

Brochure n° 3301

Convention collective nationale

IDCC : 2098. – **PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

**ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2007
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD
SUR L'ANIMATION COMMERCIALE**

NOR : *ASET0850142M*

IDCC : *2098*

Entre :

Le syndicat national des prestataires de services d'accueil, d'animation et de promotion (SNPA) ;

Le syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP),

D'une part, et

La CSFV-CFTC,

D'autre part,

Sous le contrôle de la commission de suivi, la commission nationale de conciliation et d'interprétation et la commission mixte paritaire,

il a été convenu, après proposition par les organisations patronales et dans le prolongement de l'accord en date du 13 février 2006 portant dispositions spécifiques à l'animation commerciale, d'une convention déterminant, en particulier, les règles de conduite pour la novation des contrats.

PRÉAMBULE

Le recours au contrat à durée indéterminée reste le principe. Toutefois, dans le cas où il n'est pas possible de recourir à un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, ou de fonder la conclusion du

contrat à durée déterminée sur les cas de recours légaux, le recours aux contrats de travail à durée déterminée d'animation commerciale ou aux contrats intermittents sera possible, dans le respect de l'accord du 13 février 2006.

Le recours au contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale ou au contrat de travail intermittent s'effectuera dans le strict respect des dispositions conventionnelles intervenues en la matière.

Seuls sont concernés par l'accord du 13 février 2006 les salariés de niveau I et de niveau II.

Article 1^{er}

Cas des salariés embauchés après le 1^{er} mai 2007

En tout état de cause, tout salarié embauché sous contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale doit se voir proposer, dès qu'il remplit les conditions fixées à l'article 12 de l'accord du 13 février 2006, un contrat de travail intermittent.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de la première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, son absence de réponse étant assimilée à un refus de proposition.

En tout état de cause, aucune réponse ne saurait intervenir avant un délai de 7 jours calendaires au minimum.

Dans l'hypothèse d'une proposition d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, cette proposition sera faite dans les mêmes délais.

En cas de refus de sa part, le salarié continuera à bénéficier des dispositions conventionnelles relatives au contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Il conservera toutefois toujours la possibilité de demander la conclusion d'un contrat de travail intermittent, sous réserve bien entendu qu'il remplisse toujours, au moment de sa demande, les conditions prévues à l'article 12 de l'accord du 13 février 2006.

Les employeurs s'engagent en tout état de cause à informer les salariés concernés sur les modalités de transformation de leur contrat existant en contrat de travail intermittent.

Pour ce faire, une note d'information (annexe I au contrat de travail) rappelant les dispositions contenues dans l'accord sur l'animation commerciale sera adressée à chaque salarié concerné en même temps que la proposition de conclusion d'un contrat de travail intermittent faite par l'employeur en application de l'article 12 de l'accord du 13 février 2006.

Article 2

Cas des salariés embauchés avant le 1^{er} mai 2007

Le salarié a conclu un contrat de travail intermittent ou assimilé :

Le nombre d'heures de travail s'apprécie en prenant en compte les 12 mois calendaires précédant la dernière mission ou précédant le 1^{er} mai 2007, étant précisé que la période la plus favorable pour le salarié sera prise en compte :

– soit le salarié a travaillé plus de 500 heures : son contrat de travail

intermittent est donc confirmé et continuera de s'exécuter en application des dispositions conventionnelles négociées ;

- soit le salarié a travaillé moins de 500 heures : il lui sera proposé, après communication de la présente convention, la novation de son contrat de travail intermittent en contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Cette proposition sera faite par écrit et le salarié bénéficiera également d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires pour accepter cette proposition, son absence de réponse valant refus implicite de la proposition.

En tout état de cause, aucune réponse ne saurait intervenir avant un délai de 7 jours calendaires au minimum.

Un document (annexe II au contrat de travail), joint en annexe à la présente convention, formalisera la rupture d'un commun accord entre le salarié et l'employeur du contrat intermittent en cours et la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Il est rappelé que le salarié pourra toutefois de nouveau bénéficier d'un contrat de travail intermittent dès lors qu'il remplira les conditions de l'article 12 de l'accord du 13 février 2006

Les employeurs s'engagent à informer les salariés concernés sur les modalités de transformation de leur contrat existant en contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Ne sont pas concernés les salariés par un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, exécutant leur prestation de façon non interrompue.

Article 3

La faisabilité de la rupture d'un commun accord en contrepartie de la signature d'un CIDD et du versement d'une indemnité de rupture

Pour les salariés de niveaux I et II, lorsque les conditions de la poursuite du contrat antérieur ne sont pas réunies, et en contrepartie de la signature d'un CIDD et du versement d'une indemnité de rupture, les parties peuvent convenir de la rupture d'un commun accord de leur relation contractuelle.

En cas de rupture d'un commun accord, le salarié sera régularisé de ses droits en ce qui concerne ses congés payés.

Un solde de tout compte sera remis au salarié à l'issue de la rupture d'un commun accord.

En cas de rupture d'un commun accord entre le salarié et l'employeur du contrat intermittent, il sera versé une indemnité de rupture prenant en compte l'ancienneté du salarié et la rémunération perçue soit au cours des 18 derniers mois précédant la dernière mission du salarié, soit celle perçue au cours des 18 derniers mois précédant le 1^{er} mai 2007, la moyenne la plus favorable étant appliquée au salarié.

Le barème applicable est celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévu par la convention collective des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Article 4

Affectation prioritaire des salariés par secteur géographique

Les employeurs s'engagent à proposer aux salariés, en priorité, des animations commerciales se déroulant sur leur secteur géographique.

Par secteur géographique il convient d'entendre toute animation intervenant dans un rayon de 50 kilomètres autour du domicile de l'animateur (100 kilomètres aller-retour).

Article 5

Egalité de traitement

Les employeurs s'engagent à traiter de manière totalement égalitaire les salariés, femmes et hommes, quelle que soit la nature du ou des contrats de travail les liant avec eux.

Article 6

Information-consultation du CE

Les entreprises mettant en place ce processus devront procéder, d'une part, à l'information et, d'autre part, à la consultation obligatoire du comité d'entreprise pour les entreprises qui en sont dotées.

A défaut d'institutions représentatives, le salarié sera informé qu'il est prévu une faculté d'être assisté soit par une organisation syndicale, soit par un conseiller extérieur de la même façon qu'en matière de licenciement, de telle sorte que les modalités prévues par la présente convention soient respectées.

Article 7

Dépôt. – Publicité

La présente convention fera l'objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de la présente convention au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion.

Article 8

Entrée en vigueur

La présente convention entrera en vigueur, rétroactivement, à compter du 1^{er} mai 2007.

Il est possible de déroger aux dispositions susvisées dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 11 décembre 2007.

(Suivent les signatures.)

RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD

Entre les soussignés :

La Société prise en la personne de son représentant qualifié

D'une part,

Et :

M. (Mme)

D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Il a été préalablement remis à M. (Mme) un exemplaire de la « Convention pour la mise en œuvre de l'accord du 13 février 2006 ».

Article 2

M. (Mme) est entré(e) au service de la société par contrat de travail intermittent à compter du au dernier état en qualité de

En application des dispositions de l'article 2 de la « Convention pour la mise en œuvre de l'accord du 13 février 2006 » conclu le, il a été proposé à M. (Mme), par courrier en date du, de conclure un contrat à durée déterminée d'animation commerciale, dit CIDD, en application des dispositions de l'accord de branche étendu en date du 13 février 2006.

M. (Mme) a été averti(e) qu'il (elle) disposait, en tout état de cause, d'un délai minimal de 7 jours calendaires pour faire part de sa réponse.

Au terme de ce délai, M. (Mme) a expressément accepté la proposition qui lui a été faite.

Dès lors, en application des dispositions de l'article 1134 du code civil, et après que M. (Mme) ait pris connaissance des dispositions de la convention pour la mise en œuvre de l'accord du 13 février 2006 qui lui a été préalablement remise, le présent document formalise la rupture d'un commun accord, en dehors de tout litige, entre le (la) salarié(e) et l'employeur du contrat intermittent en cours.

C'est dans ce cadre que les parties se sont donc rapprochées et, au terme d'une négociation, ont décidé de se séparer selon les modalités suivantes.

Article 3

Date de la rupture

Le contrat de travail intermittent de M. (Mme) sera rompu le, sans effectuer de préavis, et le (la) salarié(e) reconnaît ne pouvoir prétendre à aucune indemnité compensatrice de ce préavis non exécuté de son fait.

Article 4

Indemnité de rupture

En application des dispositions de la convention pour la mise en œuvre de l'accord du 13 février 2006, il sera versé à M. (Mme) une indemnité de rupture prenant en compte l'ancienneté du salarié et la rémunération perçue soit au cours des 18 derniers mois précédant la dernière mission du salarié, soit celle perçue au cours des 18 derniers mois précédant le 1^{er} mai 2007, la moyenne la plus favorable étant appliquée au salarié.

Le barème applicable est celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévu par les dispositions de l'article 3.1 de l'avenant cadre pour le personnel cadre, et de l'article 19.2 pour les non-cadres, de la convention collective des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Article 5

Si l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel

M. (Mme) est informé(e) qu'il (elle) a la faculté d'être assisté(e) soit par une organisation syndicale, soit par un conseiller extérieur inscrit sur une liste préfectorale qui peut être consultée :

- soit à l'inspection du travail (indiquer l'adresse de l'inspection du travail dont relève l'établissement) ;
- soit à la mairie (indiquer l'adresse).

Fait à le en autant d'exemplaires que de parties.

La direction (signature)

Le (la) salarié(e) (signature)