



**Les classifications
professionnelles ont été
révisées à compter du 1^{er}
avril 2007**

Après de longues négociations avec les syndicats de salariés, les classifications professionnelles ont été révisées afin de prendre en compte l'évolution des métiers dans le commerce de détail de l'habillement et de clarifier la position de certains emplois.

Attention ! Ce document n'est ni contractuel, ni exhaustif. Il a pour seule finalité de vous expliquer les modifications introduites par le nouvel accord de branche.

Références : accord du 12 octobre 2006, étendu par arrêté du 14 mars 2007, publié au Journal Officiel le 27 mars 2007, entrée en vigueur depuis le 1^{er} avril 2007.

Connaissez-vous l'importance des classifications professionnelles ?

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

Les nouvelles classifications professionnelles comportent comme les anciennes :

- **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.

Actuellement s'applique l'avenant n°20

Exemple : vendeur catégorie 3 → 1446 € bruts.

Les principales nouveautés

1. Un 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. Quels sont les **critères de classement** utilisés dans les nouvelles grilles de classification?

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. Nous avons souhaité donner 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. Personnel d'encadrement : ce qui change !

La 2^{ème} 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.

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 à présent l'appellation **d'agent de maîtrise**. Nous avons souhaité valoriser les chefs et responsables de magasin et nous mettre en harmonie avec les appellations qui existent dans d'autres classifications professionnelles du commerce.

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**.

Prenons l'exemple de 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.

Impact de la nouvelle grille de classifications sur la situation des salariés déjà présents dans l'entreprise

Même si nous avons veillé à limiter les mouvements de personnel au sein de la grille, l'entrée en vigueur des nouvelles classifications est susceptible de modifier la catégorie d'un salarié (à la baisse ou à la hausse) et d'entraîner des incidences en termes de salaire minimum.

Exemple 1 : classement à la hausse

Un vendeur était classé en catégorie 3 en application des anciennes grilles de classifications car il avait acquis 2 ans de pratique professionnelle. Il répond à présent à la définition du vendeur isolé et doit être classé en catégorie 4 minimum peu importe sa durée de pratique professionnelle.

☞ *L'employeur doit lui attribuer la catégorie 4 et le salaire minimum correspondant (1 450€).*

→ Le changement de catégorie doit apparaître sur le bulletin de paie. Vous pouvez également signer un avenant au contrat de travail du salarié précisant qu'« en raison de l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles (accord du 12 octobre 2006), le salarié bénéficie à compter du <> de la catégorie <> »

Exemple 2 : déclassement

*Une caissière de magasin (filière administrative) doit être classée en catégorie 6 en vertu des anciennes et des nouvelles classifications. Certaines entreprises ont classé les **vendeuses-caissières** en catégorie 6 car la tenue de la caisse ne figurait pas dans les anciennes classifications. A présent une vendeuse peut encaisser les paiements dès la catégorie 2.*

Faut-il déclasser une vendeuse-caissière qui est en catégorie 6 ?

2 hypothèses :

- a. Le contrat de travail comporte un accord explicite des parties sur la catégorie.

Exemple : « Les parties conviennent que la salariée bénéficiera de la catégorie 6 ».

Dans ce cas, la catégorie 6 est contractualisée et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications ne peut pas la modifier.

- b. Si le contrat de travail n'indique pas la catégorie professionnelle ou reprend simplement la catégorie des grilles de classification conventionnelles :

En principe les modifications introduites par le nouvel accord s'imposent au salarié, le salarié n'a pas de droit au maintien de sa catégorie antérieure ou de son appellation antérieure.

Mais notre accord a prévu des garanties pour les salariés :

« Au cas où la catégorie correspondant aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à sa catégorie antérieure, le salarié se verra garantir à titre individuel la rémunération et les avantages correspondant à son ancienne appellation ».

Ainsi dans notre exemple, le salarié n'aurait pas droit au maintien de son ancienne catégorie (6) mais au maintien du salaire correspondant à cette catégorie 6.

Pour maintenir le climat social et par mesure de simplification, il est conseillé de maintenir la catégorie actuelle (6). En revanche, l'embauche de nouvelles vendeuses –caissières se fait en fonction des nouvelles grilles de classification (à partir de la catégorie 2).

Question : Y aurait-il inégalité de traitement entre les anciennes vendeuses-caissières maintenues en catégorie 6 et les vendeuses-caissières nouvellement embauchées après l'entrée en vigueur de l'accord (catégorie 2 minimum)?

→NON

Il peut exister une différence de traitement entre des salariés engagés avant ou après l'entrée en vigueur des nouvelles classifications si la différence a pour but de compenser un préjudice. C'est le cas ici : nous avons souhaité compenser une diminution du salaire de base résultant de l'application des nouvelles classifications.

☐ Synthèse des différences entre employés, agents de maîtrise et cadres

Les classifications professionnelles de la branche prévoient donc des emplois relevant :

-soit du personnel employé (catégories 1 à 8)

-soit du personnel d'encadrement composé d'agents de maîtrise (A1, A2 et B) et de cadres (C et D).

Voici une synthèse des différences entre chaque catégorie.

Statut dans la CCN n°3241	Catégorie	Emploi	Convention collective	Prévoyance obligatoire de branche (Organisme assureur recommandé : MUTEX)	Retraite complémentaire ARRCO AGIRC
---------------------------	-----------	--------	-----------------------	---	-------------------------------------

Employés	1 à 8	Emplois divers au sein de quatre filières : vente étalagisme-retouche, administrative, services généraux	Dispositions générales de la CCN n°3241 (chapitre I)	Cotisations du régime « non cadres » : La cotisation globale de 0,67 % est répartie pour moitié entre l'employeur et le salarié (article 5-1 de l'accord prévoyance du 9/10/2016).	Seul le régime ARRCO est applicable.
Agent de maîtrise	A1	Chef de magasin/ Chef de rayon	Dispositions particulières du chapitre II de la CCN n°3241. <i>Exemples :</i> -période d'essai de 3 mois renouvelable 2 mois pour les agents de maîtrise A1, A2 et B -période d'essai de 4 mois renouvelable 2 mois pour les cadres	Cotisations du régime « cadres » pour les salariés des catégories A1, A2, B, C et D : la cotisation globale est de 1,50 % T.A (prise en charge à 100 % par l'employeur) et 0,70 % T.B répartie pour moitié entre l'employeur et le salarié (article 5-1 de l'accord prévoyance du 9/10/2016). Les salariés bénéficient des garanties « cadres » >avenant interprétatif du 27 novembre 2008, étendu par arrêté du 13 juillet 2009 (JO du 21/07)	Non assimilés cadres (régime ARRCO applicable) Mais demande d'extension possible du régime AGIRC au titre de l'article 36 - annexe 1, convention AGIRC 14/03/1947
Agent de maîtrise	A2	Chef étalagiste			
		Chef d'atelier de retouche			
		Assistant(e) de direction générale			
Agent de maîtrise	B	Responsable de magasin, Responsable de rayon	Comptable confirmé		
		Chef d'atelier de retouches			
Cadre	C	Directeur de magasin, Chef de rayon acheteur	Assimilés cadres Cotisants obligatoires à l'AGIRC Article 4 bis, convention AGIRC 14/03/1947		
		Acheteur			
		Chef de service administratif			
Cadre	D	Cadre de		Cadres	

		direction générale			Cotisants obligatoires à l'AGIRC <i>Article 4, convention AGIRC 14/03/1947</i>
--	--	-----------------------	--	--	---