

Accord du 06 Juillet 2015 relatif au Télétravail dans la branche professionnelle de la Vente à Distance

Entre

- L'USN VAD 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, représentée par Messieurs Alain DIEUDONNE et Michel RIME
- la Fédération des Syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente, représentée par Monsieur Alexandre LEMAHIEU
- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Francis MEGANCK
- La Fédération des employés et cadres force ouvrière, représentée par Monsieur Christophe LECOMTE
- La Fédération du commerce et des services CGT, représentée par Monsieur Arnaud CHEMAIN

d'une part,

et

- le Syndicat national des entreprises de vente à distance, représenté par Madame Hélène Van Waes,
- le Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France, représenté par Madame Hélène Van Waes

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

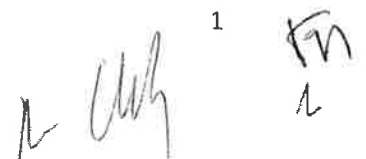
Préambule

Les parties au présent accord veulent promouvoir et faciliter l'accès à des organisations de travail qui permettront aux salariés qui le souhaitent, notamment pour des raisons de vie personnelle, de réaliser, par accord individuel avec leur employeur, tout ou partie de leur temps de travail à leur domicile ou en dehors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, puis l'article L1222-9 du Code du travail ont défini le télétravail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail, dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci».

Le télétravail est une organisation de travail décidée d'un commun accord et qui peut-être convenue pour une période déterminée ou indéterminée.

 1
Handwritten signatures and initials, including a large signature and the letters 'FN'.

Par ailleurs, l'accès au télétravail peut être subordonné à des situations personnelles, par exemple :

- Accompagnement d'un proche en fin de vie
- Distance domicile-travail
- Fin de carrière
- Handicap
- Problèmes de mobilité

En cas de circonstances particulières (épidémie, intempéries, problème personnel temporaire...), un accord entre salarié et employeur, peut aussi organiser une « période de télétravail » qui, du fait de son caractère ponctuel et/ou irrégulier, ne sera pas concernée par les dispositions relatives au télétravail.

Les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ne sont qu'un moyen de contact avec l'entreprise ne sont pas non plus, concernés par les dispositions relatives au télétravail.

1. Principes généraux

La mise en place du télétravail dans l'entreprise est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés.

Ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat de l'employeur et du salarié et ne peut être mis en place que si les locaux utilisés par le salarié respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

2. Mise en place du télétravail

La mise en place du télétravail, les conditions de son exercice dans l'entreprise sont arrêtées après information et consultation, quand ils existent, du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) et du CHSCT.

Le salarié en période de télétravail doit être informé des éventuels moyens de surveillance de l'activité professionnelle mis en place. La mise en place de ces moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du CHSCT si l'entreprise en est dotée.

Le système de surveillance mis en place doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

En fonction des spécificités des postes concernés par le télétravail et de l'organisation du travail des salariés concernés, l'entreprise détermine avec les représentants du personnel les modalités selon lesquelles est établie la communication des salariés en période de télétravail.

3. Durée du travail

Le salarié en période de télétravail est astreint à la même organisation de travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise.

2
unh P-17
L

L'employeur met en place tout moyen permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail.

Au moins une fois par an, le salarié aura un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail et plus généralement l'organisation du télétravail. Ces thèmes sont abordés lors d'un entretien spécifique ou lors de l'entretien annuel.

4. Droits du salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment en termes de protection sociale, de congés, d'accès aux activités sociales du comité d'entreprise ou de tout avantage particulier inhérent à l'entreprise.

En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité totale de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de comportement fautif.

Les salariés en période de télétravail, au sens de l'article L1222-9 sont inscrits comme tels sur le registre unique du personnel.

5. Aménagement du poste de travail du salarié en période de télétravail

✓ Obligations de l'entreprise

- Installation du poste de travail :

L'employeur prend en charge l'intégralité des dépenses d'équipement, en matériel de travail, du domicile du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et internet nécessaire au salarié en période de télétravail.

- Dépenses de fonctionnement :

Les dépenses d'énergie nécessaires au fonctionnement du matériel, l'entretien et les éventuelles réparations du matériel, ainsi que l'assurance liée à l'activité sont assurés par l'employeur.

L'occupation du domicile à la demande de l'employeur à des fins professionnelles peut donner lieu au versement d'une indemnité forfaitaire.

✓ Obligations du salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail doit informer son employeur dans les plus brefs délais des dysfonctionnements et des pannes matériels.

✓ Protection des données

L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la Commission Nationale Informatique et Libertés, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié en période de télétravail à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en période de télétravail de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

3
K
V
Fn
1

6. Formation

Le salarié en période de télétravail bénéficie du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail, notamment en ce qui concerne les équipements mis à sa disposition.

Le responsable hiérarchique et éventuellement les collègues directs du salarié en période de télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

7. Santé et sécurité

L'employeur informe le salarié en période de télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le salarié est tenu de respecter et appliquer correctement ces politiques de sécurité.

L'employeur s'assure des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise demande des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions relatives en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si le salarié en période de télétravail exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé. L'accès au domicile du salarié en période de télétravail est subordonné à son accord.

Le règlement intérieur peut, si besoin, être adapté à des situations de télétravail.

8. Contrat de travail ou avenant au contrat :

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail, l'employeur examine cette demande qu'il peut accepter ou refuser.

- Si l'employeur refuse, il doit motiver sa décision auprès du salarié et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.
- Si l'employeur accepte, le contrat de travail, ou l'avenant instaurant le télétravail est établi en double exemplaire, il devra préciser :
 - Le rattachement hiérarchique du salarié ;
 - La durée de la période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail et le délai de prévenance :



- En cas de passage au télétravail en cours de contrat, la durée de la période d'adaptation ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à 3 mois ;
- Les éléments et les modalités de la rémunération et de l'évaluation de la charge de travail : les missions, la charge de travail, les méthodes d'évaluation et la rémunération seront identiques à celles du salarié en situation comparable, travaillant en entreprise ;
- le lieu de travail du salarié ;
- le rythme et la répartition du travail réalisé en situation de télétravail et dans les locaux de l'employeur ;
- Le rappel des horaires de travail de l'entreprise et des temps de repos à respecter ;
- la ou les plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être joint et/ou les plages d'indisponibilité pendant lesquelles le salarié peut exercer son droit à déconnexion ;
- les conditions d'indemnisation des frais professionnels inhérents à l'utilisation du domicile du salarié comme lieu de travail ;
- les conditions dans lesquelles la maintenance sera effectuée ainsi que les conditions d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son domicile ;
- Les conditions d'organisation et la fréquence des entretiens périodiques avec la hiérarchie ;
- Les conditions d'organisation et la fréquence des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise. Un retour régulier en entreprise est considéré par les parties signataires comme impératif, pour éviter l'isolement des salariés concernés ;
- les conditions de déplacements entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise ;
- Lorsque le travail doit être exécuté en dehors des heures normales d'ouverture de l'entreprise, les conditions dans lesquelles le salarié peut avoir accès à un manager.

9. Réversibilité de la situation de salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise.

Sauf impossibilité liée au respect des conditions de sécurité dans l'entreprise, ce retour s'effectue dans les conditions suivantes :

- Si le télétravail fait partie des conditions initiales d'embauche, le salarié en période de

 5 

télétravail peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. La demande du salarié sera considérée comme prioritaire.

- Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Un délai de prévenance de 3 mois est à respecter entre l'accord des parties et la fin de l'organisation en télétravail.

10. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1^{er} «champs d'application» de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (V.A.D.).

L'ensemble des salariés en période de télétravail doit bénéficier d'un avenant au contrat de travail.

Pour les salariés en situation de télétravail antérieurement à la date de signature du présent accord, les entreprises s'assureront lors de l'entretien annuel que les principes généraux de l'accord et notamment les dispositions de l'article 8 leur sont appliquées

11. Suivi de l'accord :

De façon à suivre l'évolution de cette forme d'organisation du travail au sein de la branche, les parties signataires du présent accord mettent en place les indicateurs suivants : nombre d'entreprises ayant mis en place le télétravail et le nombre de salariés en période de télétravail par secteur d'activité

Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi spécifique et seront étudiés, dans le cadre de l'examen annuel du panorama de branche.

12. Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions de l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

13. Date d'application

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

6
CMT
12
FM
1

14. Dépôt/Extension

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.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq en Baroeul, le 06 Juillet 2015

Pour l'USN VAD 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,

Monsieur Alain DIEUDONNE et Monsieur Michel RIME



Pour la Fédération des Syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente,

Monsieur Alexandre LEMAHIEU



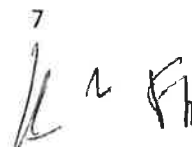
Pour la Fédération des Services CFDT,

Monsieur Francis MEGANCK



Pour la Fédération des employés et cadres force ouvrière,

Monsieur Christophe LECOMTE



Pour la Fédération du commerce et des services CGT,

Monsieur Arnaud CHEMAIN

Pour le syndicat national des entreprises de vente à distance,

Madame Hélène VAN WAES



Pour le syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France,

Madame Hélène VAN WAES



8
MH
H
2

ACCORD DU 06 JUILLET 2015
RELATIF AUX REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MINIMALES
OUVRIERS/EMPLOYES, TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE ET CADRES
DANS LA VENTE A DISTANCE

Entre

- L'USN VAD 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, représentée par Messieurs Alain DIEUDONNE et Michel RIME
 - la Fédération des Syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente, représentée par Monsieur Alexandre LEMAHIEU
 - la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Francis MEGANCK
 - La Fédération des employés et cadres force ouvrière, représentée par Monsieur Christophe LECOMTE
 - La Fédération du commerce et des services CGT, représentée par Monsieur Arnaud CHEMAIN
- d'une part,*

et

- le Syndicat national des entreprises de vente à distance, représenté par Madame Hélène Van Waes,
- le Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France, représenté par Madame Hélène Van Waes

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

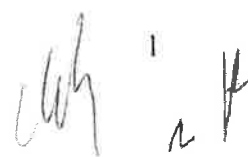
Article 1 – Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151H67.

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

Les minima conventionnels (**catégories débutants**) issus de l'accord du 01^{er} Juillet 2014 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 - Notification et validité de l'accord

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

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 4 - 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 5 - Date d'application

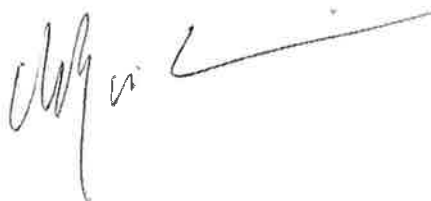
Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

Article 6 - Extension

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

Fait à Marcq en Baroeul, le 06 juillet 2015

Pour l'USN VAD 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,
Monsieur Alain DIEUDONNE et Monsieur Michel RIME



Pour la Fédération des Syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente,
Monsieur Alexandre LEMAHIEU



Pour la Fédération des Services CFDT,
Monsieur Francis MEGANCK

Pour la Fédération des employés et cadres force ouvrière,
Monsieur Christophe LECOMTE

Pour la Fédération du commerce et des services CGT,
Monsieur Arnaud CHEMAIN

Pour le syndicat national des entreprises de vente à distance,
Madame Hélène Van Waes



Pour le syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France,
Madame Hélène Van Waes



REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MINIMALES**VENTE A DISTANCE**

6 juillet 2015

Catégorie A	Débutant	Maitrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1460	1489	1548

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie B	Débutant	Maitrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1506	1537	1597

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie C	Débutant	Maitrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1551	1582	1644

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 9 mois

Catégorie D	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	1698	1732	1800

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	2101	2143	2228

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	2337	2383	2477

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maitrisant	Référent
Mensuel	2966	3025	3144

Temps de passage niveau Débutant à niveau Maîtrisant 18 mois

Catégorie H		Maitrisant	Référent
Mensuel		4006	4163

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Initials]