

ACCORD DE BRANCHE DU 5 AVRIL 2023
RELATIF AUX MINIMA CONVENTIONNELS
&
AUX INDEMNITES DE DEPART EN
RETRAITE

Entre :

- L'USN E-commerce CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Commerce CFE- CGC, La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC
- La Fédération des Syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente
- La Fédération des Services CFDT
-

d'une part,

Et

- L'UPECAD – L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce à Distance,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 – 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 du Commerce 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 minimaprofessionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 1.1 – Modalités d'application

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) des catégories A à G sont augmentés de + 1,8 %.

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.

Le salaire conventionnel (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de + 1,8 %.

Article 2 – Indemnités de départ à la retraite de la catégorie « Ouvriers et employés »

L'article 17 de l'avenant « Ouvriers et employés » du 6 février 2001 est modifié pour être rédigé comme suit :

« La mise à la retraite d'un salarié qui remplit les conditions de retraite à taux plein, et le départ à la retraite ne constituent ni une démission ni un licenciement.

« Le salarié qui partira en retraite de son initiative percevra au moment de son départ une indemnité égale à 25 heures par année de présence.

« En cas de mise à la retraite par l'employeur d'un salarié dans les conditions prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail, l'indemnité de mise à la retraite ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

« En cas de mise à la retraite par l'employeur, ou en cas de départ volontaire du salarié, l'autre partie doit être avertie au moins 3 mois à l'avance.

« Le droit à l'indemnité de départ en retraite n'est définitivement acquis que s'il est justifié de la demande de liquidation de cette retraite ».

Article 3 - Egalité 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 cinquante 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 A 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 L2231-6 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} juin 2023.

Article 8 - Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 5 avril 2023 en 12 exemplaires originaux.

Pour l'USN E-commerce CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Commerce CFE- CGC, La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE- CGC

Pour la Fédération des Syndicats CFTC

Pour la Fédération des Services CFDT

Pour l'UPECAD, Union Professionnelle des Entreprises du Commerce à Distance,

REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MINIMALES**COMMERCE A DISTANCE**

1er juin 2023

Catégorie A	Débutant	Maitrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1710	1744	1813

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie B	Débutant	Maitrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1729	1764	1833

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie C	Débutant	Maitrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1775	1811	1882

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie D	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	1933	1972	2049

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	2362	2409	2504

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	2612	2664	2769

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	3281	3347	3478

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H		Maitrisant	Référent
Mensuel		4387	4559

A l'exception de la catégorie A niveau débutant, tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche