

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 3 JUILLET 2012

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES

NOR : ASET1251113M

IDCC : 2198

Entre :

Le SEVCNE ;

Le SNEVAD,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barèmes

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient 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^{er} juillet 2012, les montants pour les catégories ouvriers/employés, 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 vente à distance, 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^{er} juillet 2012, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers/employés, 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

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 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^{er} juillet 2012.

Article 5

Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 3 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1^{er} juillet 2012

Employés

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale
I	145	1 426
	150	1 427
II	155	1 429
	160	1 432
III	165	1 437
	170	1 441
	180	1 446
IV	190	1 455
	200	1 474

TAM

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale
V	215	1 599
VI	235	1 667
	255	1 767
VII	275	1 898
	295	2 075

Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale
VIII	295	2 075
	330	2 263
IX	370	2 529
	410	2 796
	450	3 060
X	490	3 327
	530	3 593
	570	3 859
XI	610	4 125

ANNEXE II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1^{er} juillet 2012

Employés

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE brute minimale garantie
I	145	18 064
II	150	18 106
	155	18 160
	160	18 299
III	165	18 409
	170	18 576
	180	18 801
IV	190	19 066
	200	19 500

TAM

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE brute minimale garantie
V	215	20 966
VI	235	21 893
	255	23 259
VII	275	25 040
	295	27 436

Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE brute minimale garantie
VIII	295	27 436
	330	29 985
IX	370	33 590
	410	37 195
	450	40 771
X	490	44 390
	530	47 996
	570	51 586
XI	610	55 190