

Accord du 12 juin 2020
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2050817M

IDCC : 2198

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

SNEC CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

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 ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
- 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 de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2 | Modalités d'application

Le minimum conventionnel de la catégorie A débutants est porté à 1 539,42 €.

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutants) des autres catégories sont revalorisés de 0,5 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant – référent – polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle 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 en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 4 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce 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 6 | 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 7 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} juillet 2020.

Article 8 | Extension

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

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 12 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Rémunération mensuelles brutes minimales (1^{er} juillet 2020)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 539,42	1 570	1 632
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois			

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 558	1 589	1 651
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois			

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 604	1 636	1 700
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois			

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 757	1 792	1 862
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois			

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 174	2 217	2 304
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois			

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 418	2 466	2 563
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois			

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 068	3 129	3 252
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois			

Catégorie H	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 144	4 306