une contribution «plan de formation» de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

#### **Entreprises d'au moins 10 salariés**

— 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter 1<sup>er</sup> janvier 2015, obligatoirement versés au FORCO.

L'article L. 6331-10 du Code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois 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 %.

— À 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 titu-

---

lares 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.

### **Article 13**

#### **Le rôle des institutions représentatives du personnel**

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.

### **Article 14**

#### **Les modalités de mise en œuvre et du suivi de l'accord**

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**

Conviennt 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 bords 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.

### Article 15 Notification et validité de l'accord

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*(Termes exclus de l'extension par arr. 3 juin 2016, JO 11 juin) de l'accord *qui leur est notifié*(Termes exclus de l'extension par arr. 3 juin 2016, JO 11 juin).

### Article 16 Caractère obligatoire

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

### Article 17 Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

### Article 18 Date d'application

Le présent accord rentre en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension à l'exception des dispositions financières précisées à l'article 12 qui s'applique dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

### Article 19 Extension

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

## Annexe - Le Conseil en Évolution Professionnel (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)
  - Association pour l'emploi des cadres APEC (apec.fr)
  - Cap Emploi (pour les personnes en situation de handicap) (capemploi.com)
  - 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.

### Validation des acquis de l'expérience et création de certificats de qualification professionnelle

### Accord du 15 décembre 2006

[Étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 12 oct., applicable à compter de l'issue du délai imparti pour exercer

---

## le droit d'opposition]

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 : «la 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.

### Article 1

#### La validation des acquis de l'expérience

##### 1-1

Les parties signataires décident que la prise en charge financière des actions de VAE est assurée conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- à la demande du salarié par le 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 de 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 œuvre 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.

##### 1-2-3

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.



---

## **Article 2**

### **La création de certificats de qualification professionnelle**

#### **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 œuvre des CQP dans la branche**

La mise en œuvre 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 lieu 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

## **Article 3**

### **Dispositions communes**

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 lorsque qu'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 euros de l'heure.

### **Article 4**

#### **Durée de l'accord**

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires relatives au présent accord, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

### **Article 5**

#### **Caractère obligatoire**

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

### **Article 6**

#### **Signature de l'accord**

À compter de la date de réception du présent texte par les parties signataires, une période de trois 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.

### **Article 7**

#### **Notification et validité de l'accord**

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.

### **Article 8**

#### **Dépôt**

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 alinéas 1 et 2 du Code du Travail.

### **Article 9**

#### **Extension**

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

### **Article 10**

#### **Date d'effet**

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

---

## **Fonds de sécurisation des parcours professionnels**

### **Avenant du 9 décembre 2009**

[Étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 29 juill.]

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article L. 6332-19 du code du travail.

#### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er «champ d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (V.A.D.).

#### **Article 2** **Répartition**

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

— 90 % au titre de la professionnalisation ;

— 10 % au titre du plan de formation. Ce montant s'impute sur l'obligation conventionnelle qui résulte de l'article 12.2.1 de l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance.

#### **Article 3** **Date d'application**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par le FORCO au titre de la professionnalisation et du plan de formation ou l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition.

La décision sera prise par les parties signataires du présent accord, après examen du bilan annuel demandé au FORCO.

#### **Article 4** **Dénonciation - révision**

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions de l'article L. 2261-9 et suivant du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue à l'article L. 2261-7 du code du travail et suivants.

#### **Article 5** **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.

## **Avenant du 19 juillet 2011**

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

CFE CGC.

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécuri-

---

sation des parcours professionnels (FPSPP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article L. 6332-19 du code du travail.

Les parties signataires décident :

### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> «champs d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (V.A.D.).

### **Article 2** **Répartition**

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

— 70 % au titre de la professionnalisation ;

— 30 % au titre du plan de formation. Ce montant s'impute sur l'obligation conventionnelle qui résulte de l'article 12.12.1 de l'accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance, dans la limite de cette obligation.

### **Article 3** **Date d'application**

Cette décision s'applique à compter de la collecte 2012.

Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par le FORCO au titre de la professionnalisation et du plan de formation ou l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition. La décision sera prise par les parties signataires du présent accord, au vu du bilan annuel demandé au FORCO

### **Article 4** **Dénonciation - révision**

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions de l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue à l'article L. 2261-7 du code du travail et suivants

### **Article 5** **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.

## **Contribution conventionnelle exceptionnelle** **Accord du 8 janvier 2016**

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

USN VAD CFE CGC ;

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

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'État 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.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

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.

## **Article 2**

### **Contribution exceptionnelle conventionnelle**

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.

## **Article 3**

### **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de un 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.

---

#### **Article 4** **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 5** **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

#### **Article 6** **Extension**

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

### **Dispositif PRO A** **Accord du 22 avril 2020**

[Étendu par arr. 7 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC.

*Mod. par Avenant n° 1, 14 juin 2022, étendu par arr. 7 mars 2023, JO 18 mars, applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UPECAD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*USN VAD CFE-CGC.*

### **Préambule**

En raison des profondes mutations que connaît notre secteur d'activité confronté à l'accélération de la digitalisation, de l'évolution constantes des attentes des consommateurs, du haut niveau de compétitivité entre les entreprises, les parties signataires de la branche conviennent qu'il est important de faire évoluer les compétences des salariés, de manière à la fois à renforcer leur employabilité tout en permettant à l'entreprise de se transformer grâce à ces compétences acquises.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent que le dispositif de la Pro-A répond à ces enjeux et conviennent de ce qui suit.

#### **Article 1** **Champs d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises de la branche en contrat à durée indéterminée (CDI) ainsi qu'aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du présent code.

#### **Article 2** **Objet de l'accord**

Le présent accord vise à prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et permettre la promotion de salariés par l'obtention de nouvelles compétences, conformément aux dispositions de l'article

L. 6324-1 du Code du travail.

Les formations suivies devront permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP-CQPI) ;
- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 7 nov. 2020, JO 18 nov.) une qualification reconnue dans notre classification des emplois.*

### Article 3 Certifications visées

Mod. par Avenant n° 1, 14 juin 2022, étendu par arr. 7 mars 2023, JO 18 mars, applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

USN VAD CFE-CGC.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Logistique	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 7 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre Professionnel</i>	<i>Cariste d'entrepôt</i>	<i>310</i>	<i>3</i>
	<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP</i>	<i>Opérateur logistique polyvalent</i>	<i>28737</i>	<i>3</i>
	<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre Professionnel</i>	<i>Préparateur de commandes en entrepôt</i>	<i>311</i>	<i>3</i>
	Bac Pro	Logistique	1120	4
	Titre Professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	1899	4
	BTS	Transport et prestations logistiques	12798	5
	Titre Professionnel	Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	1901	5
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques	29992	6
	<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP</i>	<i>Responsable en logistique</i>	<i>22925</i>	<i>6</i>
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux	29988	6

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Marketing, développement commercial, relation client	BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	34030	5
	BTS	Management des Unités Commerciales	462	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre	Responsable management opérationnel commercial et marketing	27364	6
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	9842	6
	Licence Professionnelle	E-commerce et marketing numérique	30060	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web	13595	5
	Titre professionnel	Designer web	26602	5
	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web	29971	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	30719	6
	Titre Professionnel	Concepteur développeur d'applications	31678	6
Data Analyst / Data Miner	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique	29969	6
SI	Titre RNCP	Technicien(ne) systèmes, réseaux et sécurité	28668	5
Comptabilité	BTS	Brevet de technicien supérieur Comptabilité et gestion	31059	5
	Titre RNCP	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	4875	6

Ces certifications répondent aux besoins de nos entreprises tels qu'ils sont ressortis à l'issue des études menées par l'Observatoire Prospectif du Commerce, sous l'égide du Ministère du Travail, dans le cadre de l'EDEC commerce 2017-2020 (Annexe 1) et de l'étude de «l'impact du e-commerce et des modes de consommations sur les entreprises du Commerce à Distance» réalisée par le Crédoc en 2019 où, outre les aspects organisationnels et stratégiques des entreprises, le besoin de compétences des salariés sur les métiers visés par les certifications ci-dessus listées était clairement ressorti comme étant un enjeu majeur.

(Avenant n° 1, 14 juin 2022, étendu)

### 1. Certifications figurant dans l'accord du 22 avril 2020, dont l'enregistrement RNCP a été renouvelé

Domaine	Certifications	Libellés	RNCP	fin de validité	Niveau
Gestion, comptabilité	Titre RNCP	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	35526	31 août 2025	6
Logistique	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	1 <sup>er</sup> janvier 2024	5
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	35869	15 septembre 2024	6
UX Désigner	Titre RNCP	Développeur Web	35959	15 octobre 2026	5



## 2. Certifications figurant dans l'accord du 22 avril 2020, exclues de l'extension par l'arrêté du 7 novembre 2020, et réinscrite au RNCP sous un nouveau numéro

Domaine	Certifications	Libellés	RNCP	fin de validité	Niveau
Logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	28 juillet 2025	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	28 juillet 2025	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	16 décembre 2023	4
	Titre RNCP	Responsable en logistique	34198	10 septembre 2024	6
Marketing, développement commercial, relation Client	Titre RNCP	Responsable management opérationnel commercial et marketing	34977	14 octobre 2022	6

## 3. Certifications correspondant à une nouvelle inscription sur la liste des formations éligibles à la Pro-A dans la branche

Domaine	Certifications	Libellés	RNCP	fin de validité	Niveau
Data	Titre RNCP	Développeur en intelligence artificielle	35770	8 juillet 2024	5
	Titre RNCP	Concepteur développeur en science des données	35288	10 février 2026	6
	Titre RNCP	Développeur intelligence artificielle	35254	10 février 2024	6
	Titre RNCP	Responsable de la Protection des Données des Organisations	35680	17 juin 2024	6
	Titre RNCP	Expert en sciences des données (MS)	35197	20 janvier 2026	7
	Titre RNCP	Chef de projet en développement de solutions d'intelligence artificielle	35255	10 février 2024	7
	Titre RNCP	Chef de projet intelligence artificielle	35253	11 février 2024	7
	Titre RNCP	Expert en ingénierie des systèmes d'information	35275	10 février 2026	7
	Titre RNCP	Directeur de la donnée (Chief data officer)	35771	8 juillet 2023	7
	Titre RNCP	Expert en intelligence artificielle	35975	15 octobre 2022	7

---

Domaine	Certifications	Libellés	RNCP	fin de validité	Niveau
Logistique	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	15 septembre 2026	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	15 septembre 2024	6
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et achats (MS)	32227	18 décembre 2023	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	26146	8 février 2023	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (Fiche nationale)	34032	31 août 2024	7
	Titre RNCP	Manager en achats et logistique	35441	17 mars 2024	7

Domaine	Certifications	Libellés	RNCP	fin de validité	Niveau
Marketing, développement commercial, relation Client	Titre RNCP	Conseiller de vente omnicanale de point de vente spécialisé mode et beauté	35759	8 juillet 2024	4
	Titre RNCP	Sommelier-conseil, caviste	35863	15 septembre 2026	4
	Titre RNCP	Technicien-vendeur en produits sports option «cycles» ou «sports de glisse»	35978	15 octobre 2022	4
	Titre RNCP	Conseiller commercial en vins et spiritueux	35535	19 avril 2026	5
	Titre RNCP	Manager dans l'univers de la beauté	35266	10 février 2026	6
	Titre RNCP	Responsable marketing commerce et expérience client	35261	10 février 2023	6
	Titre RNCP	Responsable Retail dans le Luxe	35268	10 février 2026	6
	(Certification exclue de l'extension par arr. 7 mars 2023, JO 18 mars) Titre RNCP	Designer concepteur de mode	35447	17 mars 2022	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	35540	19 avril 2024	6
	Titre RNCP	Chargé du Marketing et de la Communication	35742	8 juillet 2022	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	8 juillet 2023	6
	Titre RNCP	Responsable en Développement Marketing et Vente	35758	8 juillet 2023	6
	Titre RNCP	Retail manager mode et beauté	35745	8 juillet 2024	6
	Titre RNCP	Responsable Marketing Digital et Publicité en ligne	35857	15 septembre 2024	6
	Titre RNCP	Styliste Designer	35872	15 septembre 2024	6
	Master	Marketing, vente (Fiche nationale)	35907	31 août 2027	7
	Titre RNCP	Manager option retail ou wholesale	35199	20 janvier 2024	7
	Titre RNCP	Manager commercial et marketing	35208	20 janvier 2026	7
	Titre RNCP	Manager Digital (MS)	35198	20 janvier 2024	7
	Titre RNCP	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	35894	15 septembre 2023	7
	Titre RNCP	Manager de Business Unit	35961	15 octobre 2026	7
	Titre RNCP	Manager du développement des produits de mode	35958	15 octobre 2023	7
	Titre RNCP	Manager du marketing et du développement de produits de Mode	36047	Mise à jour (juillet 2025) 24 novembre 2024	7

Domaine	Certifications	Libellés	RNCP	fin de validité	Niveau
Qualité, sécurité, environnement	Titre RNCP	Responsable qualité, santé, sécurité, environnement	35862	15 septembre 2026	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Manager des ressources humaines (MS)	35657	17 juin 2026	7
	Titre RNCP	Manager des ressources humaines	36387	25 avril 2024	7
UX Désigner	Titre RNCP	Webdesigner	35542	19 avril 2026	5
	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications web	35653	17 juin 2024	6
	Titre RNCP	Designer Créateur de produit de mode et textile	35676	17 juin 2023	6
	Titre RNCP	Manager/Designer de produits et services numériques	35864	15 septembre 2026	7
	Titre RNCP	Chef de projet multi-média	35582	19 mai 2024	7

#### **Article 4** **Mission de la CPNEFP**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle étant l'instance où sont abordés régulièrement les sujets en lien avec les dispositifs de formation professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent que la CPNEFP aura pour mission tout ajout ou modification de la liste des certifications visées à l'article 3 du présent accord avant d'être repris dans un avenant signé par les partenaires sociaux de la branche ; la CPPNI pouvant cependant décider de ne pas être liée par les choix proposés par la CPNEFP.

#### **Article 5** **Prise en charge financière**

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- Frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;
- Frais de transport et d'hébergement
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la SPP la fixation des niveaux de prise en charge.

#### **Article 6** **Entrée dans le dispositif Pro-A**

Conformément à l'article L. 6324-6 du code du travail, le contrat de travail du salarié devra faire l'objet d'un avenant qui précisera la durée de l'action et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance qu'il obtiendra dans l'entreprise à l'issue de sa formation, une fois la certification obtenue.

L'avenant au contrat sera déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail (transmission à l'opérateur de compétences), sous réserve d'adaptations précisées par décret.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Conformément à l'article D. 6324-2, l'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance ;

---

## **Article 7** **Durée de la Pro-A**

Les parties signataires rappellent que la durée du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est déterminée en fonction des exigences des référentiels de formations des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnels visés.

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. *(Phrase exclue de l'extension par arr. 7 nov. 2020, JO 18 nov.) Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.*

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être comprises entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Toutefois, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque les actions de formation l'exigent pour atteindre les compétences visées.

## **Article 8** **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

## **Article 9** **Date d'application et durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension.

## **Article 10** **Dépôt /Extension**

Conformément aux directives du Ministère du travail du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19, la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée.

Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr) en ajoutant aux pièces habituellement requises (version word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire).

Le dépôt papier de l'original signé du présent accord sera effectué postérieurement au dépôt de la version électronique auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

## **Annexe 1**

Études menées dans le cadre-cadre national relatif à l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences - EDEC commerce 2017-2020

Accord signé en date du 3 octobre 2017 entre Muriel Penicaud, Ministre du Travail, les 13 branches du commerce et de la distribution, l'OPCA Forco (devenu OPCO «l'Opcommerce»), en tant qu'organisme relais.

### **Axe 1 - Analyse de l'impact de la transformation digitale sur les emplois, les métiers et les compétences dans les branches du commerce et de la distribution**

— Étude : impact du digital sur les métiers du commerce et de la distribution (synthèse : [https://entreprise.loppcommerce.com/documents\\_communication/Du\\_digital\\_au\\_digital\\_cognitif\\_Synth%C3%A8se\\_191217\\_VF3.pdf](https://entreprise.loppcommerce.com/documents_communication/Du_digital_au_digital_cognitif_Synth%C3%A8se_191217_VF3.pdf))

— Étude sur les métiers du Web et du numérique (synthèse : [https://ws-entreprise.loppcommerce.com/flipbook/FORCO\\_Rapport\\_global\\_21-06-2018\\_VF.pdf](https://ws-entreprise.loppcommerce.com/flipbook/FORCO_Rapport_global_21-06-2018_VF.pdf))

— Ingénierie de formation et pédagogique sur les métiers de demain ou sur les secteurs en tension (livrable en cours de finalisation)

— Du digital au digital cognitif : introduction à l'intelligence artificielle, impact de son déploiement dans le commerce et la distribution (synthèse : [https://entreprise.loppcommerce.com/documents\\_communication/Du\\_digital\\_au\\_digital\\_cognitif\\_Synth%C3%A8se\\_191217\\_VF3.pdf](https://entreprise.loppcommerce.com/documents_communication/Du_digital_au_digital_cognitif_Synth%C3%A8se_191217_VF3.pdf))

### **Axe 2 - Accompagnement des entreprises dans leurs transformations et leurs stratégies en ressources**

---

## humaines

- La responsabilité sociale de l'entreprise : de l'enjeu de la transformation digitale à la fidélisation des salariés - Diagnostic accompagnement stratégique (livrable en cours de finalisation)
- L'entreprise apprenante : apprentissage collectif au sein de l'organisation (synthèse [http://www.forco.org/media/2391/observatoire\\_prospectif\\_commerce-obe-benchmark-organisation-apprenante-oct2018.pdf](http://www.forco.org/media/2391/observatoire_prospectif_commerce-obe-benchmark-organisation-apprenante-oct2018.pdf))
- L'accompagnement de la transition numérique

## Axe 3 - Outiller les entreprises en matière de cybersécurité et faire évoluer leurs compétences

- Diagnostic accompagnement cybersécurité : Cyberdiag (<https://cyberdiag-tpe-pme.com/>)
- Ingénierie pédagogique innovante - Appli mobile de sensibilisation/formation : Cyberkit (<https://www.youtube.com/watch?v=iWY3DynWwiY>)
- Cartographie des formations en cybersécurité (<https://cyberform.lopcommerce.com/>)

## **Avenant n° 2 du 10 décembre 2024**

[Étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

### **Article 1**

#### **Objet**

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 22 avril 2020 et de son 1<sup>er</sup> avenant en date du 14 juin 2022 relatifs à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit Pro-A), conclu au sein de la convention collective du Commerce à Distance.

### **Article 2**

#### **Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A**

Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet ou feront l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Dès lors, dans ce cas, il est convenu que les formations inactives figurant dans la liste des certifications éligibles à la Pro-A au sein de la branche du Commerce à Distance sont retirées et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

### **Article 3**

#### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 4**

#### **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle

---

est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

#### **Article 5** **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 6** **Date d'application**

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

#### **Article 7** **Extension**

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

### **Gestion des parcours professionnels**

#### **Accord du 24 mai 2005**

[Étendu par arr. 29 mars 2006, JO 5 avr.]

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 ne verront ouvrir la possibilité d'une retraite avant 65 ans, en bénéficiant des différentes mesures prévues par la loi.

#### **Article 1** **Champs d'application**

Le présent accord s'applique :

\* À l'ensemble des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> «champs d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (V.A.D.) 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 52.6B (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.

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

##### **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 œuvre des parcours individualisés.

Pour contribuer à la mise en œuvre 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 compétence, 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 œuvre.

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

Conformément aux dispositions légales, tous les 3 ans, le champ de la négociation d'entreprise 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, usage, 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.

### **Article 3** **Départ longues carrières et salariés handicapés**

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 l'indemnité de départ en retraite prévue dans les différents avenants catégories de la Convention Collective.

### **Article 4** **Mise à la retraite entre 60 à 65 ans**

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. À 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 terme 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 deux 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 pré-retraite 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 d'un an maximum avant la notification de la mise à la retraite ou au plus tard un 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 mises 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 5 Égalité professionnelle hommes/femmes**

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.

### **Article 6 Évolution de l'accord**

La CPNEFP est chargée de dresser un état des lieux, annuel pendant les trois 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.

### **Article 7 Durée de l'accord**

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires relatives au présent accord, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

### **Article 8 Caractère obligatoire**

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

### **Article 9 Signature de l'accord**

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

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

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.

### **Article 11 Dépôt**

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

---

## **Article 12** **Extension**

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

## **Article 13** **Date d'effet**

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

# **Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle**

## **Avenant du 8 décembre 2004**

[Étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de la date de signature]

## **Préambule**

En référence à l'Avenant National Interprofessionnel du 10 février 1969, qui stipule, en son titre I article 1<sup>er</sup>, 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.

## **Article 1** **Missions**

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.
- À 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 œuvre 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 œuvre 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 mission 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'État ; elle est en outre informée des conclusions de ces études

— sur la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'État 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 mises en œuvre.

La CPNEFP concourt à la mise en œuvre :

— 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 de 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.

## **Article 2 Composition**

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».

## **Article 3 Fonctionnement**

### **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 trois 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.

## **Article 4 Présidence - Vice-Présidence**

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

À chaque renouvellement, le poste de Président est attribué au collège qui détenait le poste de Vice-Président, et inversement.

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

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

Le Président et le Vice-Président rendent compte annuellement des activités de la commission.

## **Article 5 Fréquence des réunions**

La Commission devra se réunir au moins trois 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 trois membres de la commission.

## **Article 6 Indemnisation absences et déplacements**

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 d'un mois, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie ne sera acceptée) :

- billet aller-retour S.N.C.F. en seconde classe ou, au delà de 500 km, 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.

## **Article 7 Recours**

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

---

## **Article 8**

### **Durée de l'avenant**

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 d'un mois.

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

## **Article 9**

### **Notification et validité de l'avenant**

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

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

## **Article 10**

### **Dépôt**

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

## **Article 11**

### **Demande d'extension**

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

## **Article 12**

### **Date d'application**

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

## **Frais d'hébergement**

### **Accord du 31 janvier 2018**

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter de sa date]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

USN VAD CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit.

## **Article 1**

### **Frais d'hébergement**

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.

## **Article 2**

### **Modification de la dénomination de la Convention collective**

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 3** **Date d'application et durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de ce jour.

### **Article 4** **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.

## **Développement de l'emploi et des compétences**

### ***Accord cadre du 25 juin 2009***

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2009]*

#### ***Signataires :***

*État ;*

*VAD ;*

*FORCO ;*

*Conseil régional Nord Pas de Calais*

#### ***Exposé des motifs***

*Cet accord national s'inscrit dans une politique nationale d'anticipation des mutations économiques de la branche Vente A Distance (VAD).*

*La branche de la VAD représente 1300 entreprises employant près de 28 000 salariés dont 47 % travaillent dans la région Nord Pas de Calais.*

*76 % des emplois sont concentrés dans 3 % des entreprises et se situent dans des entreprises de plus de 100 salariés.*

*Les salariés des entreprises de la vente à distance ont en moyenne 40 ans. Un tiers d'entre eux (d'entre elles) ont plus de 45 ans.*

*L'ancienneté moyenne des salariés de la profession est de 13 ans ; 31 % des salariés exercent dans la même entreprise depuis moins de 5 ans et 30 % des salariés ont une ancienneté d'au moins 20 ans.*

*La proportion d'ouvriers/employés est prépondérante (67 % des salariés de la profession).*

*Les femmes sont nettement majoritaires au sein de la branche, ce qui se traduit par un taux de féminisation de 69 %<sup>(1)</sup>*

*(1) Source Observatoire prospectif du commerce 2008*

*Le secteur de la Vente à Distance doit faire face à la transformation de son modèle économique liée au développement du commerce numérique, avec des conséquences importantes sur l'évolution du champ concurrentiel.*

*Cela entraîne, particulièrement pour les entreprises généralistes, la nécessité d'accélérer le transfert d'une part prépondérante de leur activité sur le canal internet (fixe et mobile) et de réagir aux stratégies de développement multi-canal des enseignes de distribution.*

*Les avantages concurrentiels pour les acteurs de la Branche résident aujourd'hui dans leur capacité à élaborer de nouveaux concepts et de nouvelles organisations.*

*Face aux difficultés du modèle économique des entreprises de vente à distance, les partenaires sociaux de la Branche et l'État ont décidé de l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet collectif 2009-2011 de type ADEC pour réaliser des actions favorisant le maintien dans l'emploi, le développement des compétences ainsi que l'accompagnement des mobilités professionnelles.*

*Il s'agit en effet d'accompagner les salariés face aux mutations de ce secteur en leur assurant un parcours professionnel le plus sécurisé possible en répondant à deux enjeux majeurs :*

- Le maintien dans l'emploi et l'adaptation des compétences par l'anticipation des effets des évolutions technolo-*

---

giques et organisationnelles sur l'emploi

- *L'accompagnement des mobilités professionnelles en dehors de l'entreprise ou en dehors du secteur d'activité pour répondre aux difficultés conjoncturelles. Ce projet d'ADEC visera en effet à s'articuler avec une plateforme de mobilité professionnelle.*

*Compte tenu du poids économique de la région Nord Pas de Calais qui concentre près de la moitié des effectifs et les entreprises généralistes les plus touchées par la crise, cet accord national est géré par la DRTEFP Nord Pas de Calais.*

*Un volet spécifique Nord Pas de Calais se décline en partenariat avec le Conseil Régional dans le cadre du protocole*

## **Article 1**

### **Champ d'application**

*Cet accord s'applique à toutes les entreprises du territoire national relevant de la convention collective de la branche VAD, quelle que soit leur taille, dans le respect des conditions communautaires d'encadrement des aides.*

## **Article 2**

### **Finalités**

*Face à l'ampleur et à l'accélération accrue des mutations économiques, sociales et démographiques dans la branche, la mise en œuvre d'un accompagnement spécifique est nécessaire pour anticiper les effets de ces évolutions sur les emplois et les qualifications.*

*À ce titre les parties s'accordent sur les thèmes prioritaires suivants :*

- *Accompagner la branche et les entreprises pour l'anticipation et le déploiement d'actions de GPEC ;*
- *Développer les compétences et les qualifications des salariés en les adaptant à l'évolution des métiers, pour renforcer leur employabilité ;*
- *Accompagner les mobilités et sécuriser les parcours. Des partenariats pourront être recherchés à cet effet avec d'autres organisations professionnelles, par exemple, le secteur des Centres de Relation Clients ;*
- *Soutenir les salariés et les entreprises rencontrant des difficultés conjoncturelles d'emploi ;*

*Les partenaires signataires souhaitent impulser une dynamique, en adaptant l'effort de formation aux conditions économiques et sociales présentes, en affirmant la volonté de conduire des actions d'anticipation, et en menant des actions propres à faire face aux évolutions de l'emploi.*

## **Article 3**

### **Objectifs**

*La branche et l'État s'engagent à favoriser les démarches d'anticipation des entreprises.*

*Le nombre total de personnes bénéficiaires visées par le présent accord cadre national est de 8300 salariés (66 % de ces bénéficiaires - soit 5500 - sont issus d'entreprises de 250 salariés et plus ; 34 % - soit 2800 - sont issus d'entreprises de moins de 250 salariés<sup>(2)</sup>)*

<sup>(2)</sup> Source Observatoire prospectif du commerce - rapport de branche 2009

*) pour la durée de l'accord.*

*Les catégories de bénéficiaires visées en priorité sont les ouvriers et les employés, sans que soient exclues les autres catégories (techniciens, agents de maîtrise et cadres) en vue, notamment, du développement de compétences clés. La part cumulée des catégories prioritaires (ouvriers et employés) visera à atteindre 75 %.*

*La part des salariés de plus de 45 ans visera à atteindre 35%. Pour l'ensemble des actions mises en œuvre l'objectif est de respecter la répartition Hommes Femmes dans les proportions de la répartition de la population de la branche VAD.*

### **-Objectifs régionaux Nord Pas de Calais**

*Le nombre total de personnes bénéficiaires localisées est de 5500 salariés quelle que soit la taille de l'entreprise. Les catégories prioritaires sont les mêmes que celles fixées dans le cadre national précité.*



---

**Article 4**  
**Actions éligibles et actions prioritaires**

**1**  
**Appui aux branches et aux entreprises pour l'anticipation et le déploiement de la GPEC**

**1.1**  
**Développement des actions d'anticipation**

Actions de soutien individuel ou collectif aux diagnostics d'entreprise et à la conception de plans d'action pour anticiper les évolutions (service OPCA, aide au conseil à la GPEC, diagnostics d'employabilité de l'AFPA,...). Les entreprises sollicitant une aide au titre des actions du point 1.2 ci-dessous seront tout particulièrement encouragées à effectuer un diagnostic GPEC.

**1.2**  
**Management**

Actions expérimentales d'accompagnement et de formation de managers de TPE/PME (salariés ou non salariés), notamment en amont de démarches de GPEC.

**1.3**  
**Actions propres à développer les mobilités entre branches du secteur et branches en tension sur le bassin d'emploi**

Développement des partenariats ad hoc : travail sur les compétences transférables..., notamment sur la base des travaux réalisés sur la mobilité professionnelle des salariés.

**1.4**  
**Actions d'ingénierie de la professionnalisation et des mobilités**

Sauvegarde des savoir faire : travail sur la traçabilité des compétences et leur caractère transversal ; analyse des parcours de mobilité.

**2**  
**Appui aux salariés, dont les plus fragilisés au regard de l'emploi, pour le développement de leur employabilité**

**2.1**  
**Actions d'évaluation destinées prioritairement aux salariés sans certification professionnelle**  
(Diagnostics de compétences, bilans de compétences...),

**2.2**  
**Actions de validation des acquis de l'expérience**

**2.3**  
**Actions débouchant sur une certification professionnelle**  
(Diplôme, titre professionnel, certificat de qualification - CQP ou CQPI - ou certification d'un cursus de formation labellisé par une CPNEFP).

**2.4**  
**Actions visant l'acquisition de savoirs de base**  
Notamment quand ils constituent des pré-requis pour l'accès aux formations certifiantes, qualifiantes ou générales (expérimentation du référentiel en cours de finalisation au plan interprofessionnel sur le socle de compétences de base - actions de lutte contre l'illettrisme -).

**2.5**  
**Les mesures d'ingénierie**  
Relatives à l'ensemble des actions des points 2.1 à 2.4 ci-dessus pour des actions collectives.

**3**  
**Actions de formation qui visent à l'amélioration et à l'acquisition de compétences, favorisant la polyvalence, les mobilités**

Ces actions se devront de répondre aux critères suivants :

- formations «générales» permettant l'acquisition d'un corps de compétences repérables et utilisables dans les différentes entreprises du secteur et d'autres secteurs,

ou

- formations permettant d'opérer une évolution qualitative dans l'emploi occupé, voire de changer d'emploi ou de

---

fonction, et se distinguant en conséquence de simples adaptations au poste de travail,

- conduisant prioritairement, à un titre ou CQP, à un diplôme,
- dans la mesure du possible, la durée minimale du parcours de formation est de 35 heures sur une année.

#### **4**

### **Actions en faveur des entreprises et des salariés rencontrant des difficultés conjoncturelles d'emploi**

#### **4.1**

#### **Mise en place d'actions RH en période de sous-activité**

- Actions d'appui individuel ou collectif aux diagnostics d'entreprise (cf. actions visées au point1 ci-dessus)
- actions compétences/formation au bénéfice des salariés : diagnostics de compétences, VAE, certification, formations (cf. actions visées au point 2 ci-dessus) en articulation avec des conventions de chômage partiel ; FNE-formation

#### **4.2**

#### **Mise en place d'une convention Activité Partielle de Longue Durée (APLD)**

Afin d'améliorer le niveau de rémunération des salariés en chômage partiel longue durée et de simplifier les formalités administratives une convention APLD entre la branche et l'État peut être envisagée.

De plus, les partenaires définissent une liste des actions prioritaires (annexe1). La formation constitue le cœur de ces actions, notamment celles qualifiantes ou certifiantes apportant à leurs bénéficiaires des compétences décisives pour accompagner leur progression professionnelle, améliorant leur employabilité et favorisant leur mobilité sur des thématiques jugées essentielles au développement du secteur.

Toutefois, cet impératif ne concerne pas les publics les plus fragilisés à l'égard desquels d'autres actions ou des formations plus pertinentes pourront être envisagées.

#### **5**

### **Volet spécifique à la région Nord Pas de Calais**

- Accompagnement systématique dans le cadre de conventions entre les différents partenaires et financeurs concernés (plateforme d'aide à la mobilité professionnelle)
- actions d'ingénierie et d'étude,
- actions de formation pour les personnes accompagnées,
- mobilisation d'appuis au projet de reconversion ;

Les approches transversales à la branche VAD et à d'autres branches (notamment la filière de la relation client) sont recherchées en priorité à l'échelle territoriale.

Pour le Conseil Régional, les types de formations éligibles concerneront :

- les formations permettant aux salariés de développer leurs compétences au regard des projets de développement de l'entreprise
- les formations permettant aux salariés de réussir leur transition professionnelle.

#### **Article 5**

#### **Pilotage de l'accord cadre et suivi**

Il est mis en place un comité national de pilotage et de suivi de l'ensemble des mesures de l'accord cadre national sous l'égide de la DRTEFP Nord Pas de Calais.

Ce comité est composé de représentants :

- des représentants de l'État (DRTEFP Nord Pas de Calais, DGEFP, et les DRTEFP des autres régions principalement concernées Centre, Île de France, PACA, Rhône Alpes,
- des représentants de l'organisation professionnelle de la Branche (SNVAD),
- des représentants CPNEFP désignés selon les modalités définies par celle-ci : 2 titulaires par organisation syndicale,
- du Conseil Régional Nord Pas de Calais en ce qui concerne le volet spécifique régional Nord Pas de Calais,
- de l'organisme mandaté par les partenaires de l'accord (Cf : article 6),
- dans sa déclinaison régionale Nord Pas de Calais, les organisations syndicales inter-professionnelles régionales seront invitées au comité de pilotage selon les modalités à convenir entre les signataires.

Ce comité de pilotage examine chaque année le bilan quantitatif et qualitatif de l'accord et le programme de l'année suivante.

S'agissant du volet spécifique au Nord Pas de Calais, il s'assure également de la cohérence des actions menées avec

---

les autres dispositifs existants dans la région en termes d'accompagnement des entreprises en matière de ressources humaines.

*Il se réunit au minimum deux fois par an. Il est présidé par la DRTEFP Nord Pas de Calais.*

*Un comité des financeurs peut se réunir pour assurer un suivi technique plus régulier de l'ADEC. Ce comité est composé de représentants de l'État et de la SNVAD, du Conseil Régional Nord Pas de Calais et des autres éventuels contributeurs.*

*Il se réunit autant que de besoin à la demande d'au moins un de ses membres.*

*Le secrétariat du comité des financeurs et du comité de pilotage est assuré par l'organisme relais et un représentant de la DRTEFP Nord Pas de Calais.*

*Les réunions de ces comités pourront être provoquées pour résoudre toute difficulté rencontrée dans l'exécution du présent accord.*

*La branche met en place un comité de suivi paritaire dans le cadre de la CPNEFP ; il se réunira une fois par semestre.*

### **Gestion des projets**

*Les DRTEFP sont saisies par le FORCO pour avis concernant les projets d'actions identifiées dans leurs régions.*

*Les DRTEFP seront de plus associées au suivi et au bilan des opérations déjà initiées par le FORCO dans le cadre de l'ADEC VAD,*

*Les DRTEFP sont destinataires d'un tableau de bord trimestriel des actions réalisées dans leur région.*

*Les DRTEFP désigneront un correspondant référent chargé de suivre et d'accompagner la mise en œuvre de cet accord.*

*Au niveau national, la DGEFP assurera l'information sur l'accord cadre national auprès des DRTEFP.*

## **Article 5.2**

### **Articulation spécifique pour le Nord Pas de Calais**

*L'État et la Région s'engagent à coordonner leurs interventions respectives vis-à-vis des entreprises de la VAD conformément au Protocole d'engagement conjoint de l'État, du Conseil Régional, de Lille Métropole Communauté Urbaine et de la profession de la vente à distance adopté le 14 mai 2009.*

*Cette articulation se concrétisera par :*

- un pilotage et un suivi commun des actions pour le Nord Pas de Calais ;*
- une instruction commune sur la base d'une demande formalisée de l'entreprise au regard de son projet de développement ;*
- une évaluation commune de l'impact des formations auprès des bénéficiaires*

## **Article 6**

### **Organisme relais**

*L'organisme relais désigné est le FORCO.*

- Il met en œuvre les dispositions de l'accord, sous contrôle du comité de pilotage et s'assure de son suivi ;*
- Il est chargé de la communication sur le présent accord auprès des entreprises et des salariés.*
- Il reçoit les demandes de prise en charge des entreprises et les instruit administrativement.*
- Il recueille ces demandes et les transmet au comité technique de suivi au moins 15 jours avant sa tenue. Ce comité se réunit régulièrement sous l'égide de la DRTEFP Nord Pas de Calais.*
- Il agréé la prise en charge financière du dossier selon les priorités établies ci-dessus, après validation du comité technique,*
- Il consolide et affecte les financements dans le cadre d'une comptabilité séparée. Il consolide également les indicateurs physico-financiers pour en rendre compte au comité des financeurs et au comité technique*
- Il présente un bilan intermédiaire d'exécution financière et un bilan annuel d'exécution ainsi qu'un tableau trimestriel des réalisations avec une ventilation régionale ;*

## **Article 7**

### **Financement**

*Les moyens de financement relevant des professions, de l'État et du Conseil régional mobilisés dans le cadre du présent accord sont les fonds mutualisés par l'OPCA, les fonds des entreprises, les fonds du Ministère chargé de l'emploi, les fonds de la formation professionnelle du Conseil Régional.*

*Le Fonds social européen sera mobilisé dans toute la mesure du possible.*

---

*Le montant total des actions est estimé à 32,4 millions d'euros.*

*Le Ministère chargé de l'emploi prévoit de consacrer 30 % du montant total de la dépense prévisionnelle soit 9,7 millions d'euros de financement pour la durée totale de l'accord répartis comme suit :*

- 70 % consacrés aux actions de formation,*
- 30 % consacrés à l'ingénierie et l'accompagnement :*
  - 20 % dédiés pour l'ingénierie dont la construction de la plateforme de mobilité ;*
  - 10 % dédiés à l'accompagnement de la mise en œuvre de l'accord.*

*Les actions de formations seront prises en charge de façon différenciée selon la taille des entreprises. Le taux de prise en charge est porté à 40 % pour les actions relatives aux salariés des entreprises de moins de 250 salariés et à 25 % pour celles relatives aux salariés des entreprises de 250 salariés et plus. La participation de l'État intervient sur l'assiette globale des actions (coûts pédagogiques et rémunération).*

*La participation de l'État au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.*

*Le Fonds social européen est mobilisé en région ou au plan national dans le cadre de la programmation 2007-2013, sur la base des nouvelles procédures simplifiées.*

*Les frais de déplacement afférents à la participation des organisations syndicales de salariés aux comités régionaux de suivi et de pilotage sont éligibles au titre du présent accord cadre.*

*La branche veillera à un traitement égalitaire entre tous les bénéficiaires de l'accord quelle que soit leur origine géographique.*

## **7.2**

### **Articulation financière pour le Nord Pas de Calais**

*L'intervention de la Région sera coordonnée avec celle de l'État. Les seuils d'intervention auprès des entreprises seront identiques à ceux de l'ADEC, soit 40 % pour les entreprises de moins de 250 salariés et 25 % pour les plus de 250 salariés. La participation de la Région intervient sur l'assiette globale des actions (coûts pédagogiques et rémunération) pour un maximum correspondant à une prise en charge de 100 % des coûts pédagogiques.*

*Cette intervention se fera à hauteur de 550 000 euros jusqu'au 31 décembre 2010.*

## **Article 8**

### **Adaptation de l'accord en cas d'évolution législative et/ou réglementaire**

*Les dispositions de l'article 6 ci-dessus relatives au financement de l'accord cadre national pourraient le cas échéant être modifiées pour tenir compte des nouvelles dispositions qui résulteront de la réforme de la formation professionnelle en cours, y compris des abondements du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.*

*Ces modifications ne pourront en aucun cas conduire à une diminution des aides de l'État fixées à l'article 6 du présent accord-cadre.*

## **Article 9**

### **Évaluation**

*Il sera procédé à une évaluation finale de l'accord cadre national par un organisme extérieur sous l'égide du comité national tripartite de pilotage. Il pourra, si nécessaire, être décidé de procéder à une évaluation intermédiaire.*

*Cette évaluation sera pilotée au plan national. Elle devra permettre d'analyser la mise en œuvre de l'accord-cadre et l'impact de l'ensemble des mesures visées par celui-ci ainsi que de mettre en évidence la plus-value de l'intervention de l'État, y compris au plan financier.*

*La gestion de cette évaluation, réalisée par un organisme extérieur, est confiée au FORCO, sous l'égide du comité national de pilotage.*

## **Article 10**

### **Durée**

*L'accord est mis en œuvre du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011.*

## **Annexe 1 - Proposition d'actions prioritaires**

### **I) Actions de formation**

#### **1- Accompagner le développement du web**

#### **Métiers de l'offre :**

---

*Conception de l'offre :*

- Concevoir un «collectionning» multi canal et international
- Innover pour proposer une offre actualisée et à fréquence plus élevée
- Maîtriser les nouvelles technologies et nouveaux outils de PAO et de gestion de l'offre produit

*Communication :*

- Renforcer le développement des compétences des métiers de la communication multi canal
- Renforcer les compétences techniques des outils du web

*Achat - sourcing :*

- Renforcer les compétences des acheteurs : adaptation de l'offre au e-commerce, professionnaliser la négociation des contrats commerciaux ; les nouveaux circuits d'approvisionnement

**Le Marketing :**

- Développer des compétences en marketing d'une offre produit multi canal
- Renforcer les compétences de merchandising et e-merchandising et compétences techniques outils
- Construire et mettre en œuvre un plan d'animation commerciale multi canal

**La Relation Client :**

- Professionnaliser la relation client multi canal et renforcer la polyvalence sur tous les canaux
- Développer les compétences en vente et optimiser l'approche commerciale
- Développer la culture internet et l'utilisation de l'informatique

**La Logistique :**

- Accompagner l'évolution des compétences liées à l'adaptation des organisations et l'introduction de nouvelles technologies
- Développer la polyvalence pour optimiser la flexibilité des organisations face aux rythmes des commandes via le canal web et prévenir les risques de santé au travail

**Les métiers supports :**

- Accompagner l'évolution des compétences à l'utilisation des nouveaux outils de gestion et nouvelles technologies
- Développer une expertise pour passer d'un savoir faire généraliste à un savoir faire spécialisé
- Accompagner l'évolution des compétences liées à l'introduction du multi canal (ex : construire et piloter un compte d'exploitation multi canal, maîtriser les nouveaux enjeux juridiques du commerce et de la promotion sur le web, développer de nouvelles techniques de recrutement pour attirer les jeunes générations...)

## **2- Le management**

Développer les compétences des managers de proximité : mobiliser et conduire les équipes dans le changement, manager des équipes transversales, management de projet

## **3- Internationalisation**

Le développement de l'activité à l'international impose de renforcer les compétences linguistiques des collaborateurs

## **4- Renforcer les savoirs de base**

- Développer des compétences à l'utilisation de logiciels bureautiques
- Favoriser la culture internet et l'utilisation de l'informatique
- Renforcer l'expression orale et écrite
- Développer le raisonnement logique et mathématique
- Anticiper et être acteur du changement

## **5- Certification des compétences**

- VAE mention complémentaire «accueil, conseil, vente à distance»
- CQPI agent logistique

D'autres certifications viendront compléter le dispositif des CQPI : «animateur d'équipe» en cours,...

## **6- Bilan de compétence**

L'évolution des métiers et les nouvelles organisations peuvent représenter des opportunités de progrès pour des collaborateurs : le bilan de compétence est la première étape de réflexion avant la construction d'un projet professionnel

## II) Actions d'ingénierie

- Conception de formations à distance
- Création de certifications (animateur d'équipe, superviseur...)
- Construction de parcours métiers
- Conception d'actions de formation
- Conception de référentiels métiers
- Conception de méthodes et outils de gestion des emplois et des compétences
- Conception de dispositifs et outils favorisant la mobilité interne
- Accompagnement à la mise en place de dispositifs de validation des compétences

## **Annexe 2 : Prévisionnel financier**

### Prévisionnel nombre de bénéficiaires

<i>Plan d'Action prévisionnel 2009 - 2011</i>	
<i>Nombre de bénéficiaires en 3 ans</i>	8325

### Prévisionnel financier sur la durée de l'accord

#### **Budget prévisionnel 2009-2011**

<i>Dépenses</i>	<i>en €</i>
<i>Coûts de formation</i>	
<i>Coûts pédagogiques</i>	14.985.000
<i>Rémunérations</i>	14.985.000
<i>Ingénierie du projet et déploie- ment</i>	2.250.000
<i>Coûts de gestion du projet</i>	200.000
<i>Total</i>	32.420.000

<i>Recettes prévisionnelles</i>	<i>en %</i>
<i>OPCA Porteur / FORCO</i>	35 %
<i>Entreprises</i>	35 %
<i>État</i>	30 %
<i>Fonds européens / FSE</i>	<i>À définir en fonction des cofinancements possibles</i>
<i>FUP</i>	<i>À définir en fonction des cofinancements possibles</i>
<i>Total</i>	100 %

#### **Répartition annuelle du financement**

Dépenses	en €	en %
2009	9.420.000	29 %
2010	13.000.000	40 %
2011	10.000.000	31 %
Total	32.420.000	100 %

### **Annexe 3 - Avis de la CPNEFP de la branche VAD**

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle de la Vente à Distance

Extrait du compte rendu de la réunion du 10 juin 2009 concernant le projet d'accord ADEC VAD

#### **Étaient présents :**

Catherine Deffrennes, Jean-Pierre Nollet, Stéphanie Tremblay, Jean-Luc Ozarowski (CGC), Brigitte Moreira, Francis Meganck Alain Duforeau et Eliane Coquelet, (CFDT), Alexandre Lemahieu, Marcelle Couvreur (CSFV/CFTC), Philippe Grandguillaume, (FEC FO), Philippe Demeulemeester (FO Textile), Morgan Dessinges (CGT), Nathalie Delgrange (Blanche Porte), Agnès Planckaert (La Redoute), Stéphane Mortelette (Becquet), Simon Mounier (Movitex), Patrick Brunier, Pascale Jean (Syndicat VAD).

#### **Étaient excusés :**

Jocelyne Baussant, Yvan Leroy (FEC FO), Jean-Michel Fruit (CFTC), Denis Dubois (CGT), Sandra Scotti (3 Suisses), Agatha Colin (Damart), Martine Codron-Despretz et Marie-Eve Beghin (Syndicat VAD).

Le projet d'accord ADEC proposé pour avis à la CPNE suscite les commentaires et propositions de modification suivants :

#### **Préambule**

Les organisations syndicales demandent à remplacer la phrase : «... il s'agit en effet de préparer les salariés aux mutations...»

Par : «... il s'agit en effet d'accompagner les salariés face aux mutations...»

#### **Article 2**

##### **Finalités**

Les organisations syndicales demandent à revoir la formulation de l'item :

«Développer l'employabilité des salariés en renforçant leurs compétences et qualifications et en adaptant celles-ci à l'évolution des métiers»

La CPNE propose :

«Développer les compétences et les qualifications des salariés en les adaptant à l'évolution des métiers, pour renforcer leur employabilité»

#### **Article 3**

##### **Objectifs**

#### **1/ Répartition des salariés bénéficiaires :**

La similitude des chiffres pouvait laisser penser que les 5500 salariés issus des entreprises de 250 et plus au niveau national représentaient les 5500 salariés concernés au niveau de la région NPdC.

Après vérification auprès de la DRTEFP, il s'avère que ce chiffre de 5500 est par hasard le même mais représente deux populations différentes :

1/le nombre de salariés issus des entreprises de 250 et plus au niveau national, selon les indicateurs du rapport de branche 2009 (66 %)

2/le nombre total de salariés concernés en Nord Pas de Calais, quelle que soit la taille de l'entreprise

Le paragraphe est modifié comme suit :

«Le nombre total de personnes bénéficiaires visées par le présent accord cadre national est de 8300 salariés (66 % de ces bénéficiaires - soit 5500 salariés - sont issus d'entreprises de 250 salariés et plus ; 34 % - soit 2800 salariés - sont issus d'entreprises de moins de 250 salariés\*) pour la durée de l'accord

\* Source Observatoire prospectif du commerce 2009

- Objectifs régionaux Nord pas de Calais

---

*Le nombre total de personnes bénéficiaires localisées est de 5500 salariés quelle que soit la taille de l'entreprise.»*

## **2/ Publics prioritaires**

*La CPNE confirme l'attention particulière qu'elle portera à l'atteinte effective des objectifs visés, soit :*

- 75 % de bénéficiaires issus des catégories ouvriers et employés*
- 35 % de bénéficiaires issus de la population des plus de 45 ans.*

## **Article 5**

### ***Pilotage de l'accord cadre et suivi***

#### ***1/ Modalités de participation de la CPNE au comité de pilotage national***

*La CPNE fixe au nombre de 2 titulaires par organisation syndicale, les représentants de la CPNE au comité de pilotage national*

#### ***2/ Comité de suivi paritaire***

*La CPNE décide la mise en place d'un comité de suivi paritaire dans le cadre de la CPNEFP qui se réunira une fois par semestre.*

## **Article 9**

### ***Évaluation***

*Les membres de la CPNEFP ont souhaité des éclaircissements sur cet article, la formulation pouvant laisser paraître une confusion sur le rôle du FORCO dans la réalisation de l'évaluation.*

*Renseignements pris auprès de la DRTEFP à l'issue de la réunion, confirmation de la réalisation de l'évaluation par un organisme extérieur.*

*Le FORCO, en tant qu'organisme relais, gèrera cette évaluation sous l'égide du comité de pilotage national ; par exemple il devra assurer :*

- l'interface entre le comité de pilotage et le prestataire extérieur*
- le suivi de l'évaluation et son bon déroulement*

*Une modification est apportée au texte :*

*Remplacement de : «La gestion de cette évaluation est confiée au FORCO»*

*Par : «La gestion de cette évaluation, réalisée par un organisme extérieur, est confiée au FORCO, sous l'égide du comité national de pilotage»*

### **Annexe 1 : Actions prioritaires**

*Les actions prioritaires sont approuvées à l'unanimité*

### **Annexe 2 : Prévisionnel financier**

*La CPNE relève le fait que la participation du Conseil Régional n'apparaît pas dans le prévisionnel financier.*

*Tenant compte des modifications évoquées ci-dessus, le projet d'accord ADEC VAD reçoit un avis favorable de la CPNE.*

## **Emploi des Seniors**

### **Accord du 6 novembre 2009**

[Étendu par arr. 8 mars 2010, JO 18 mars]

*La vente à distance comporte une majorité de PME que le présent accord souhaite accompagner dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés. Cet accord vise notamment à répondre aux dispositions suivantes :*

*L'article L. 2241-4 du code du travail.*

*L'article 87 de la loi 2008-1330 du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale pour 2009.*

*Les articles L. 138-24 à L. 138-27 du code de la sécurité sociale.*

*Les parties signataires soulignent que les entreprises de plus de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 2241-19 du code du travail à «l'obligation de négocier au moins une fois tous les trois ans, sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle».*

*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 pour l'emploi des salariés âgés et les plans d'actions qu'elles sont conduites à élaborer, les domaines d'action et les indicateurs, visés*



---

par le présent accord.

Les parties signataires affirment leur volonté d'engager les entreprises dans une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences prenant en compte l'ensemble de la vie professionnelle du salarié, afin de lui permettre sans discrimination d'âge, d'accéder à d'autres qualifications et de se maintenir dans l'emploi en s'adaptant à l'évolution de son métier.

Elles soulignent que les accords collectifs

- du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance
  - du 24 mai 2005 relatif à «la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie dans la vente à distance»,
  - du 5 octobre 2009 relatif à la mise en œuvre d'un dispositif de GPEC,
- concourent directement à l'atteinte de cet objectif.

Interdire toute discrimination pour des motifs liés à l'âge et plus encore agir pour maintenir les salariés âgés dans l'emploi, nécessite de l'ensemble des acteurs au sein de l'entreprise et plus généralement du monde du travail, un comportement en rupture avec les pratiques individuelles et collectives antérieures.

Du point de vue de la gestion des entreprises, cela implique que les pratiques de recrutement et de gestion des carrières s'appuient sur des points de repères impartiaux et objectifs que sont les compétences requises pour occuper un poste ou une fonction.

Les compétences acquises ne constituant pas à elles seules la garantie pour les seniors de pouvoir se maintenir à leur poste de travail ou dans leur fonction, les parties signataires ont introduit dans cet accord des dispositions permettant d'améliorer leurs conditions de travail.

Au-delà de ce contexte, il s'agit également de permettre aux salariés âgés d'aborder chaque nouvelle étape de leur vie professionnelle en continuant d'évoluer dans leur qualification ou en se voyant confier des missions en lien avec l'expérience qu'ils ont développée, aboutissant à une véritable reconnaissance professionnelle, au niveau de leur entreprise ou de la branche.

Les parties signataires considèrent qu'il est également nécessaire d'agir plus globalement sur les mentalités pour rompre avec la pratique et la culture collective des départs anticipés à la retraite. En conséquence, elles décident d'accompagner la mise en œuvre du présent accord, par une politique d'information et de communication s'adressant à tous les acteurs au sein des entreprises.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident :

de se fixer un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi, des salariés âgés de 55 ans et plus  
de retenir au regard du contexte de la branche, quatre domaines d'action de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés :

- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation.
- L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.
- La transmission des savoir-faire et des compétences.
- L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

### **Article 1**

#### **Objectif chiffré global de maintien des salariés de 55 ans et plus dans l'emploi**

Au cours des prochaines années, le poids des générations qui précèdent les 55 ans et plus, va élever l'âge moyen de la branche qui se situe aujourd'hui à 40 ans.

Ce contexte conduit la branche à devoir concilier deux objectifs :

- maintenir dans l'emploi un nombre de salariés âgés proportionnellement plus nombreux,
- accueillir des collaborateurs plus jeunes et formés aux métiers de la vente à distance. Sur ce point, les parties signataires conviennent d'engager une réflexion pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans la VAD, par le développement des formations en alternance.

Par cet accord, les parties signataires affirment néanmoins comme une priorité le maintien dans l'emploi de tout salarié de 55 ans et plus en lui permettant de poursuivre au sein de son entreprise, sa carrière et son évolution professionnelle.

Elles affirment aussi leur volonté de laisser à chaque salarié la liberté de gérer l'aboutissement de sa carrière et son évolution professionnelle dans un dialogue avec sa hiérarchie dans le cadre de son entreprise ou d'un autre cadre.

#### **Indicateurs et objectifs :**

- l'objectif global de maintien des salariés de 55 ans et plus dans l'emploi est défini comme suit : faire progresser sur trois ans de 10 % les effectifs de cette classe d'âge maintenus dans l'emploi
- Cet objectif sera mis en œuvre selon les dispositions suivantes :

- 
- La date de référence retenue pour mesurer la progression des effectifs est celle du 31 décembre 2009 ;
  - Les effectifs constatés à cette date seront corrigés : des départs relevant de la décision du salarié (départ en retraite - rupture conventionnelle - départ volontaire dans le cadre des procédures en cours), dont la prise d'effet est postérieure au 31 décembre 2009 ;
  - Cette évolution sera observée chaque année à partir des données recensées par l'observatoire du FORCO.

• Un indicateur sera ajouté au rapport de branche pour permettre aux signataires de suivre l'évolution des comportements, en disposant d'éléments concernant les motifs de départ à partir de 55 ans.

## **Article 2**

### **La transmission des savoir faire et des compétences et le développement du tutorat**

Les parties signataires rappellent que la vente à distance s'est développée à partir de savoir-faire spécifiques, différenciant fortement ce secteur des autres formes de commerce. Ils considèrent que pour conserver cet avantage concurrentiel, les entreprises doivent accueillir de nouvelles compétences tout en organisant la transmission des savoir-faire opérationnels qui constituent le cœur stratégique de leur métier.

Les parties signataires décident d'engager les entreprises et leurs salariés dans une démarche de transmission de ces savoirs en créant un référentiel des compétences, pour l'exercice de la mission de tuteur.

Les actions de tutorat sont définies par l'article 8 de l'accord sur la formation professionnelle dans la vente à distance. Cet article énonce que les missions de tutorat doivent être prise en compte dans le cadre des politiques de rémunération et de l'évolution professionnelle du salarié. Lors de l'entretien professionnel seront évoquées les missions de tuteur susceptibles d'être confiées à ce dernier.

Un point spécifiques sur les actions de tutorat sera réalisé une fois par an avec le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, dans le cadre de la présentation du bilan de formation professionnelle.

#### **Indicateurs et objectifs :**

- Réalisation d'un référentiel de compétences et diffusion auprès des entreprises
- Construction d'un module de formation

## **Article 3**

### **L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité**

Même si les conséquences de l'âge et de la pénibilité sont différemment ressenties par chaque individu, le maintien des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'emploi nécessite une vigilance accrue dans l'entreprise, afin de préserver la santé du salarié, sa sécurité voire même celle des tiers.

Les parties signataires demandent aux entreprises de conduire une politique active de prévention pour tous les salariés, par une collaboration étroite avec les services de santé au travail.

S'agissant des salariés âgés de 50 ans et plus,

- les parties signataires soulignent que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles justifiées par des considérations relatives à l'âge et qu'il peut intervenir en ce domaine comme conseil auprès de l'entreprise.

Le rapport annuel présenté au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit permettre de faire le point sur les mesures prises au profit des seniors, dans le cadre des préconisations faites par le médecin du travail.

Par ailleurs, tout en considérant que les salariés âgés ne nécessitent pas de surveillance médicale spécifique, ils demandent que le médecin du travail soit en mesure de faire connaître à l'entreprise, les salariés qui doivent faire l'objet d'une visite médicale renforcée.

- Elles soulignent l'importance du «programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail».

Conformément à l'article L. 4612-17 du code du travail, ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Elles demandent que ce programme prenne en compte les conséquences éventuelles du vieillissement,

**m** dans le cadre des travaux conduit par le CHSCT pour analyser les conditions de travail, déceler et mesurer les risques professionnels

**m** à l'occasion du renouvellement de la formation de ses membres.

Les parties signataires considèrent que la branche constitue un niveau indispensable pour inciter et aider les entreprises et plus particulièrement les PME/TPE à prendre des initiatives qui concourent par la prévention des risques professionnels, au maintien de leurs salariés dans l'emploi.

#### **Indicateurs et objectifs :**

---

Réalisation en collaboration avec les CRAM, d'un diagnostic sur les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Réalisation d'une enquête qualitative sur les dispositifs mis en œuvre par les entreprises en terme de mobilité, d'organisation du travail ou encore d'aménagement de poste.

Élaboration et diffusion auprès des entreprises d'un guide pratique : «l'âge, la santé au travail et la vie professionnelle»

Les parties signataires demandent à la CPNEFP de piloter ces actions.

Au-delà de ces indicateurs et afin de mettre en œuvre au niveau de la branche une politique générale de prévention des risques professionnels bénéficiant par ailleurs à tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise, les parties signataires décident

- De compléter ce diagnostic par la prise en compte des risques psycho-sociaux et des facteurs de pénibilité liés aux métiers de la vente à distance.

Ce diagnostic prendra appui sur les constats et préconisations des services de santé au travail et sur les accords conclus au niveau des entreprises soumises à l'obligation de négocier sur les risques psycho-sociaux.

Il doit permettre :

**m** D'apporter aux parties signataires les éléments leur permettant d'ouvrir dans un délai de deux ans, une négociation sur la pénibilité.

**m** De recenser les bonnes pratiques, les diffuser aux entreprises qui les porteront à la connaissance de leur CHSCT et, à défaut, de leurs délégués du personnel.

#### **Article 4**

##### **Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation**

Les accords collectifs conclus dans la branche dans les domaines de la formation professionnelle et de la GPEC, font du maintien des seniors dans l'emploi une priorité.

L'objectif du présent article ne vise pas seulement le maintien dans l'emploi, les parties signataires demandent que les seniors aient la possibilité comme tout salarié, de progresser dans leur qualification et dans leur rémunération, de se former et valider leur expérience.

Ils réaffirment donc que l'âge ne peut être facteur de discrimination dans l'accès aux dispositifs de professionnalisation et un obstacle à l'évolution professionnelle du salarié et insistent par voie de conséquence :

sur la nécessité de mettre en œuvre les «entretiens de deuxième partie de carrière» introduits par l'ANI du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors. Ces entretiens sont destinés à faire le point avec le responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives dans l'entreprise, sur ses conséquences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Sur l'importance pour le salarié de pouvoir préparer ces entretiens en s'appuyant sur son «passeport formation». Ils demandent donc aux entreprises de prendre des initiatives pour inciter les salariés âgés qui le souhaitent à s'investir dans cette démarche et les y accompagner afin qu'ils puissent recenser au sein de leur entreprise tous les éléments en lien avec les emplois qu'ils ont occupés, les actions de formation professionnelle qu'ils ont suivies ainsi que les missions de tuteur qu'ils ont exercées, ainsi que le précise l'article 10 de l'accord collectif sur la formation professionnelle dans la vente à distance.

Sur la nécessité de disposer d'indicateurs concernant l'accès des salariés de + de 50 ans aux dispositifs de formation : Plan - DIF - périodes de professionnalisation afin de déterminer si nécessaire des priorités d'actions.

##### **Indicateurs et objectifs :**

— Elaboration d'indicateurs d'accès à la formation en lien avec l'observatoire et suivi dans le cadre du rapport annuel de branche

— Réalisation d'un document présentant l'ensemble des dispositifs de la branche auxquels les seniors peuvent avoir accès pour gérer leur évolution professionnelle

— Réalisation d'une campagne d'information dans les entreprises de la branche pour promouvoir ces dispositifs

Au-delà de ces objectifs, les parties signataires rappellent qu'ils se sont fixés dans le cadre de l'ADEC conclu au niveau de la branche, l'objectif de faire bénéficier les plus de 45 ans, d'au moins 25 % des moyens mobilisés par ce dispositif.

#### **Article 5**

##### **L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Les parties signataires entendent ouvrir pour les salariés âgés de la branche, la possibilité d'organiser l'aboutissement de leur carrière professionnelle.

---

Elles considèrent que les conditions de réussite de la démarche relèvent d'une véritable concertation entre le salarié et sa hiérarchie, dans un délai leur permettant d'anticiper les dispositions à mettre en œuvre, par un départ programmé à la retraite.

C'est la raison pour laquelle,

- elles demandent aux entreprises de proposer aux salariés à compter de leur 57<sup>ème</sup> anniversaire un «entretien de fin de carrière». Cette disposition pourra être mise en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'entretien professionnel. Un bilan chiffré sera intégré au rapport de branche.
- elles demandent aux entreprises de porter à la connaissance de ces salariés les informations auxquelles ils peuvent avoir accès pour dresser le bilan des droits à retraite qu'ils ont acquis et tout dispositif leur permettant de cesser progressivement toute activité professionnelle
- elles décident de faire connaître aux entreprises le dispositif «compte épargne temps» et les modalités selon lesquelles les entreprises peuvent le mettre en œuvre afin de permettre au salarié d'aménager son temps de travail, l'année qui précède son départ à la retraite, ainsi que toute autre initiative prise par les entreprises, ayant la même finalité.

#### **Indicateurs et objectifs**

- Proposer à tous les salariés à partir de 57 ans un entretien de fin de carrière
- Réaliser un document d'information sur le compte épargne temps et le diffuser à toutes les entreprises de la branche

#### **Article 6 Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er «champs d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (V.A.D.).

#### **Article 7 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.

#### **Article 8 Dénonciation**

*(Art. exclu de l'extension par arr. 8 mars 2010, JO 18 mars)*

*La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions de l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.*

#### **Article 9 Date d'application**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012, sous réserve de l'avis favorable de l'autorité administrative compétente.

#### **Article 11 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.

### **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

#### **Accord du 5 octobre 2009**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

#### **Préambule**

Les parties signataires soulignent leur volonté de donner une nouvelle impulsion à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 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 œuvre suite aux différentes négociations menées au niveau de la branche dont elles soulignent les complémentarités :

- Accord collectif sur la formation professionnelle dans la vente à distance du 24 mars 2005
- Accord relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie dans la vente à distance du 24 mai 2005.
- Accord relatif à la validation des acquis de l'expérience et à la création de certificats de qualification professionnelle dans la vente à distance du 15 décembre 2006.

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 :

Article 1 - Les métiers et la prospective

Article 2 - Les métiers et la construction des parcours professionnels

Article 3 - La sécurisation des parcours et la formation professionnelle

Article 4 - La GPEC dans les PME et les TPE

Article 5 - Le dialogue social dans le cadre de la GPEC

### **Article 1** **Les métiers et la prospective**

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, 1 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**

#### **La 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**

#### **La démarche prospective de la vente à distance**

Par accord collectif du 24 mars 2005, la branche a confié à «l'observatoire prospectif du commerce» créé au sein du FORCO, les travaux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la vente à distance et à la CPNEFP, la mission de les définir et les piloter.

Les parties signataires soulignent l'importance de donner à ces travaux une véritable dimension prospective et considèrent que cette démarche doit s'appuyer sur des éléments provenant des entreprises et plus largement prendre en compte les tendances observées dans la branche, au plan économique, démographique ou technologique, qui sont susceptibles de conduire à des évolutions significatives en termes d'emplois et de compétences. Chaque fois que cela est nécessaire, les travaux proposeront des scénarios afin d'identifier les stratégies d'action possibles.

Elles demandent à la CPNEFP d'intensifier cette démarche afin de disposer au sein de la branche d'une analyse économique et prospective de l'emploi, socle qui devra par la suite être actualisé en fonction des tendances observées.

## **Article 2**

### **Les métiers de la VAD et la construction des parcours professionnels**

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

### L'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 œuvre

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

#### L'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 :

- qu'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

#### Les certificats de qualification professionnelle

Les parties signataires considèrent que les CQP constituent un outil de mise en œuvre non exclusif d'autres types de certification, mais néanmoins essentiel pour aider à la mise en œuvre 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 à ce 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

### Le 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 œuvre 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 œuvre 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

### Les 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 menées 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 mise en œuvre dans la branche. Elles insistent notamment sur l'importance de former l'encadrement à la conduite de ces entretiens.

S'agissant de la périodicité avec laquelle les entretiens professionnels doivent être menés, les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien de deuxième partie de carrière qu'instaure l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors et l'enjeu que revêt la GPEC pour promouvoir leur maintien dans l'emploi et laisser ouverte toute évolution de carrière possible, sans discrimination par rapport à l'âge.

## 2.4

### Le 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 de entretiens professionnels décrits précédemment, le passeport constitue un cadre structurant pour tout salarié qui souhaite faire valoir son expérience professionnelle ou engager une réflexion sur la



---

construction de son parcours professionnel.

En conséquence, elles insistent sur l'importance de proposer aux salariés qui le souhaitent un cadre formalisé et pratique et demandent à la CPNEFP d'élaborer ce cadre en s'appuyant sur le modèle qui sera proposé et mis en ligne par le fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

### **Article 3**

#### **La sécurisation des parcours et la formation professionnelle**

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 œuvre 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**

#### **La 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 deux ans à un recensement des bonnes pratiques au sein des entreprises.

- Pour renforcer le lien entre les dispositifs de professionnalisation existants 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 réqualification 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'État et des collectivités locales dans le cadre des dispositifs de droit commun.

## 3.2

### La mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours

#### 3.2.1

##### La plateforme 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 œuvre par la branche, les parties signataires soulignent qu'il appartient aux entreprises et à 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, sur «la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi» incite les entreprises à mettre en œuvre pour faciliter les mobilités internes dans le cadre de leur GPEC.

Ce dispositif dénommé «plateforme de mobilité professionnelle» sera mis en œuvre 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 trois 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 le 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 plateforme 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

##### Les 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 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

Cette période est mise en œuvre 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 œuvre 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'œuvre pour sécuriser la mise en œuvre des périodes. Le prêt de main d'œuvre est régi par l'article L. 8241-2 du code du travail et les dispositions nouvelles introduites par l'Accord National Interprofessionnel du 8 juillet 2009, sur 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

De 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.

À l'issue d'une période de deux ans, les parties signataires dresseront un bilan de la mise en œuvre de ces dispositions afin d'identifier les pratiques susceptibles d'être diffusées.

### **3.3**

#### **Les 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 qu'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 œuvre des périodes de découverte et des périodes expérimentation mobilité

— Des salariés dont l'évolution du poste ou ses conditions d'exercice nécessitent à terme une mobilité ou une reconversion.

### **Article 4**

#### **La GPEC dans les PME et les TPE**

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 œuvre 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**

#### **Les 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 œuvre d'une GPEC.

## **4.2**

### **Les 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 œuvre, 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.

Ceci 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 œuvre 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 œuvre des actions qui relèvent du présent article, la branche examinera toutes les possibilités dont elle dispose, de conventionner avec l'Etat pour :

- Permettre aux entreprises d'obtenir un concours externe pour l'élaboration de plans de GPEC dans une démarche participative impliquant l'ensemble des acteurs de ces entreprises ;
- Permettre à la branche de conduire en amont, des actions de sensibilisation aux enjeux de la GPEC, ces actions s'appuyant notamment sur une capitalisation des pratiques des entreprises et la diffusion de ce travail de capitalisation sous une forme pratique et incitative.

## **Article 5**

### **Dialogue social et GPEC**

## **5.1**

### **Le 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 œuvre.

- Ce dialogue social s'exerce dans le cadre de la négociation collective et plus précisément en ce qui concerne le présent accord, au titre de l'obligation triennale de négocier dans les entreprises de plus de trois cents 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 de 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 ;
- sur 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.

- À 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

### Le 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 œuvre ;
- 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 à 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 aux bénéfices des salariés pour accroître leur employabilité par exemple, dans le cadre du développement de certifications communes ou afin de disposer d'ingénieries de professionnalisation éprouvées et facilement mobilisables.

Des partenariats avec les organisations territoriales interprofessionnelles peuvent s'avérer nécessaires et bénéfiques pour les entreprises et leurs salariés, notamment lorsqu'il s'agit de développer et contractualiser des collaborations avec les collectivités territoriales ou solliciter les dispositifs paritaires interprofessionnels en matière d'information, de formation ou de bilan.

Cette collaboration dans le domaine de la GPEC s'exerce dans le cadre du rôle respectif des CPNEFP et des COPIRE et de l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel sur la GPEC qui énonce

- qu'il appartient aux «COPIRE» de prendre l'initiative de coordonner l'ensemble des informations et données prospectives propres à leur territoire ainsi que celles des branches, susceptibles d'éclairer les partenaires sociaux au niveau régional, les entreprises et les salariés sur l'évolution des métiers et des compétences ;
- que les branches et les organisations territoriales interprofessionnelles inciteront les entreprises ayant développé des pratiques réussies de GPEC à mettre en commun leurs expériences pour faciliter les développements de carrière et les mises en relation des offres et besoins de compétences ;
- Que les branches et les organisations territoriales interprofessionnelles rechercheront dans toute la mesure du possible la mise à disposition des entreprises, des informations communes à celles d'entre elles ayant des relations industrielles y compris de sous-traitance.

## Article 6

### Communication

De façon à ancrer la pratique de la GPEC au sein des entreprises de la branche et rendre la démarche accessible individuellement aux salariés, les parties signataires conviennent de la nécessité d'une action d'information et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs concernés au sein des entreprises.

Il s'agit également d'aider ces acteurs à mieux comprendre l'articulation entre le présent accord et les accords collectifs conclus dans la branche qui concourent directement ou indirectement aux objectifs visés par la GPEC.

Les parties signataires considèrent en effet que les entreprises et leurs salariés mais également les instances représentatives du personnel doivent disposer d'une connaissance de l'ensemble des moyens et des priorités négociés au

---

niveau de la branche.

Elles décident en conséquence de solliciter l'Observatoire Prospectif des Métiers afin d'élaborer avec l'appui de ce dernier «le guide pratique de la GPEC au sein de la vente à distance».

La CPNEFP sera chargée de la réalisation de ce guide.

#### **Article 7** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er «champ d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (V.A.D.).

#### **Article 8** **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.

#### **Article 9** **Dénonciation**

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions de l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

#### **Article 10** **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.

#### **Article 11** **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.

### **Dialogue social**

## **Accord du 30 mars 2022**

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 23 déc., applicable au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail.

Au niveau de la branche, il permet notamment :

— D'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins de notre branche professionnelle ;

— De mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Cela implique que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Cela est d'autant plus vrai au regard du contexte particulier de la branche du commerce à distance majoritairement

---

composée de TPE qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

De plus, l'essentiel des actions et dispositifs de financement de la formation professionnelle qui sont décidés au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont destinés à ces entreprises qui au regard du dernier Panorama de branche réalisé par l'Observatoire des métiers de la branche représentent plus de 90 % des entreprises du secteur.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent donc structurer la négociation collective dans la branche en lui donnant des moyens et développer les actions de promotion et de valorisation de la profession pour faire face, entre autres, à la pénurie de certains métiers liés à la data mais aussi à la nécessité d'être proactif dans l'accompagnement des salariés et des entreprises pour ce qui est du maintien de leurs compétences dans un contexte en constante évolution, et ce, en mettant en place des dispositifs d'information sur les nouveaux métiers du web et de la data ainsi qu'en finançant des études prospectives afin d'anticiper les besoins en compétence et éviter les destructions d'emplois.

Pour ce faire, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement tant du dialogue social que des outils servant à la promotion de la profession et au maintien des compétences des salariés soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Aussi, pour permettre l'information, le suivi et le développement des actions de la branche, les organisations signataires décident d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

### **Article 1er Champ d'application**

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du Commerce à Distance (IDCC n° 2198), à savoir les entreprises ayant les Codes NAF/APE 4791A et 4791B.

### **Article 2 Mise en place d'un fond de financement du dialogue social**

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du Commerce à distance.

Cette contribution forfaitaire annuelle est entièrement à la charge de l'employeur.

Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise comme suit :

- Jusqu'à 10 salariés : 100 €
- De 11 à 49 salariés : 150 €
- De 50 à 249 salariés : 200 €
- De 250 à 499 salariés : 300 €
- De 500 à 1000 salariés : 400 €
- Plus de 1000 salariés : 500 €

À titre indicatif, eu égard au nombre d'entreprises dans la branche, la collective devrait se situer autour de 250 000 € par an.

### **Article 3 Création d'une association paritaire de gestion**

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives tel qu'issues des arrêtés de représentativité du ministère et signataire du présent accord.

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- Permettre la réalisation d'études et d'actions communes;
- Faciliter le développement de la négociation collective par la formation de négociateurs et l'organisation de leurs rencontres;
- Développer et de promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- mandater un organisme collecteur pour l'appel et la collecte de la contribution prévue à l'article 2 auprès des

---

employeurs au titre du financement du dialogue social ;

— veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 5 ;

— assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L'association sera dotée de statuts précisant son fonctionnement.

Les membres qui participeront aux réunions de la présente association bénéficieront des dispositions de l'article 14 de la Convention collective «réunions paritaires».

#### **Article 4**

##### **Recouvrement de la contribution**

La contribution prévue à l'article 2 du présent accord est recouvrée par des organismes collecteurs choisis par les partenaires sociaux et fait l'objet d'une convention de gestion dédiée.

Le bordereau est adressé au plus tard au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année pour un recouvrement au 31 janvier au plus tard.

Conformément à l'article 4, à défaut de déclaration et du paiement de la contribution, le montant dû, sera majoré de 50 %

L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures pré-contentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs. Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des intérêts de retard fixés à 1,5 % par mois.

#### **Article 5**

##### **Affectation du montant des contributions**

Le montant total des contributions recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, sera réparti selon les modalités suivantes :

##### **Article 5.1**

###### **Association paritaire de gestion**

40 % minimum du montant total de la collecte sera affecté à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais suivant :

- Les frais générés par la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, la mise en place et la gestion d'un site internet dédié, des frais de secrétariat,
- Les frais administratifs, les frais relatifs à l'exercice de l'action syndicale comme définis par l'accord du 31 janvier 2018 relatif au frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire et dans les mêmes conditions, ceux de l'organisation professionnelle patronale.
- Les frais d'organisation des réunions paritaires
- Les frais d'études de la branche ;
- Les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- Les frais de gestion et de collecte de la contribution ;
- Les frais éventuels d'expertise comptable et de commissariat aux comptes,
- Les frais bancaires,
- Et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers et de son dialogue social aux niveaux national et territorial.

##### **Article 5.1.1**

###### **Prise en charge des frais annexes**

Le budget de l'association paritaire de gestion devra aussi permettre la prise en charge des frais suivant :

- Des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement tels que prévus à l'article 14 de la Convention collective nationale du Commerce à Distance
- Des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement tels que prévus à l'article 6 de l'avenant du 8 décembre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP
- Des frais de réception (salle) et de restauration avancés par l'Upecad lors des réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)



---

## **Article 5.2**

### **Acteurs du dialogue social**

60 % maximum du montant total de la collecte sera réparti, à hauteur de :

- 50 % attribués à l'organisation patronale reconnue représentative dans la branche, selon le dernier arrêté de représentativité (arrêté du 23 novembre 2021, JO 19 décembre 2021) ;
- 50 % attribués et répartis à parts égales entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, selon le dernier arrêté de représentativité (arrêté du 22 novembre 2021, JO 18 décembre 2021).

Ces organisations ont notamment pour mission :

- L'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- La préparation et la participation aux réunions paritaires de la CCN du Commerce à Distance ;
- La réalisation d'actions d'information, de communication des accords de branche auprès des entreprises et des salariés ;
- L'analyse juridique de ces accords.
- La promotion de la branche du Commerce à Distance.
- La participation à des instances professionnelles (OPCO, Observatoire des métiers, Conseil du Commerce de France...).
- Les actions engagées par ces organisations dédiées à la formation économique, sociale et syndicale, et à l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales
- Les frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association, les frais afférents aux activités statutaires nécessaires à la réalisation de l'objet associatif
- La participation aux frais du développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche

Le financement pourra donc permettre la réalisation de ces actions et la prise en charge du temps qui y sera consacré.

Elle devra être en mesure, sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées. À défaut de reddition de compte et/ou de justification, ladite organisation ne sera pas bénéficiaire de la répartition des fonds collectés au titre de l'année en cours.

## **Article 6**

### **Autres ressources**

En complément des fonds collectés pour le financement du dialogue social, les ressources de l'Association pourront aussi être complétées par les éléments suivants :

- Subventions, dotations et aides publiques ;
- Toutes autres ressources non contraires à la législation en vigueur.

Ces versements feront l'objet d'un document comptable signé par le Président et par le Trésorier indiquant le montant, la date et l'origine des fonds.

## **Article 7**

### **Bilan annuel du financement du dialogue social**

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Les comptes de l'association paritaire de gestion sont soumis au contrôle d'un commissaire aux comptes proposé par le conseil d'administration de l'association paritaire de gestion et approuvé par l'assemblée générale.

## **Article 8**

### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires ont convenu à l'article 2 du présent accord que le montant de la contribution forfaitaire variera en fonction de l'effectif afin que ce montant ne représente pas une charge trop importante pour les petites entreprises.

En dehors de cet article 2, il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

## **Article 9**

### **Notification et validité de l'accord**

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations

---

représentatives.

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

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

#### **Article 10** **Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 11** **Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

### **Égalité Femmes/hommes**

#### **Accord du 29 septembre 2009**

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

*(Voir également l'accord du 13 avril 2015, Qualité de vie au travail)*

##### **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'entreprises. 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 œuvre 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. Le 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. Les 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, ils décident de s'appuyer sur trois 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 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)) Évolution 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. L'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. L'égalité 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 CCN VAD 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 de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent».

## **V. L'égalité 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
Égalité salariale	Données chiffrées par catégorie professionnelle : - Eventail des rémunérations ; - Rémunération médiane

Ces indicateurs doivent permettre de repérer et analyser une fois par an lors de la réunion de présentation du rapport de branche, les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes.

En fonction de ces constatations, les partenaires sociaux proposeront des solutions adaptées pour réduire ces inégalités.

Les indicateurs seront actualisés sur proposition de la CPNEFP et feront l'objet d'un avenant négocié par les partenaires sociaux.

## VII. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er «champ d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (V.A.D.).

## 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 de l'article 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.

### Contrat de génération

### Accord du 18 novembre 2013

[Étendu par arr. 27 mars 2014, JO 2 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

USN VAD.

il est convenu ce qui suit.

#### Préambule

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 1<sup>er</sup> 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'actions 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 1 : 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 jeunes et les salariés âgés.

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 ;
- de l'emploi des salariés âgés ;
- de 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.

---

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> «champs 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'actions 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.

## **Article 2**

### **Objet de l'accord**

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que ce sont fixés 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.

## **Article 3**

### **Diagnostic préalable**

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 1 : indicateurs de référence)

C'est sur la base de ce diagnostic préalable, joint au présent accord (annexe 2 non publiée), et de constats partagés que les signataires du présent accord conviennent des modalités de mise en œuvre suivantes.

## **Article 4**

### **Bénéficiaires des contrats de génération**

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.

## **Article 5**

### **Mesures prises au niveau de la branche**

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 3 au présent accord.

---

## **Article 5.1** **Insertion durable des jeunes dans la branche**

**a**

### **Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutements 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 3015 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 4 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 présenté 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 5)

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 «réfèrent» dans l'accord classification du 24 juin 2011 et du sens donné à ce terme, le réfèrent 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 6)

Lors de l'entretien de désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en terme 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 4 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 les conditions de recours aux stages ainsi que les 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'Etude 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/](http://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, 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 d'un tiers de la durée du stage précédent». C. éducation, art. 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.

À 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. À 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 CDI

— Mobilisation d'outils existants 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](http://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 LOCAPASS, SECURIPASS...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Les parties signataires rappellent l'existence des crèches inter entreprises qui peuvent favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et incitent les entreprises à se rapprocher des dispositifs existants sur le territoire ; elles rappellent le site des allocations familiales dédié à la garde d'enfant : [www.mon-enfant.fr](http://www.mon-enfant.fr)

Les parties signataires proposent que les différents sites internet évoqués ci-dessus soient repris dans le livret d'accueil.

## **Article 5.2**

### **Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés**

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'embauché, 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 3380 (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 en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à 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.

## **Article 5.3**

### **Transmission des savoirs et des compétences**

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 sa 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.

## **Article 5.4**

### **Outils d'aide à la gestion des âges**

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.

## **Article 6**

### **Mise en œuvre de l'accord de branche**

— Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

Les différentes mesures prévues par le présent accord devront être mises en œuvre dans le délai de trois 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, au 1<sup>er</sup> 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 prévue 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 trois cents 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.

## **Article 7**

### **Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés**

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.

## **Article 8**

### **Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300**

À 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 7)

## **Article 9**

### **Évaluation de l'accord de branche**

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.

## **Article 10**

### **Date d'application et durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. À cette dernière date, il 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.

## **Article 11**

### **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.

## Annexe 1 - 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 (référence aux pages dans le tableau ci-après)			
Nbre total de salariés (p.17)	30 148		
dont :		part des - de 26 ans (p.22)	
		en %	en volume
Femmes (67%) (p.18)	20 199	5,00%	1 010
Hommes (33%) (p.18)	9 949	7,00%	696
ENSEMBLE	30 148	5,66%	1 706

Calcul du taux d'embauches de salariés 55 ans et + (*)		
Article 5.2 - a : Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés		
Source : Observatoire & Panorama de branche - données 2012 (référence aux pages dans le tableau ci-après)		
Nbre total d'embauches 2012 (p.31)	7 537	
	effectif global	salariés 55 ans et +
CDD	3 244	28
CDI	3 775	97

## Annexe 2 non publiée

## Annexe 3 - Boîte à outils «Contrat de Génération» mise à disposition des entreprises



01

### GÉNÉRATION JEUNE : CLÉS DE LECTURE

De 16 ans à plus de 62 ans : l'âge au travail s'étire, différentes générations se côtoient dans l'entreprise, chacune avec ses valeurs, ses références, ses habitudes. Parfois, l'arrivée de plus jeunes peut conduire à des « frictions » intergénérationnelles. Voici quelques clés de lecture pour mieux se comprendre. > OUTIL Page 5

02

### GESTION ACTIVE DES ÂGES ET GPEC : MON ENTREPRISE EST-ELLE CONCERNÉE ?

Certainement, parce que ce qui est en jeu, derrière la gestion des âges et la GPEC, c'est l'activité de l'entreprise et sa pérennité ! Faites le test et allez plus loin. > OUTIL 2 Page 9

03

### LIVRET D'ACCUEIL DU JEUNE

Avec le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences, l'objectif du contrat de génération est l'insertion durable d'un jeune. Tous les moyens doivent être mobilisés pour y parvenir : contrat de travail à durée indéterminée (CDI « classique » ou contrat de professionnalisation) mais aussi parcours d'accueil (visite de site, formation, livret d'accueil...), désignation d'un référent « facilitateur d'intégration »... Ces éléments figurent dans l'accord collectif ou le plan d'action relatif au contrat de génération éventuellement applicable dans votre entreprise. Dans tous les cas, vous pouvez vous approprier ce modèle de livret d'accueil (à adapter en fonction des caractéristiques de l'entreprise) et le remettre, en le commentant, au jeune : c'est un bon moyen d'ouvrir le dialogue sur la vie de l'entreprise, son mode de fonctionnement... > OUTIL Page 15

04

### L'ÉCHANGE DE SAVOIRS ET DE COMPÉTENCES : MODE D'EMPLOI

Savoirs, compétences, transmission, échanges... De quoi parle-t-on précisément ? Comment s'y prendre ? Réponses. > OUTIL 4 Page 21

05

### GRILLE D'ENTRETIEN DE 2<sup>ÈME</sup> PARTIE DE CARRIÈRE

Avec ou sans contrat de génération, les entreprises doivent organiser – au moins tous les 5 ans – un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière avec leurs salariés de 45 ans et plus. Il s'agit là d'une étape simple dans sa mise en œuvre et fondamentale dans ses enjeux : organiser la suite de la carrière du senior dans de bonnes conditions, en maintenant ses compétences et son engagement. Pour vous aider à conduire l'entretien, voici un modèle de grille. A adapter à votre convenance ! > OUTIL Page 27

06

### GRILLE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL DE SUIVI - JEUNE SALARIÉ EN CDI DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Comment s'assurer de la bonne intégration du jeune, de l'efficacité de la méthode de transmission des compétences mise en place... ? En faisant le point avec le jeune au cours d'un entretien spécifique. Selon ce qu'il en ressort, vous pouvez mettre en place les actions qui vous semblent nécessaires

formation, nouvelle modalité de transfert des compétences... > OUTIL Page 31

07

### LE PASSEPORT ORIENTATION FORMATION

Attention : outil universel ! Vous pouvez le proposer à tous les salariés (concernés ou non par le contrat de génération). Véritable journal de bord du parcours professionnel, le passeport orientation formation permet de garder en mémoire toutes les étapes de la vie professionnelle. Indispensable tant au jeune (pour préparer la suite de sa carrière) qu'au senior (pour construire des projets de formation, envisager une mobilité, anticiper son départ à la retraite...). > OUTIL 7 Page 35

08

### GESTION ACTIVE DES ÂGES, TRANSMISSION DES COMPÉTENCES : BONNES PRATIQUES

Comment font les autres entreprises en matière de gestion des âges et de transmission des compétences ? Comment se sont-elles approprié le contrat de génération ? Premiers éléments de réponses. > OUTIL Page 37

09

### LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : PANORAMA DES DISPOSITIFS

Plan de formation, période de professionnalisation, DIF et DIF portable... autant de dispositifs qui vous permettent de mettre en place des actions de formation, de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), de bilans de compétences... avec l'appui du FORCO. Des dispositifs mobilisables au bénéfice du jeune (afin de parfaire son intégration, le préparer à l'obtention d'un CQP...), et du senior (pour préparer son évolution professionnelle, le former à la transmission des compétences, transformer son expérience en diplôme...). > OUTIL Page 43

10

### BIEN GÉRER LES FINS DE CARRIÈRE : LES LEVIERS À ACTIONNER

58, 60, 63 ans... A partir d'un certain âge, variable selon les personnes (métiers exercés, état de santé...) et en fonction des choix de l'entreprise, il peut s'avérer opportun de mettre en place des mesures permettant d'organiser une transition en douceur entre activité et retraite. Etat des lieux des moyens mobilisables. > OUTIL 10 Page 49

11

### SUIVRE L'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF OU DU PLAN D'ACTION CONTRAT DE GÉNÉRATION

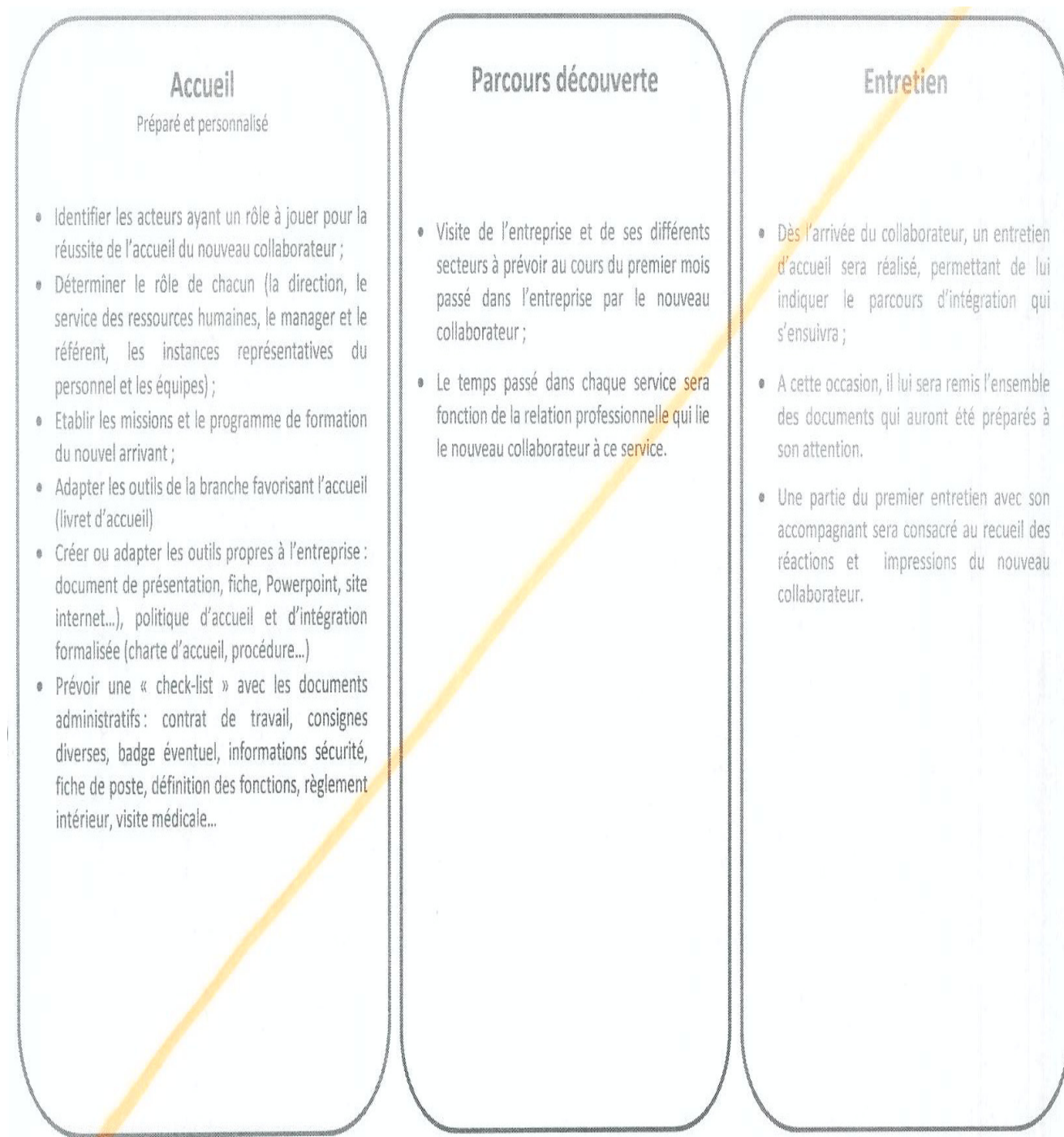
L'intégration d'un jeune, le maintien dans l'emploi d'un senior, la transmission des compétences sont des processus qui s'inscrivent dans la durée. D'où l'importance de suivre leur réalisation et leur progression dans le temps. Mode d'emploi. > OUTIL 11 Page 53

12

### QUAND LE BINÔME SE SÉPARE...

Senior ou jeune : l'un des membres du binôme pour lequel l'entreprise perçoit l'aide de l'Etat quitte l'entreprise. Pourquoi ? Quelles conséquences sur le versement de l'aide ? Comment rebondir et continuer le processus de transfert de compétences ? Réponses. > OUTIL 12 Page 57

## Annexe 4 - Parcours Type d'intégration



## Annexe 5 - Liste des emplois cibles éligibles au dispositif Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) Collective

- Hôte(sse)s de caisse
- Employés de commerce/libre service
- Bouchers
- Poissonniers
- Boulangers
- Charcutiers
- Vendeurs
- Conseillers vente

- 
- Animateurs de rayon
  - Responsables de magasin
  - Adjoints au responsable
  - Télé conseillers vente
  - Conducteurs d'engins
  - Caristes/trieurs
  - Chauffeurs PL/ampliroll/Grue auxiliaire
  - Chauffeurs PL/SPL (Conduite de camion plus remorque)
  - Opérateurs de tri
  - Ingénieurs QSE
  - Réceptionnaires logistique
  - Grutiers
  - Opérateurs de presse
  - Opérateurs cisaille
  - Traffic manager
  - Web designer
  - Chargé de référencement
  - Webmarketer
  - Community manager

## **Annexe 6 - 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 à l'emploi des séniors 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.

L'«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 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) La désignation**

Tout salarié désireux d'accompagner un jeune dans son parcours d'intégration se fera connaître auprès de...

L'accompagnant ne pourra être que volontaire et sera choisi, le plus généralement, en fonction de la proximité de son poste de celui du jeune accompagné ou de la facilité de se contacter.

### **2) Le rôle de l'accompagnant**

Le rôle de l'accompagnant est de guider le jeune, de l'aider à se repérer dans l'entreprise, à s'approprier les règles de fonctionnement et les 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...<sup>(1)</sup> de présence du jeune dans l'entreprise puis à échéances régulières fixées conjointement entre le supérieur hiérarchique, le jeune et l'accompagnant.

<sup>(1)</sup> 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.

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) Les moyens de l'accompagnant

Dès qu'il connaîtra sa désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en terme 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.

Syndicat National des entreprises de Vente à Distance

Entreprises et Cités - 40 rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq en Baroeul

Tél. 03 20 99 00 00 - exemple@citeonline.org

## **Annexe 7 - 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 six 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 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 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération

Modalités de l'aide :

«Art. 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 vingt-six ans ou un jeune de moins de trente 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 quatre cinquièmes 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 cinquante-sept ans ; ou
- b) «Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou
- c) «Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq 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<sup>o</sup> «A procédé, dans les six 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<sup>o</sup> «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 cinquante-sept ans ou plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq 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'État 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.

«Art. 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 cinquante-sept ans, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

«Art. 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<sup>o</sup> de ce même article.

«Art. 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.

«Art. 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

«Art. 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.

«Art. 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.

«Art. D. 5121-42. - Le montant de l'aide prévue par les articles L. 5121-17 et L. 5121-18 est de quatre mille euros par an, à hauteur de deux mille euros au titre de l'embauche du jeune mentionné au 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 et de deux mille euros au titre du maintien en emploi du salarié âgé mentionné au 2<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> «En fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;

2<sup>o</sup> «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.

«Art. 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'État, à l'exception du contrat de professionnalisation.

«Art. D. 5121-44. - L'entreprise bénéficie de l'aide pendant trois ans à compter du premier jour d'exécution du

---

contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

«Art. R. 5121-45. - La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté dans les conditions prévues au 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 5121-17.

«Art. 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<sup>o</sup> 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 des quatre cinquièmes 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<sup>o</sup> du I de l'article L. 5121-17 :

1<sup>o</sup> «Dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture ;

2<sup>o</sup> «Au-delà des six 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<sup>o</sup> du I de l'article L. 5121-17 dans les six 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 trois mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié âgé dans les conditions prévues au 2<sup>o</sup> 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.

«Art. 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. À 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 cinquante euros.

«En cas de diminution du temps de travail du jeune mentionné au 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 5121-17 et L. 5121-18 en deçà de la durée hebdomadaire prévue au 1<sup>o</sup> de l'article L. 5121-17 en cours de trimestre, l'aide est interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.

«Art. R. 5121-48. - Lorsque le contrat de travail du jeune mentionné au 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2<sup>o</sup> du I de l'article L. 5121-17 est suspendu durant au moins trente 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.

«Art. 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 d'un 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 30 juin 2017***

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension, pour une durée de 3 ans]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

---

FNECS CFE CGC ;  
CFTC CSFV ;  
USN VAD CFE CGC.  
Il est convenu ce qui suit.

## **Préambule**

En 2013, la branche de la vente à distance a signé un accord relatif au contrat de génération. L'objectif à l'époque était de prolonger la réflexion sur l'emploi des seniors, tout en l'adaptant à la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération, c'est-à-dire en prenant en considération les jeunes et leur intégration dans l'entreprise. Ces enjeux étant toujours présents aujourd'hui, corrélés à l'importance que revêtent la gestion et de la transmission des compétences, les partenaires sociaux ont souhaité renouveler cet accord.

À ce titre, il est rappelé 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'actions qu'elles sont conduites à élaborer, les domaines d'action et les indicateurs, visés par le présent accord.

L'analyse du bilan à fin 2015 de l'accord du 18 novembre 2013 fait notamment ressortir que :

- l'objectif à fin 2016 de progression des effectifs de la classe d'âge des 55 ans et plus, fixé par les partenaires sociaux à + 12 %, soit 3380, est largement dépassé puisque cette population représente 15 % des effectifs 2015, soit 4728.
- L'objectif à fin 2016 de porter à 6 % le taux d'embauches de salariés de 55 ans et plus semble difficilement atteignable au regard des besoins en compétences dédiées au e-commerce qui ciblent plus particulièrement une population jeune.
- Avec une progression de 2,3 % par rapport à 2012, la part des jeunes de moins de 26 ans représente 8 % à fin 2015, pour un objectif à fin 2016 de 10 %.

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 jeunes et les salariés âgés.

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 ;
- de l'emploi des salariés âgés ;
- de 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.

## **Article 1** **Champ d'application**

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> «champs d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD) hormis celles ayant un effectif de 300 salariés ou plus ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés dans la mesure où ces dernières ont l'obligation de négocier à leur niveau un accord relatif au contrat de génération, ou d'établir un plan d'action.

## **Article 2** **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de répondre au triple objectif :

- 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.

### **Article 3** **Diagnostic préalable**

Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé au niveau de la branche.

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.

C'est sur la base de ce diagnostic préalable et de constats partagés que les signataires du présent accord conviennent des modalités de mise en œuvre suivantes.

### **Article 4** **Bénéficiaires des contrats de génération**

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.

### **Article 5** **Mesures prises au niveau de la branche**

À partir de l'analyse du diagnostic les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes :

Considérant la typologie de la branche, les parties au présent accord avaient souhaité dans l'accord de novembre 2013, en concertation avec leur OPCA, pouvoir mettre à disposition des outils de GPEC destinés à favoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle.

Considérant que ce sujet est toujours d'actualité, La branche s'engage à mobiliser les entreprises sur ce sujet et fera une nouvelle communication des outils qui avaient à l'époque étaient élaborés et qui figurent à l'annexe 3 du présent accord.

#### **Article 5.1** **Insertion durable des jeunes dans la branche**

##### **a**

#### **Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée**

Au 31 décembre 2015 les salariés âgés de moins de 26 ans représentent 8 % des effectifs globaux de la branche soit 2.521 salariés.

Les données chiffrées fournies par le diagnostic font apparaître une progression de 2,3 % de la part des moins de 26 ans dans les effectifs de la branche par rapport à 2012.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la part des jeunes dans la structuration des effectifs globaux de la branche et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique qui reste incertain et fragile, sur un objectif global de 10 % en CDI de jeunes visés l'article 4.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de mener des opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des

---

jeunes notamment en participant à des salons professionnels de recrutement.

Objectif : Faire progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux à fin 2020

## **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 4 au présent accord, doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

La branche s'engage à mettre faire une nouvelle diffusion du modèle de livret d'accueil 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...

À ce titre, il sera notamment adressé le lien vers la cartographie dynamique des métiers : <http://vad.forco.org/> qui permet d'avoir une vision globale de l'ensemble des métiers existants au sein de la branche professionnelle.

Il est donc demandé aux entreprises de mettre ce lien internet dans le livret d'accueil afin que les nouveaux entrants puissent avoir connaissance des différentes activités et postes, et ce, afin qu'ils puissent avoir une vision de ce qu'ils pourraient être amenés à vouloir exercer comme métiers au cours de leur carrière professionnelle. La finalité étant de les inciter à rester dans le secteur professionnel de la vente à distance en démontrant que le secteur est riche d'opportunités.

#### **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 présenté 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 5)

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 «réfèrent» dans l'accordclassification 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. L'accompagnant suivra au maximum deux jeunes et 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 6)

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 4 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 5 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 les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaires**

#### **Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants**

##### **1 - Développement de l'alternance**

Depuis 2016, dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, les entreprises ne disposent plus que d'un seul interlocuteur pour la collecte de la taxe. Ce dernier pourra être un organisme national ou un organisme collecteur régional interconsulaire.

Afin de renforcer l'optimisation des fonds pour financer des établissements d'enseignement et des centres de formation d'apprentis qui préparent les jeunes aux métiers qui répondent aux besoins des entreprises du commerce, la branche va communiquer avec le Forco pour inviter les entreprises du secteur à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de branche.

La finalité étant d'avoir une politique de branche en matière d'apprentissage proactive.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche pourront décider, dans le cadre des réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de l'attribution des fonds laissés libres par les entreprises.

Pour ce faire, des critères d'attribution vont être définis paritairement et une attention particulière se portera sur la qualité des formations et le suivi des apprentis.

Dans ce cadre, chaque année, les deux centres d'apprentissages qui auront le plus bénéficié des fonds libres viendront faire une présentation de l'utilisation des fonds qu'ils auront perçus au cours de l'année précédente.

Les parties rappellent l'existence du portail de l'alternance : [www.alternance.emploi.gouv.fr/](http://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, 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.

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.

À 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. À 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

#### **Mobilisation d'outils existants 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](http://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, SECURI-PASS...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Les parties signataires rappellent l'existence des crèches inter-entreprises qui peuvent favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et incitent les entreprises à se rapprocher des dispositifs existants sur le territoire ; elles rappellent le site des allocations familiales dédié à la garde d'enfant : [www.mon-enfant.fr](http://www.mon-enfant.fr)

Les parties signataires proposent que les différents sites internet évoqués ci-dessus soient repris dans le livret d'accueil.

## **Article 5.2**

### **Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés**

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 2013, les parties avaient 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 les effectifs au 31 décembre 2012, de la tranche d'âge des 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 12 %, soit 3380 (base panorama 2012).

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'embauché, porte sur les CDD et les CDI

Les parties constatent qu'au 31 décembre 2015, la part des embauches des salariés de plus de 55 ans est estimée à 1,4 % du total des embauches dans la branche. Les parties s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 3 % des embauches à horizon 2020

En ce qui concerne le maintien en activité des seniors, elles prennent l'engagement de faire progresser les effectifs de la tranche d'âge 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 10 %.

#### **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**

En 2016 un référentiel de branche sur la pénibilité a été élaboré.

L'objectif était d'accompagner les entreprises de la Vente à Distance dans une démarche d'évaluation des risques et plus particulièrement d'identification des facteurs de pénibilité en identifiant par métier, dans un premier temps, les facteurs de pénibilité qui les concernent puis, dans un second temps, en proposant des mesures de prévention appropriées pour chacun de ces métiers.

Au-delà de la cotation des emplois/activités au regard des seuils définis par décret, le référentiel est un outil d'aide aux entreprises de la branche dans leur démarche de prévention et préconise des pistes d'amélioration et de prévention de la pénibilité pour chaque facteur de risque.

Le 29 mars 2017, ce référentiel est passé devant le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) qui l'a validé ; le 5 mai 2017 est paru au Journal Officiel de la République Française l'arrêté d'homologation du référentiel par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et celui des affaires sociales et de la santé (NOR : ETST1713229A).

Cependant, indépendamment de l'homologation, la branche demande aux entreprises de s'inspirer des outils figurant dans le référentiel, notamment ceux ayant pour finalité la prévention des risques professionnels dès lors qu'elles ont des postes exposés à des facteurs de pénibilités.

Le référentiel est téléchargeable à cette adresse :

<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques/prevention-de-la-penibilite/referentiels-professionnels-de-branche-homologues-10715/article/referentiels-professionnels-de-branche-homologues>

Les parties signataires soulignent aussi 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 en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à 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.

De la même façon, elle préconise, pour ces mêmes salariés, que soit étudiée leur demande de bénéficier du dispositif de retraite progressive qui permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la Sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel.

## **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.

#### **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 9 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 pour le conserver dans l'emploi.

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 Compte Epargne Temps (CET) pourront avec l'accord du salarié l'utiliser afin de favoriser des aménagements du temps de travail des salariés concernés.

## **Article 5.3**

### **Transmission des savoirs et des compétences**

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 sa vie professionnelle (fiche 6 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 11 de la boîte à outils)

La branche s'engage à valoriser le dispositif «tuteur pro» proposé par le FORCO.

#### **Article 5.4**

##### **Outils d'aide à la gestion des âges**

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.

#### **Article 5.5**

##### **Engagement en faveur de l'égalité professionnelle**

L'ensemble des engagements définis au présent accord doivent s'inscrire dans le respect :

- des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ;
- de mixité des emplois ;
- et d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

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.

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, jeunes ou seniors.

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.

Afin que ces mesures soient parfaitement intégrées dans les entreprises, ces thèmes seront abordés au moins une fois par an entre la Direction de l'entreprise et les managers.

De la même façon, ce sujet sera abordé lors de la consultation annuelle du Comité d'entreprise sur la politique sociale.

#### **Article 6**

##### **Mise en œuvre de l'accord de branche**

- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

Les différentes mesures prévues par le présent accord devront être mises en œuvre dans le délai de trois ans que couvre l'accord.

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 2020.

La mise en œuvre des mesures prévue 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 trois cents 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.

#### **Article 7**

##### **Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés**

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.

#### **Article 8**

##### **Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 et**

---

***n'appartenant pas à un groupe de plus de 300***

*À 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 7).*

**Article 9**  
***Évaluation de l'accord de branche***

*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 dans le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.*

**Article 10**  
***Date d'application et durée de l'accord***

*Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension.*

*Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. À cette dernière date, il 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.*

**Article 11**  
***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.*

**Qualité de vie au travail**

**Accord du 13 avril 2015**

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des entreprises de vente à distance ;

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

USN VAD CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Commerce ;

CFE-CGC, la Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC ;

Fédération des Syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente ;

Fédération des Services CFDT.

**Préambule**

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.

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 du 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 leur site marchand ; 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 physique et virtuel et 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, les réseaux sociaux, les nouveaux modes de paiement, les outils de la relation clients...), est à la source d'une révolution commerciale et a généré un nouveau modèle économique qui doit gérer désormais une distribution multicanale 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 24h/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 établissements à ouvrir, sur le thème des organisations de travail, un dialogue social clair et constructif qui permettra, sur la base de constats partagés, d'ouvrir, si nécessaire, une négociation qui répond 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 du 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'État 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 h 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 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'État 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 l'interlocuteur qui favorise 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 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 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 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 5 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 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. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes - conciliation entre vie personnelle et professionnelle - organisation du travail**

### Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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 du 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 concerner davantage 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) & 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 de congé maternité et d'adoption : entretiens de retour de congé 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 de 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. À 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 professionnelle

Lors de l'entretien professionnel, ou à la demande du salarié, pourront être examinées les possibilités d'aménagements d'horaires, compatibles avec ses missions qui lui permettraient une meilleure articulation vie professionnelle / vie personnelle, en tenant compte y compris 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 (ex : 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, prises 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

#### **Le temps partiel**

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.

#### **Les technologies de l'information et de la communication**

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, 3 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 selon 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.

#### **Des organisations du travail adaptées aux TIC et nouveaux modes de consommation des clients**

Les innovations dans les technologies de l'information et de la communication (Internet, les réseaux sociaux, les nouveaux modes de paiement, les outils de la relation clients...), 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'organisations du travail.

#### Récapitulatif des dispositions de l'article 1 :

- 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 la non-discrimination
- Incitation des entreprises à mettre en œuvre des mesures facilitant la conciliation vie personnelle et 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**

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 qua-

litatifs.

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

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 aux comportements 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 (+ de 4 mois)



## 4. La formation destinée aux managers et dirigeants dans ce domaine

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'équipe 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

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 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

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er «champs d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (V.A.D.).

## 7. Durée de l'accord

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

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'État
  - L'organisation professionnelle de la branche (UPEC@D)
  - Un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord cadre
  - L'organisme relais : FORCO

Par ailleurs, une information sur le suivi de l'ADEC sera donnée en CPNEFP.

À 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

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

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.

## 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

## Télétravail

### Accord du 6 juillet 2015

[Étendu par arr. 19 janv. 2018, JO 26 janv., applicable à la date de sa signature]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des entreprises de vente à distance ;

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

USN VAD CFE CGC ;

Fédération des Syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente ;

Fédération des Service CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

## Préambule

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**

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**

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**

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**

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**

### 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 nécessaire au salarié en période de télétravail.

#### **Dépenses de fonctionnements**

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**

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**

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 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**

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 un 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 déplacements 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**

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'embauché, 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**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> «champs d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (V.A.D.).

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 de l'accord**

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**

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions de l'article L. 2261-9 et suivants du code du tra-

---

vail.

### 13. Date d'application

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

### 14. 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.

## Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

### Accord du 30 juin 2017

[Étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter de sa signature]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

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.

#### Article 1

#### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

##### Article 1.1

##### Missions d'intérêt général

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.

---

## **Article 1.2**

### **Secrétariat et transmission des accords d'entreprise**

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 Baroeul

L'adresse électronique est : cppni-vad@citeonline.org

## **Article 1.3**

### **Réunions de la commission paritaire**

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.

## **Article 1.4**

### **Composition de la commission**

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.

## **Article 1.5**

### **Modalités de vote**

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.

## **Article 2**

### **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

## **Article 3**

### **Dépôt de l'accord et extension**

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(*Terme exclu de l'extension par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr.*), 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.

## **Congé de proche aidant, don de jour de repos et congé pour hospitalisation**

### **Accord du 27 juin 2018**

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant son arrêté d'extension]

**Signataires :**

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

---

UPECAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

USN VAD CFE-CGC.

## **Préambule**

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 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 :

## **Le congé de proche aidant**

### **Article 1**

#### **Définition**

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.

### **Article 2**

#### **Les conditions d'ouverture**

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'au moins un 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 4<sup>ème</sup> degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

### **Article 3**

#### **La durée du congé**

Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à

- 3 mois pour les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 50 salariés
- 6 mois pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés

Le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-19 du Code du travail.

### **Article 4**

#### **La demande de congé**

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>)

## **Article 5**

### **Situation du salarié pendant le congé**

#### **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.

## **Article 6**

### **Fin du congé**

#### **Demande de renouvellement**

Le salarié peut demander le renouvellement de son congé. Pour ce faire, le salarié devra adresser sa demande de renouvellement par lettre recommandée avec accusé réception ou lettre 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 accusé réception ou lettre remise en main propre contre décharge) au moins un 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).

## **Le don de jours de repos**

### **Article 7 Définition**

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.

### **Article 8 Les conditions d'ouverture**

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.

### **Article 9 Les jours concernés**

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 5<sup>ème</sup> 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).

### **Article 10 Démarches**

#### **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 bénéficiaire du don**

Le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est

---

également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

#### **Article 11** **Situation du salarié**

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**

#### **Article 12** **Absence pour hospitalisation d'un enfant**

Les parties signataires décident de modifier partiellement l'article 25 de la Convention collective.

*(Voir Dispositions générales, article 25)*

#### **Article 13** **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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.

#### **Article 14** **Date d'application et durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension.

#### **Article 15** **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.

