

Les classifications professionnelles

Avertissement

La Fédération Nationale de l'Habillement vous informe sur la législation sociale.

Ces textes ont un caractère indicatif et non-exhaustif : ils relèvent, en effet, exclusivement de l'information juridique à but documentaire et ne traite pas tous les cas particuliers.

Vous êtes responsable de la consultation, de l'utilisation et de l'interprétation de la documentation fournie qui ne vous dispense ni de votre obligation de vous informer par vous-même ni de recourir aux conseils personnalisés d'un professionnel du droit.

Connaissez-vous l'importance des classifications professionnelles ?

Les classifications professionnelles sont un classement **hiérarchique** des principaux emplois existants dans le secteur.

Les classifications professionnelles comportent :

- 8 catégories d'employés (1 à 8)
- 5 catégories d'emplois du personnel d'encadrement (A1 à D)

L'employeur a l'**obligation** d'attribuer à chaque salarié une **catégorie**.

Il doit repérer dans la grille quelle catégorie correspond le mieux aux fonctions réelles exercées par le salarié.

L'emploi du salarié et sa catégorie **doivent** figurer **sur le bulletin de paie** (mention obligatoire sous peine de sanctions !). *Exemple* : « *Vendeur catégorie 1* ».

La catégorie attribuée à chaque salarié détermine ensuite **le salaire mensuel minimum conventionnel brut** que doit percevoir le salarié en application des avenants salaires.

Les points à retenir

1. Le préambule fixe 4 règles de base afin de vous aider à classer vos salariés :

- Le passage dans une catégorie supérieure nécessite la maîtrise de l'ensemble des aptitudes définies dans la catégorie inférieure de la filière concernée.

La catégorie attribuée à un salarié est amenée à évoluer : dès qu'un salarié acquiert les aptitudes d'une catégorie supérieure, **l'employeur doit le faire progresser !**

- Seule la comparaison entre les fonctions réellement exercées et celles décrites dans la grille ci-dessous permet de déterminer la catégorie du salarié.

La référence aux diplômes s'entend des diplômes **de la filière concernée**.

- En cas de polyvalence d'emploi, la pratique de l'emploi le plus fréquemment exercé sera retenue.
- Par « pratique professionnelle », on entend la pratique professionnelle dans le secteur du commerce de détail de l'habillement – textile – chaussures. *Peuvent ainsi être prise compte les mois ou années d'expérience professionnelle dans d'autres entreprises.*

2. Par souci de clarification, chaque catégorie a été divisée en 4 filières d'emplois : vente/étalagisme, retouche, administratif, services généraux.

3. Le classement peut se faire en fonction de différents critères qui varient selon les filières d'emploi :

- La durée de pratique professionnelle ;
- Les compétences et l'autonomie requises du salarié

Par exemple : un vendeur de catégorie 4 doit en plus d'une durée de pratique professionnelle de 3 ans minimum maîtriser les techniques de vente et savoir assurer l'implantation, l'animation et la mise en valeur des produits dans le magasin sur les indications de son supérieur hiérarchique

- Le diplôme qui assure des garanties de classement

Par exemple, un aide comptable titulaire du BEP comptabilité est classé au minimum en catégorie 3) ;

- Les responsabilités d'encadrement

4. La grille donne un statut au vendeur isolé, c'est-à-dire au salarié seul en permanence en magasin, situation qui se rencontre fréquemment dans la branche.

Le vendeur isolé doit être classé au minimum en catégorie 4, même s'il ne peut pas justifier des 3 ans de pratique professionnelle à condition qu'il :

- Travaille **seul(e)** de façon **permanente** dans un magasin en liaison avec son supérieur hiérarchique ou le chef d'entreprise ;
- Assure l'ouverture et la fermeture du magasin à l'égard de la clientèle ;
- Assure le réapprovisionnement des rayons au fur et à mesure des ventes et signale à la direction les besoins de commande d'articles ;
- Assure l'entretien du magasin.

Cette garantie de classement permet d'éviter qu'un salarié revendique systématiquement le titre de « responsable de magasin » dès qu'il est seul en magasin.

Si, ensuite, le vendeur isolé acquiert les aptitudes des catégories supérieures, il doit évoluer.

5. La 2ème partie de l'accord (II-Classification des emplois du personnel d'encadrement) est relative aux emplois du personnel d'encadrement (catégorie A1 à D).

Les salariés occupant ces emplois sont soumis au **chapitre II de la convention collective** qui comprend des dispositions particulières. *Par exemple : la période d'essai est de 3 mois ou 4 mois, renouvelables 2 mois pour le personnel d'encadrement alors qu'elle est de 2 mois pour les employés (catégories 1 à 8).*

Les salariés de catégorie A1, A2 et B possèdent l'appellation d'agent de maîtrise et les salariés de catégorie C et D possèdent l'appellation de cadre. Mais attention ! L'accès à ces catégories d'agents de maîtrise et de cadre est soumis à des conditions strictes et cumulatives.

Exemple dans la filière « vente » :

➤ **Catégorie A1- Agent de maîtrise - Chef de magasin, Chef de rayon**

Assure de **manière permanente** la gestion courante du magasin ou du rayon tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente mais ne bénéficie à ce titre d'aucune délégation de responsabilité de la part de l'employeur :

- ✓ anime, coordonne et contrôle une équipe de vendeur (se)s ;

Exemples :

- « animer » : mobiliser et motiver l'équipe de vente autour des objectifs ;
- « coordonner » : gérer et ajuster les plannings ;
- « contrôler » : donner des ordres et des directives, contrôler leur exécution, sanctionner les manquements ou faire remonter les manquements à la direction.

- ✓ continue à effectuer des ventes ;
- ✓ dynamise les ventes de son équipe ;
- ✓ applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction relatives notamment aux procédures de vente et à la politique commerciale, aux règles d'implantation des produits dans le magasin et en vitrine, au réassort, au suivi de l'état du stock ;
- ✓ apte à régler toutes les difficultés qui peuvent se présenter à l'occasion des ventes en fonction des directives reçues.

Exemple : est capable de gérer les réclamations des clients en fonction des directives reçues tout en prenant des initiatives dans la recherche d'une solution adaptée à l'intérêt du client et de l'entreprise.

Que mentionner sur le bulletin de paie ? « Chef de magasin, catégorie A1, agent de maîtrise ».

➤ **Catégorie B - Agent de maîtrise - Responsable de magasin, Responsable de rayon**

En plus d'assurer de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon (A1), assume la bonne marche commerciale du rayon ou du magasin, suit l'état des stocks et procède au réapprovisionnement et à l'achat de nouveaux articles.

Un salarié accède à la catégorie B si en plus des fonctions de management exercées en A1, il achète et gère les stocks de marchandises.

Que mentionner sur le bulletin de paie ? « Responsable de magasin, catégorie B, agent de maîtrise »

➤ **Catégorie C - Cadre - Directeur de magasin**

Un salarié peut revendiquer cette catégorie si le chef d'entreprise lui a délégué ses pouvoirs en matière de :

- ✓ recrutement, embauche, gestion du personnel (pouvoir disciplinaire, identification et traitement des conflits entre salariés, etc) ;
- ✓ définition de la stratégie commerciale et budgétaire du point de vente ;
- ✓ définition des règles de fonctionnement du point de vente.

Que mentionner sur le bulletin de paie ? « Directeur de magasin, catégorie C, cadre ».

Cas pratique : j'embauche un salarié, comment déterminer sa catégorie ?

Vous souhaitez embaucher une vendeuse qui a acquis 10 ans de pratique professionnelle au sein d'un autre magasin de vente au détail d'habillement.

La vendeuse a d'excellentes références : très bon sens du contact, dynamique, capable de développer le chiffre d'affaires du point de vente. Cette vendeuse sera chargée de répartir les différentes tâches entre les autres membres de l'équipe de vente (accueil-conseil de la clientèle, gestion des cabines, encaissement, réception, rangement, présentation des marchandises, etc).

Elle n'aura cependant pas de pouvoir disciplinaire à l'encontre des salariés, pouvoir réservé au chef d'entreprise.

Elle effectuera les commandes de réassortiment et assistera le chef d'entreprise en matière d'achats lors des rencontres avec les fournisseurs ou des salons.

⇒ En raison de sa durée de pratique professionnelle, la salariée doit être classée au minimum en catégorie 5 (vendeuse qualifiée à partir de 5 ans de pratique professionnelle) à condition qu'elle maîtrise l'ensemble des aptitudes décrites aux catégories inférieures.

La catégorie 8 semble la mieux adaptée en raison du rôle d'animation et de coordination de l'équipe de vente et de l'expérience de 10 ans dans la vente.

La catégorie A1 chef de magasin aboutirait à surclasser la salariée car le chef de magasin agent de maîtrise est un salarié embauché pour assurer la gestion administrative permanente du magasin et de l'équipe de vente et qui a un rôle d'encadrement fort à l'égard de l'équipe de vente.