



ACCORD du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois

(Étendu par arrêté ministériel du 11 février 2009 ; JORF du 20 février 2009. Entré en vigueur le 20 février 2009 pour une durée indéterminée. Intégré à la CCN.)

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, périnatalité, 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 article 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. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 du titre 1^{er} « 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 de 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 article 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. 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 quatre 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 FILIERES** :

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.

À chaque niveau correspond une liste non exhaustive d'« emplois-repères » (voir article 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 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 respecteront 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
VI	5
	Agent de maîtrise
	6 ou 7 (cadre)
Cadres	
VII	7 ou 8
VIII	8 ou 9
	9

• 5.7. Mentions sur la fiche de paie

À 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 article 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'Education 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 accédera 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.

À 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. Égalité 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/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 alimentaires 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

À 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

SIGNATAIRES :

Organisations d'employeurs : Syndicat National des Antiquaires Négociants en Objets d'Art, Tableaux Anciens et Modernes – Syndicat National du Commerce de l'Antiquité et de l'Occasion – Comité Professionnel des Galeries d'Art – Chambre Syndicale de l'Estampe, du Dessin et du Tableau – Fédération Française des Détaillants en Droguerie, Équipement du Foyer, Bazar – section Arts de la Table – Chambre Syndicale Nationale de l'Équipement du Foyer, Bazars et Commerces Ménagers – Syndicat Français du Jouet, de la Puériculture et des Produits de l'Enfant – Fédération Nationale des Détaillants en Maroquinerie et Voyage – Chambre Syndicale des Métiers de la Musique.

Organisations syndicales de salariés : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC.

Annexe 1.
« Classification des emplois »

Annulée et remplacée par l'avenant du 5 juin 2008