

**Convention collective nationale**

IDCC : 2198. – **ENTREPRISES DE VENTE A DISTANCE**  
**(6 février 2001)**

*(Bulletin officiel n° 2001-4 bis)*

*(Etendue par arrêté du 10 février 2002,  
Journal officiel du 23 avril 2002)*

**ACCORD DU 24 MAI 2005**  
**RELATIF À LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**  
**TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : *ASET0551094M*

IDCC : 2198

Le présent accord a pour objectif d'engager les entreprises de la branche dans une gestion de l'emploi et des compétences axée sur l'aménagement de l'ensemble du cycle de vie professionnelle.

D'une manière générale, pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires affirment :

- que l'âge des salariés ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination ;
- que la valorisation de l'expérience des seniors constitue un enjeu majeur dans la profession.

L'usage prolongé des cessations anticipées d'activité a marqué les entreprises et les salariés. La loi prévoit désormais une augmentation du nombre des trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Il est donc nécessaire de faire évoluer les mentalités et de passer d'une culture de départ précoce à une politique de maintien dans l'emploi.

Dans ce contexte et suite à la loi Fillon du 21 août 2003, les signataires du présent accord sont conscients de la nécessité d'aménager une période de transition au cours de laquelle un certain nombre de salariés de la profession se verront ouvrir la possibilité d'une retraite avant 65 ans, en bénéficiant des différentes mesures prévues par la loi.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique :

- à l'ensemble des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD) dont l'activité principale est le commerce de détail de tout type de produits par tout média. Cette activité est généralement répertoriée aux numéros 52.6 A (vente par correspondance sur catalogue général) et 52.6 B (vente par correspondance spécialisée) de la nomenclature des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits ;
- aux personnels de ces entreprises travaillant dans tous centres liés à l'activité principale tels que entrepôts, centres d'appels, sièges sociaux ;
- à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national, y compris dans les départements d'outre-mer.

## 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, usages, culture d'entreprise...).

La branche a organisé dans l'accord sur la formation professionnelle le tutorat, accessible à tout salarié à divers moments de sa carrière professionnelle. Les seniors seront prioritaires pour exercer le rôle de tuteur ou de maître d'apprentissage pour lequel ils seront formés en conséquence.

Ces objectifs seront, d'une part, favorisés par des actions d'information et de mobilisation de l'ensemble du personnel par l'encadrement, d'autre part, pris en compte dans le cadre de la formation des managers afin qu'ils soient en mesure d'intégrer, avec l'appui de leur entreprise, tous les aspects de la gestion des âges dans le management de leurs équipes.

## 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 indemnité de départ en retraite prévue dans les différents avenants catégoriels de la convention collective.

## Article 4

### *Mise à la retraite entre 60 et 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. A l'issue de la période au cours de laquelle le salarié et l'employeur ont rassemblé ces éléments, le salarié peut s'opposer par écrit (lettre recommandée avec AR ou simple lettre contre décharge) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la retraite, à cette décision, laquelle deviendra, de ce fait, sans objet. Le refus du salarié ne peut, en aucun cas, constituer un motif de licenciement.

Contreparties en 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 2 mises à la retraite ;
- création ou consolidation de contrats à temps partiel en CDI : la contrepartie correspondant au nombre d'heures libérées par le salarié mis à la retraite ;
- embauche compensatrice réalisée dans le cadre d'une mesure de 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 de 1 an maximum avant la notification de la mise à la retraite ou au plus tard 1 an après le terme du préavis tel que calculé en application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance.

Indemnités pour mise à la retraite entre 60 et 65 ans :

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

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

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

L'ensemble des catégories professionnelles bénéficie dans l'entreprise d'un plancher d'indemnités de mise à la retraite.

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

## **Article 5**

### *Egalité 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**

### *Evolution de l'accord*

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

## **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*

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

## **Article 10**

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

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 impair pour exercer le droit d'opposition.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 24 mai 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Syndicat national des entreprises de vente à distance ;

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

#### **Syndicats de salariés :**

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

Fédération des services CFDT.