

Brochure n° 3251

**Convention collective nationale**

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL  
NON ALIMENTAIRES**

**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),  
arts de la table, coutellerie, droguerie,  
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,  
modélisme, jeux, jouets,  
puérinatalité et maroquinerie**

---

**ACCORD DU 5 JUIN 2008**

**RELATIF AUX CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS**

NOR : *ASET0851068M*

IDCC : *1517*

---

Entre :

Le syndicat national des antiquaires négociants en objets d'art, tableaux anciens et modernes ;

Le syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion ;

Le comité professionnel des galeries d'art ;

Le chambre syndicale de l'estampe, du dessin et du tableau ;

La fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar, section arts de la table et cadeaux ;

La chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars et commerces ménagers ;

Le syndicat français du jouet, de la puériculture et des produits de l'enfant ;

La fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage ;

La chambre syndicale des métiers de la musique,

D'une part, et

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

La fédération du commerce, des services et force de vente CFTC ;  
La fédération des services CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

L'évolution rapide des techniques, les différences d'appellations d'emplois dans les entreprises d'une même branche professionnelle, la volonté d'assurer aux salariés une progression de carrière et une concrétisation des écarts hiérarchiques, ont conduit les partenaires sociaux à imaginer un système de classifications susceptible de répondre de façon objective, simple et équitable à ces différentes préoccupations.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (antiquités, brocante, galeries d'art, œuvres d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité, maroquinerie, instruments de musique) représentant un effectif de plus de 59 800 salariés au 31 décembre 2006 (source : observatoire prospectif du commerce de la branche).

La classification n'ayant pas été revue depuis la création de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité adapter le système de classification aux spécificités des nombreux métiers couverts par ladite convention collective nationale et à la taille des entreprises.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'annexe I « Classifications », modifiée par avenant n° 1 du 14 juin 1988, de ladite convention collective nationale.

Les partenaires sociaux rappellent que la classification a 5 fonctions essentielles :

- fonction d'identification des contenus du travail et des métiers pour mieux prendre en compte leur évolution ;
- fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle et à justifier les écarts entre les différentes situations de travail ;
- fonction salariale afin d'affecter un salaire minimum à chacun des niveaux correspondant à cette hiérarchie ;
- fonction de promotion et d'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle ;
- fonction de régulation du marché du travail en facilitant grâce à cet instrument unique la mobilité professionnelle dans les divers métiers et entreprises de la branche la progression de carrière et en permettant l'égalité professionnelle.

Le nouveau système de classification intègre un système mixte fondé sur des critères définis de façon rigoureuse et objective comportant un nombre significatif d'emplois repères assorti de niveau de classement permettant de concrétiser les écarts hiérarchiques.

Les partenaires sociaux ont choisi cette méthode en tenant compte des spécificités de la branche : le commerce de détail non alimentaire qui regroupe au moins 10 activités économiques différentes.

### *La notion de critères classants*

Chaque niveau hiérarchique repose sur des critères explicites (compétences et connaissances, complexité du poste et multiactivité, autonomie et responsabilité, communication et dimension relationnelle).

Pour les emplois non répertoriés dans les emplois repères, le classement effectif des postes est laissé à l'entreprise qui évalue le degré de qualification nécessaire à l'emploi en fonction des éléments déterminés par la branche (voir art. 4 « Les emplois repères »).

### *Les emplois repères*

Les emplois repères illustrent concrètement les emplois de la branche. Ils sont destinés à faciliter la mise en œuvre du classement dans les entreprises.

Le système de classement peut être ainsi utilisé dans toutes les filières de l'entreprise.

La nouvelle classification doit encourager la progression personnelle du salarié et son évolution professionnelle dans l'entreprise ou dans les entreprises de la branche. Elle doit permettre la reconnaissance de l'engagement du salarié dans l'exercice de son métier au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de la classification et sur l'obligation de l'appliquer dans l'entreprise :

- la classification doit faire le lien entre le niveau de qualification nécessaire à l'emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise. Ainsi la classification assure la relation avec la rémunération et permet d'appliquer le principe selon lequel toute progression de niveau de classification est associée à une progression de la rémunération ;
- la classification de l'emploi doit figurer sur le bulletin de paie (emploi, niveau) ;
- la classification des emplois est aussi un élément qui permet à la branche d'élaborer le rapport annuel présentant la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes et les indicateurs propres aux secteurs d'activités couverts (situation économique et sociale). L'élaboration de ce rapport permet la négociation en toute connaissance de cause et favorise ainsi la négociation dans la branche.

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

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

La classification définie dans le présent accord est applicable à tout type d'entreprise, d'établissement et à tout type de fonction. Elle repose sur l'utilisation de critères classants qui permettent d'analyser les fonctions indépendamment de la personnalité d'un salarié et de toute appellation d'emploi utilisée dans l'entreprise.

## **Article 2**

### *Hiérarchie de la grille des emplois*

La nouvelle classification déterminée par le présent accord reprend un classement des emplois en 9 niveaux qui peuvent être ventilés en 4 filières selon l'importance de l'entreprise :

1. Filière commerciale.

2. Filière administrative.
3. Filière services technique et logistique.
4. Filière atelier.

La structure des emplois de la branche nécessite une nouvelle répartition en 9 niveaux de qualification ainsi définie :

- les emplois d’ouvriers et d’employés sont classés en 5 niveaux de qualification ;
- une catégorie intermédiaire agent de maîtrise est créée au niveau 6 ;
- les cadres sont classés en 3 niveaux de qualification, niveaux 7, 8 et 9.

Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l’entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l’entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendant de leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l’application de la classification.

Ainsi pour la détermination du niveau de qualification des emplois, les employeurs doivent se référer à la grille des critères classants et aux emplois repères (voir art. 4).

En fonction de la structure de l’entreprise ou de l’établissement, le système permet la promotion au niveau supérieur de la filière et le passage d’une filière à l’autre, notamment par la formation, acquisition de compétences ou l’exercice de responsabilités nouvelles.

### **Article 3**

#### *Le système des critères classants*

Les critères classants sont les références qui permettent de distinguer les niveaux d’exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d’établir l’adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer. Ainsi qu’il est précisé à l’article 2, les employeurs doivent se référer aux critères classants qui viennent en appui des emplois repères.

#### **3.1. Définition des critères retenus**

Quatre critères classants ont été retenus : compétences et connaissances, complexité du poste et multiactivité, autonomie et responsabilité, communication et dimension relationnelle.

##### *a) Compétence et connaissances*

La compétence est un critère qui tient compte de la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Les connaissances sont déterminées :

- soit par un niveau d’éducation nationale minimal requis ou non selon la nature de l’emploi ;
- soit par la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, un titre professionnel ou technique ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- soit par la maîtrise opérationnelle acquise par expérience professionnelle ;
- soit par la formation continue ;
- soit par la validation des acquis de l'expérience (VAE) selon les dispositions légales et réglementaires dispensée par les organismes agréés.

#### b) Complexité du poste et multiactivité

La complexité du poste se définit selon le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les informations à collecter, les réflexions à mener et les objectifs communs à atteindre.

La multiactivité est une richesse pour les salariés et les entreprises du commerce de détail non alimentaire. Elle se caractérise par la faculté soit d'assurer de façon habituelle plusieurs fonctions de nature différente au sein d'une même filière, soit dans le cadre d'une même spécialité.

La multiactivité exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis.

Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau.

#### c) Autonomie et responsabilité

L'autonomie, c'est la faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs. Ce critère évolue selon :

- la nécessité, la fréquence, l'étendue et la distance du contrôle ;
- le degré d'autonomie que requiert l'emploi ;
- les missions spécifiques confiées ;
- le degré de délégation pour l'animation et/ou le contrôle d'équipe, de représentation, de négociation, de gestion, de signature ;
- la contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou externes.

L'autonomie évolue selon le degré de latitude d'action dont dispose le salarié dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées.

La responsabilité est le fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions internes et externes à celle-ci (clients, fournisseurs...).

#### d) Communication et dimension relationnelle

Ce critère concerne l'exigence de contacts nécessaires à l'exercice de la fonction selon le niveau hiérarchique dans la situation relationnelle avec les acteurs externes de l'entreprise.

Selon le niveau, la dimension relationnelle s'analyse comme l'aptitude à s'insérer dans la vie de l'entreprise, à coopérer, participer au sein d'une équipe ou animer une équipe afin de répondre aux besoins de la clientèle.

### 3.2. Présentation de la grille

La grille reprend horizontalement les 4 critères classants et verticalement les compétences qu'elle requiert :

- 5 niveaux pour les employés et ouvriers ;
- 1 niveau pour les agents de maîtrise ;
- 3 niveaux pour les cadres.

Selon la structure et l'importance de l'entreprise, les emplois sont ventilés en 4 filières :

1. Filière commerciale.
2. Filière administrative.
3. Filière services technique et logistique.
4. Filière atelier.

Les critères classants revêtent la même importance. Verticalement la grille présente la graduation de valeur des critères classants selon les niveaux.

La lecture horizontale de la grille permet d'apprécier les exigences minimales auxquelles un emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé.

A chaque niveau correspond une liste non exhaustive d'emplois repères (voir art. 4).

L'application du niveau détermine la rémunération minimale mensuelle de base garantie à chaque salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise garantie à chaque salarié.

## Article 4

### *Les emplois repères*

Une liste d'emplois repères répertoriés selon les informations recueillies auprès des entreprises de la branche dans le cadre de l'enquête emploi formation par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et la cartographie des métiers réalisée par l'observatoire prospectif du commerce ont permis aux signataires la mise en application de la grille de classification.

Ces emplois repères ne représentent nullement une liste exhaustive des emplois et de leur évolution dans les différents métiers couverts par le champ d'application de ladite convention collective nationale. Ils ont été jugés significatifs et donc repères pour 2 raisons :

- ils sont présents dans de nombreuses entreprises ;
- ils concernent le plus grand nombre de salariés.

Ainsi qu'il est précisé à l'article 2, les employeurs doivent se référer aux emplois repères.

Ces emplois repères figurent dans à l'annexe I « Classification des emplois » du présent accord. Dans le cas où l'emploi ne serait pas référencé dans les emplois repères, les critères classants permettent de déterminer le niveau de l'emploi occupé.

En cas d'appellation d'emploi dans une langue étrangère, le contrat de travail et la fiche de paie mentionneront la correspondance en langue française.

## **Article 5**

### *Rémunération. – Mise en œuvre de la nouvelle classification Affiliation au régime des cadres*

Conformément à l'article 9 du présent accord, les difficultés de mise en œuvre de la nouvelle classification qui n'auraient pas été résolues dans l'entreprise seront soumises à la commission nationale paritaire d'interprétation, instituée par l'article 1.7 des clauses générales de la convention collective nationale.

#### **5.1. Rémunération**

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

#### **5.2. Délai de mise en œuvre**

La nouvelle classification est d'application directe dans l'entreprise, toutefois une certaine souplesse est accordée aux entreprises pour sa mise en œuvre. Ainsi les entreprises disposent d'un délai de 6 mois maximum à compter de la date d'extension du présent accord pour mettre en place la présente classification.

#### **5.3. Recommandation des partenaires sociaux**

Pour faciliter la transition entre l'ancienne et la nouvelle classification, les partenaires sociaux recommandent vivement aux entreprises de la branche d'établir un inventaire de toutes les fonctions existantes dans l'entreprise.

L'employeur doit tenir compte des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié.

#### **5.4. Garanties individuelles pour les salariés déjà en place dans l'entreprise et tableau de passage à la nouvelle classification**

Pour les salariés en place dans l'entreprise au moment de l'extension de cet accord, les éventuelles modifications de classement nécessaires pour établir une bonne concordance avec les définitions des critères et les fonctions réellement exercées dans l'entreprise par les salariés feront l'objet de la consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

En aucun cas, l'application de la nouvelle classification ne peut entraîner une baisse de la rémunération brute mensuelle du salarié.

Dans le cas où un statut agent de maîtrise a été créé dans l'entreprise préalablement à la mise en place de cette nouvelle classification, le salarié concerné ne peut voir son statut affecté par la nouvelle classification.

Un salarié titulaire du statut cadre ne peut voir son statut affecté par la nouvelle classification.

### 5.5. Affiliation au régime des cadres (AGIRC)

Les parties signataires entendent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux niveaux 7 (cadre), 8 (cadre confirmé) et 9 (cadre supérieur) du présent accord.

### 5.6. Tableau de passage de l'ancienne à la nouvelle classification

La tableau de passage s'applique uniquement pour les salariés déjà en place dans l'entreprise à la date d'extension du présent accord et pendant un délai maximum de 6 mois après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les entreprises doivent veiller attentivement à ce que le niveau affecté au salarié corresponde au degré de responsabilité demandé au salarié, elles res-pecteront pour cela les critères classants.

NIVEAU DANS L'ANCIENNE classification	NIVEAU DANS LA NOUVELLE classification
Employés-ouvriers	
I	1
II	2
III	3
IV	4
V	5 ou 6
	5
VI	Agent de maîtrise
	6
	ou 7 (cadres)
Cadres	
VII	7 ou 8
VIII	8 ou 9
	9



## 5.7. Mentions sur la fiche de paie

A la date de l'extension du présent accord, et après le délai de mise en œuvre précisé à l'article 5, seuls les niveaux en chiffres arabes devront figurer sur les fiches de paie (voir art. 4).

## Article 6

### *Portée de l'accord*

En application des dispositions du code du travail, les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la nouvelle classification déterminée par le présent accord.

## Article 7

### *Formation*

#### 7.1. Reconnaissance de la formation initiale

Il est demandé aux entreprises de la branche de reconnaître les diplômes de l'éducation nationale directement en rapport avec la fonction exercée dans l'entreprise.

#### 7.2. Reconnaissance des actions de professionnalisation

Pour faire droit à l'article 7 défini dans l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle, dès lors qu'un salarié a suivi avec assiduité une action de formation de professionnalisation et satisfait aux évaluations prévues, ce salarié accèdera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau 1 de la convention collective susmentionnée.

A cet égard, les entreprises doivent veiller à la bonne application du niveau de classification auquel peut accéder tout salarié ayant obtenu une qualification professionnelle reconnue par la branche, notamment par les certificats de qualification professionnelle qui sont ou seront créés et étendus par arrêté au *Journal officiel*.

## Article 8

### *Egalité professionnelle*

L'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique.

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises de la branche :

- 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, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes.

Conformément aux dispositions légales, les signataires s'engagent à établir un diagnostic sur la base de la situation comparée entre les hommes et les

femmes dans la branche et à ouvrir dans les meilleurs délais des négociations pour supprimer les écarts salariaux éventuels.

## **Article 9**

### *Difficultés d'application et correspondance*

Les difficultés d'application du présent accord qui n'auraient pas été résolues dans l'entreprise seront soumises à la commission nationale paritaire d'interprétation, instituée par l'article 1.7 des clauses générales de la convention collective.

L'adresse de la correspondance figurant à l'article 1.7 des clauses générales de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaire est modifiée comme suit : groupe des 10 CDNA, fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar, 14, terrasse Bellini, 92807 Puteaux Cedex.

## **Article 10**

### *Révision de la classification*

Les parties signataires s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification dans un délai maximum de 5 années à compter de la signature du présent accord ou sur décision de la commission nationale d'interprétation suite à l'application de l'article 9 du présent accord.

## **Article 11**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 12**

### *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties avec un préavis de 2 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

La dénonciation oblige les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

### **Article 13**

#### *Notification*

A 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.

### **Article 14**

#### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

### **Article 15**

#### *Extension*

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.

### **Article 16**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 5 juin 2008.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Classification des emplois

#### *Employés et ouvriers, niveau 1*

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Compétences et connaissances :</b> Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier.	<b>Filière commerciale :</b> - employé de vente ou de magasin débutant
<b>Complexité du poste :</b> Débutant : exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	<b>Filière administrative :</b> - employé de bureau débutant.
<b>Autonomie et responsabilités :</b> Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées.	<b>Filière services technique et logistique :</b> - employé de nettoyage ; - manutentionnaire débutant.
<b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...)	<b>Filière atelier :</b> - ouvrier débutant ; - employé d'atelier débutant.
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

*N.B. :* reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation (voir art. 7 de l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires) : tout salarié ayant suivi une action de professionnalisation telle que définie dans l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle doit être classé à un niveau supérieur au niveau 1.

## *Employés et ouvriers, niveau 2*

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Compétences et connaissances :</b>            Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant à un niveau de formation CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'avenant du 3 avril 2008.</p> <p>Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau 1.</p> <p><b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b>            Exécute des tâches simples, répétitives et variées concernant plusieurs filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à deux postes ou exécute des tâches relatives à une seule activité mais plus complexes qu'au niveau 1.</p> <p>Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.</p> <p><b>Autonomie et responsabilités :</b>            Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures.</p> <p><b>Communication et dimension relationnelle :</b>            Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).</p>	<p><b>Filière commerciale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de vente ou de magasin ;</li> <li>- employé de caisse (opérations de caisse de base) ;</li> <li>- hôte d'accueil ;</li> <li>- aide étalagiste.</li> </ul>
	<p><b>Filière administrative :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de bureau ;</li> <li>- standardiste.</li> </ul>
	<p><b>Filière services technique et logistique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- manutentionnaire ;</li> <li>- chargé de réception ;</li> <li>- préparateur de commande ;</li> <li>- chauffeur-livreur VL ;</li> <li>- coursier.</li> </ul>
	<p><b>Filière atelier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé d'atelier ;</li> <li>- employé de service après-vente ;</li> <li>- ouvrier ;</li> <li>- ouvrier-réparateur.</li> </ul>
	<p><b>Plusieurs postes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de magasin polyvalent limité à 2 postes.</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art 3.1 b).</p>	

### *Employés et ouvriers, niveau 3*

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Compétences et connaissances (4) :</b>            Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant à un niveau de formation équivalent au baccalauréat général, technologique ou professionnel ou brevet professionnel ou avec une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'avenant du 3 avril 2008.</p> <p><b>Compétences globales sur l'ensemble de l'activité</b> (vente, caisse, secrétariat...) relative au poste occupé.</p> <p><b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b>            Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur.            Adaptation à l'emploi correspondant à plusieurs semaines.</p> <p><b>Autonomie et responsabilités :</b>            Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées.            Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures.</p> <p><b>Communication et dimension relationnelle :</b>            Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées.</p>	<p><b>Filière commerciale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur (4) ;</li> <li>- conseiller de vente ou d'achat ;</li> <li>- caissier ou hôte de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse) ;</li> <li>- hôte d'accueil ;</li> <li>- étalagiste ;</li> <li>- employé de merchandising ;</li> <li>- animateur-démonstrateur.</li> </ul>
	<p><b>Filière administrative :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aide-comptable ;</li> <li>- secrétaire ou assistante ;</li> <li>- standardiste bilingue ;</li> <li>- employé administratif ;</li> <li>- documentaliste.</li> </ul>
	<p><b>Filière services technique et logistique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- magasinier ;</li> <li>- réceptionnaire ;</li> <li>- agent de maintenance ;</li> <li>- chargé de réception qualifié ;</li> <li>- préparateur de commande qualifié.</li> </ul>
	<p><b>Filière atelier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier professionnel ;</li> <li>- technicien.</li> </ul>

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
	<b>Plusieurs postes :</b> - employé de magasin polyvalent qualifié.
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p> <p>(4) L'obtention du certificat de qualification professionnelle « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » donne accès à la qualification de vendeur niveau 3.</p>	

#### *Employés et ouvriers, niveau 4*

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Compétences et connaissances :</b> Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant un niveau de formation équivalent au moins à bac + 2 (niveau III de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'avenant du 3 avril 2008. Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relative au poste occupé et complétées par une spécialisation.	<b>Filière commerciale :</b> - vendeur qualifié ; - conseiller de vente ou d'achat qualifié ; - caissier ou hôte de caisse qualifié (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes) ; - étalagiste qualifié ; - assistant achats ; - assistant marketing ; - marchandiseur.
<b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b> Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bonne technicité et une spécialisation ou effectue des opérations qualifiées nécessitant une polyvalence sur plusieurs postes de niveaux inférieurs.	<b>Filière administrative :</b> - aide-comptable qualifié ; - secrétaire ou assistant qualifié ; - assistant administratif ; - secrétaire bilingue ; - employé administratif qualifié ; - assistant informatique ; - archiviste-documentaliste.

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Autonomie et responsabilités :</b> Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes. Responsabilité limitée aux décisions d'adaptation prises dans le respect des directives et des procédures.</p> <p><b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets propres à leur métier, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétences.</p>	<p><b>Filière services technique et logistique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- logisticien ;</li> <li>- gestionnaire approvisionnement ;</li> <li>- préparateur cariste ;</li> <li>- assistant technique.</li> </ul>
	<p><b>Filière atelier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier professionnel qualifié ;</li> <li>- technicien qualifié.</li> </ul>
	<p><b>Plusieurs postes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur, caissier ;</li> <li>- vendeur, étalagiste ;</li> <li>- vendeur, animateur ;</li> <li>- secrétaire, comptable ;</li> <li>- vendeur, marchandiseur.</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p>	

### *Employés et ouvriers, niveau 5*

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Compétences et connaissances :</b> Emploi qui requiert des connaissances professionnelles reconnues par un diplôme d'étude supérieure de niveau BTS, DUT, DEUG ou équivalent (niveau III de l'éducation nationale) ou une expérience professionnelle confirmée, équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'avenant du 3 avril 2008.</p> <p>Emploi exigeant des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dans une filière ou une activité.</p>	<p><b>Filière commerciale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur hautement qualifié ;</li> <li>- vendeur spécialisé ;</li> <li>- étalagiste, décorateur ;</li> <li>- vendeur principal ;</li> <li>- assistant marketing qualifié ;</li> <li>- assistant achat qualifié ;</li> <li>- animateur d'équipe (magasin).</li> </ul>



CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b> Effectue des opérations complexes liées à l'animation d'une équipe ou à un poste spécialisé dans une activité nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelle correspondantes.</p> <p><b>Autonomie et responsabilités :</b> Autonomie dans les tâches confiées. Aide à l'animation et à la coordination de l'activité de plusieurs salariés (de niveaux 1 à 4) sous la responsabilité d'un salarié de niveau supérieur. Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fixation des priorités.</p> <p><b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétences.</p>	<p><b>Filière administrative :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comptable ;</li> <li>- secrétaire de direction ;</li> <li>- assistant administratif qualifié ;</li> <li>- assistant informatique qualifié ;</li> <li>- archiviste-documentaliste qualifié ;</li> <li>- animateur d'équipe (ou service).</li> </ul>
	<p><b>Filière services technique et logistique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- responsable de la réception ;</li> <li>- logisticien qualifié ;</li> <li>- préparateur cariste qualifié ;</li> <li>- assistant technique qualifié ;</li> <li>- animateur d'équipe (technique ou logistique).</li> </ul>
	<p><b>Filière atelier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier professionnel ;</li> <li>- technicien hautement qualifié ;</li> <li>- animateur d'équipe (atelier)</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p>	

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Compétences et connaissances :</b>            Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités).</p>	<p><b>Filière commerciale :</b>            Gestion d'une unité :            - responsable de rayon ;            - responsable de caisse et d'accueil ;            - responsable de magasin ;            - responsable adjoint ;            - adjoint de direction.</p> <p>Postes spécialisés :            - acheteur junior ;            - chef de produit junior ;            - décorateur.</p>
<p><b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b>            Effectue des opérations qualifiées et complexes du fait de métiers connexes, de difficultés techniques, laissant une marge d'interprétation.</p> <p>Complexité du poste lié à un emploi spécialisé nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelles de la spécialisation correspondante ou lié à la gestion d'une unité nécessitant des compétences multiples.</p>	<p><b>Filière administrative :</b>            Gestion d'une unité :            - responsable d'un service administratif.</p> <p>Postes spécialisés :            - comptable qualifié ;            - assistant de direction ;            - contrôleur de gestion junior ;            - technicien informatique ;            - responsable de projet informatique.</p>
<p><b>Autonomie et responsabilités :</b>            Autonomie limitée aux moyens mis à sa disposition dans l'organisation du magasin ou service ou dans la fonction occupée.</p> <p>A la responsabilité d'un magasin, d'un service sous l'autorité et les directives du chef d'entreprise, d'un directeur ou d'un responsable commercial ou a la responsabilité d'une activité correspondant à l'emploi occupé en qualité de spécialiste.</p> <p>A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de coordonner son équipe.</p>	<p><b>Filière services technique et logistique :</b>            Gestion d'une unité :            - responsable d'un service (technique ou logistique) ;            - responsable de réception qualifié.</p>

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former, contribuer à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier avec des interlocuteurs variés.	<b>Filière atelier :</b> - responsable d'un service (atelier).
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p>	

### *Cadres, niveau 7*

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Compétences et connaissances :</b> Emploi exigeant des compétences générales de gestion d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d'activités doublé d'une grande expérience professionnelle.	<b>Filière commerciale :</b> Gestion d'une unité : - directeur de magasin ; - directeur adjoint ; - responsable de service ou de secteur.  <b>Postes spécialisés :</b> - acheteur ; - responsable de produit.
<b>Complexité du poste :</b> Même complexité du poste qu'au niveau 6. Travail dans le cadre d'un processus global sur un ou plusieurs objectifs ou projet.	<b>Filière administrative :</b> Gestion d'une unité : - responsable comptable ; - responsable des services administratifs.  <b>Postes spécialisés :</b> - contrôleur de gestion qualifié ; - responsable de projet informatique qualifié.

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Autonomie et responsabilités :</b>  Autonomie dans son domaine de responsabilités et dans l'organisation de son activité.  Participe à la définition des moyens mis à sa disposition.  Responsabilité totale d'un magasin ou d'un service, d'un secteur.  Recrute et prend toute décision ayant des conséquences sur l'évolution professionnelle du personnel dont il a l'autorité.</p>	<p><b>Filière services technique et logistique :</b>  Gestion d'une unité :  - responsable des services techniques ou logistiques.</p>
<p><b>Communication et dimension relationnelle :</b>  Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes. Représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.</p>	<p><b>Filière atelier :</b>  Gestion d'une unité :  - responsable d'atelier.</p>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).  (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p>	

### *Cadres, niveau 8*

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Compétences et connaissances :</b>  Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction.</p>	<p><b>Filière commerciale :</b>  Gestion d'une unité :  - directeur des ventes ;  - directeur des achats ;  - directeur marketing ;  - directeur régional ;  - directeur de magasin qualifié.</p>
<p><b>Complexité du poste :</b>  Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées.</p>	<p><b>Filière administrative :</b>  Gestion d'une unité :  - directeur administratif ;  - directeur informatique.</p>
<p><b>Autonomie et responsabilités :</b>  Propose le cadre et les orientations appropriées aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes.  Forte autonomie dans la définition des moyens</p>	<p><b>Filière services technique et logistique :</b>  Gestion d'une unité :  - directeur technique ;  - directeur logistique.</p>

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.	<b>Filière atelier :</b> Gestion d'une unité : - directeur atelier.
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

*Cadres, niveau 9*

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Compétences et connaissances :</b> Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l'entreprise.	<b>Filière commerciale :</b> Gestion d'une unité : - directeur commercial ou de réseau.
<b>Complexité du poste :</b> Poste d'une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion.	<b>Filière administrative :</b> Gestion d'une unité : - directeur administratif et financier ; - directeur des ressources humaines.
<b>Autonomie et responsabilités :</b> Forte autonomie dans la définition des moyens.	<b>Filière services technique et logistique</b>
<b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l'entreprise.	<b>Filière atelier</b>
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

*N.B.* : les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendant de leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification (art. 3.2).

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations minimales

La classification des emplois détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise (voir art. 5).

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM mensuel
Employés et ouvriers	
I	1 325
II	1 335
III	1 350
IV	1 370
V	1 455
Agents de maîtrise	
VI	1 600
Cadres	
VII	2 080
VIII	2 680
IX	3 000

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau dans le mois qui suit l'extension de l'accord « Classifications » et ses annexes I « Classification des emplois » et II « Barème des rémunérations minimales ».