

Brochure n° 3333

**Convention collective nationale**

IDCC : 2198. – **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

**ACCORD DU 23 JUILLET 2007**

RELATIF AUX SALAIRES (RMG)

NOR : ASET0750935M

IDCC : 2198

Entre :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance ;

Le syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France,

D'une part, et

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

**Article 1<sup>er</sup>**

*Barèmes*

**1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales**

Ce barème fixe, pour chaque coefficient des catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, les montants pour les techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

## 1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

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

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

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale) les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, les montants de ce barème pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

## Article 2

### *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.

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

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

### **Article 3**

#### *Formalités de dépôt*

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10, alinéas 1 et 2, du code du travail.

### **Article 4**

#### *Date d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2007.

### **Article 5**

#### *Extension*

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 23 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

*Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007*

TAM

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
V	215	1 451
VI	235 255	1 517 1 613
VII	275 295	1 738 1 906

Cadres

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
VIII	295 330	1 906 2 085
IX	370 410 450	2 338 2 591 2 842
X	490 530 570	3 096 3 349 3 601
XI	610	3 854

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

*Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007*

TAM

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
V	215	18 992
VI	235 255	19 872 21 115
VII	275 295	22 764 24 969

Cadres

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale d'embauche
VIII	295 330	24 969 27 307
IX	370 410 450	30 619 33 931 37 230
X	490 530 570	40 541 43 854 47 165
XI	610	50 478