

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES DE CUISINE
À USAGE DOMESTIQUE**

SOMMAIRE

Préambule

1. CHAMP D'APPLICATION

- 1.1 Champ d'application professionnel
- 1.2 Champ d'application territorial

2. PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

3. DROIT SYNDICAL

- 3.1 Liberté syndicale
- 3.2 Section syndicale
- 3.3 Délégués syndicaux
- 3.4 Commissions paritaires et commissions mixtes
- 3.5 Réunions statutaires des organisations syndicales de salariés
- 3.6 Formations économiques sociales et syndicales

4. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- 4.1 Délégués du personnel
- 4.2 Comité d'entreprise
- 4.3 Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

5. REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS SYNDICALES

6. CONTRAT DE TRAVAIL, ESSAI ET PRÉAVIS

- 6.1 Contrats de travail
- 6.2 Période d'essai et préavis
- 6.3 Notion d'ancienneté

7. LICENCIEMENT ET DÉPART A LA RETRAITE

- 7.1 Indemnité de licenciement
- 7.2 Indemnité de départ à la retraite
- 7.3 Base de l'indemnité de licenciement et de départ à la retraite

8. CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

- 8.1 Congés payés exceptionnels pour événements familiaux
- 8.2 Congés pour ancienneté
- 8.3 Rappel d'un salarié en congés
- 8.4 Annulation des congés d'un salarié par l'employeur
- 8.5 Jours fériés

9. TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT ET LE DIMANCHE (Salon, foire, inauguration de magasin)

- 9.1 Travail exceptionnel de nuit
- 9.2 Travail exceptionnel le dimanche

10. DURÉE DU TRAVAIL

- 10.1. Durée du travail
- 10.2. Organisation du temps de travail
 - 10.2.1 Droit commun des heures supplémentaires
 - 10.2.2 Aménagement du temps de travail
 - 10.2.3 Modalités de conclusion des accords d'entreprise

11. MALADIE, MATERNITÉ, ACCIDENT

- 11.1 Indemnisation
- 11.2 Garantie d'emploi en cas de maladie
- 11.3 Maladie et congés payés
- 11.4 Maternité et adoption

12. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET RÉGIME DE PRÉVOYANCE

- 12.1 Retraite complémentaire
- 12.2 Prévoyance

13. CLASSIFICATION

- 13.1 Définition des niveaux et des échelons
- 13.2 Emplois repères répartis par filière d'activité
- 13.3 Descriptif de certaines fonctions commerciales et techniques

14. SALAIRES, PRIMES, ET INDEMNITÉS

- 14.1 Mutation géographique
- 14.2 Prime d'ancienneté
- 14.3 Frais pour déplacements professionnels
- 14.4 Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés.

PREAMBULE

Le marché de la cuisine intégrée à usage domestique en France connaît une croissance en moyenne de 6% par an, c'est-à-dire bien au-delà de la progression annuelle des secteurs d'activités français tous confondus.

Les perspectives de développement du marché de la cuisine ou potentialité du marché sont importantes en France de par le sous-équipement des ménages en cuisine intégrée, et ce, avec un peu plus d'un ménage équipé sur deux, un des taux d'équipement les plus bas d'Europe (Allemagne 87%, Italie 98%, 65% en Grande Bretagne et aux Pays Bas).

Il est indispensable, voire vital, que les employeurs et salariés des magasins prestataires de services de cuisine se retrouvent dans une Convention Collective qui leur est spécialement destinée et qui doit être fédératrice pour développer l'emploi.

Le Syndicat National Equipement de la Cuisine (le SNEC) se propose de fédérer les magasins prestataires de services de cuisine du marché par une Convention Collective appropriée, négociée avec les partenaires sociaux.

Mettre en place notamment des niveaux, échelons, emplois repères, une formation professionnelle continue avec des Certificats de Qualification Professionnelle pour développer les compétences, salaires minima appropriés, l'ensemble étant adapté aux structures des magasins du marché (notamment pour les magasins de moins de 20 salariés), une prévoyance maladie performante, une flexibilité du temps de travail, afin de permettre aux salariés de les conforter dans leurs fonctions actuelles et réelles, de les fidéliser au secteur de la cuisine et ce, en leur faisant entrevoir des perspectives d'évolution de carrière possibles.

Permettre plus facilement aux chefs d'entreprises des magasins prestataires de services de cuisine d'investir en ressources humaines de telle sorte qu'ils puissent transférer leur entreprise plus facilement à leurs salariés au moment de leur départ à la retraite.

La Convention Collective ci-après entraînera sans aucun doute de meilleures conditions de travail et de développement personnel sur le marché de la cuisine intégrée en pleine croissance (accroissement des compétences notamment technico-commerciales des salariés concepteurs vendeurs, mais également accroissement des compétences des salariés responsables de magasin pour gérer les centres de profit, accroissement par voie de conséquence de la création d'entreprises) et ceci, pour la plus grande satisfaction des clients particuliers, susceptibles d'orienter leurs enfants, une fois arrivés à l'âge adulte, vers les emplois du secteur.

1. CHAMP D'APPLICATION

1.1 Champ d'application professionnel

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre les employeurs et les salariés d'un ou plusieurs magasins de cuisine à usage domestique. Par magasin de cuisine à usage domestique, il convient d'entendre tout point de vente dont l'activité principale est la vente d'un projet de cuisine à usage domestique de la conception à la réception.

Etant précisé que l'activité principale de cuisine de ces magasins consiste à concevoir des cuisines à usage domestique et notamment à :

- concevoir l'implantation de la cuisine à partir des attentes du client c'est-à-dire informer et conseiller en aménagement de la cuisine, notamment en élaborant des **plans** d'implantation **contractuels**, **après relevé de cotes par le point de vente**.
- vendre la conception, l'ensemble des fournitures (meubles, électroménagers, accessoires) et la pose nécessaires à cet aménagement.
- puis poser ou faire poser la cuisine en **coordonnant** les **travaux** et ce, conformément au plan de conception et d'implantation élaboré, étant précisé que l'activité de pose consiste notamment à :
 - assurer la fixation et le montage de tous les éléments de cuisine,
 - mettre en place des appareils électroménagers et accessoires dans les meubles et les raccorder aux arrivées et évacuations d'eau de gaz et prises électriques
 - et assurer la réception de la cuisine.

1.2 Champ d'application territorial

Territoire National et Dom.

2. PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'ensemble des dispositions contenues dans la présente Convention collective est d'une portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé à la présente Convention collective, pour tout ou en partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Les partenaires sociaux, conformément aux dispositions des articles L 2261-22 et L 2241-9 du nouveau Code du travail, conviennent, dès à présent, de conclure au lendemain de la signature de la présente convention collective, un accord afin d'assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au sein des magasins prestataires de service de cuisine.

A cet effet, une étude sera effectuée sur l'égalité professionnelle, l'emploi, la formation professionnelle, la promotion, la rémunération et la classification, des hommes et des femmes au sein des magasins de cuisine par l'Observatoire Paritaire de la négociation collective sous la supervision de la CPNE FP.

3. DROIT SYNDICAL

3.1 Liberté syndicale

Le libre exercice du droit syndical est reconnu conformément aux articles L. 2141-4 et L. 2141-5 du nouveau code du travail.

Les modalités de ce droit sont précisées aux articles L. 2142-1 à L. 2142-10 et suivants du nouveau code du travail.

3.2 Sections syndicales

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 2142-1 à 10 du nouveau code du travail).

3.3 Délégués syndicaux

La désignation des délégués syndicaux est effectuée dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 2143-1 à 2143-22, 2421-1, 2421-8 et 9 et 2422-1 à 2422-4 du nouveau code du travail).

3.4 Commissions paritaires et commissions mixtes

En vue de faciliter la participation des salariés aux commissions paritaires et mixtes, le(s) salarié(s) membre(s) de la commission pourra (ont) s'absenter sur simple présentation de sa (leur) convocation. Il(s) peut(vent) être accompagné(s) par un représentant de son organisation syndicale.

Pour chaque organisation syndicale représentative, les salariés à hauteur de 3 au maximum, seront rémunérés et indemnisés selon les modalités suivantes :

- ces absences seront considérées comme temps de travail effectif, la rémunération étant maintenue. cette dernière ne peut pas être inférieure à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.
- les frais engagés seront remboursés par l'organisme mandaté par la branche patronale dans un délai maximum de 15 jours et ce, dans la limite des plafonds suivants, déterminés à partir du Minimum Garanti (Minimum garanti légal en vigueur à la date du règlement des frais).
 - frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif S.N.C.F. 2e classe ;
 - repas selon une base forfaitaire maximale égale à 6 fois le Minimum Garanti (Minimum garanti légal en vigueur à la date du règlement des frais) par repas, avec délivrance de justificatifs.
 - hébergement selon une base forfaitaire maximale égale à 24 fois le Minimum Garanti (Minimum garanti légal en vigueur à la date du règlement des frais) avec délivrance de justificatifs.

Les salariés qui le souhaitent pourront demander une avance à l'Entreprise. Une journée préparatoire à cette dite commission pourra être prise par le(s) salarié(s), sur simple présentation de sa (leur) convocation, sa (leur) rémunération étant maintenue.

Afin de donner aux commissions paritaires les moyens financiers d'assumer le suivi de la présente convention collective et de son fonctionnement, il est prévu d'instaurer une contribution conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective calculée selon les modalités suivantes :

- Toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective et comptant au moins un salarié durant l'année est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.
- La contribution est calculée sur la base de 0,08% de la masse salariale brute totale de l'entreprise de l'année civile précédente, appelée année de référence, avec un minimum forfaitaire de 50€. Les modalités de calcul de cette contribution sont déterminées par la commission paritaire et feront l'objet d'un réexamen chaque année, en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives.

Cette contribution est recouvrée par un organisme collecteur désigné par les signataires de la dite convention. L'organisme collecteur désigné, AGEFOS PME, devra garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds. Les frais de recouvrement de AGEFOS PME sont de 5%, montant prélevé sur la contribution collectée auprès des entreprises.

A l'effet de gérer les fonds collectés au titre du paritarisme, les parties signataires du présent accord décident en conséquence de créer une Association Paritaire (Loi 1901) dénommée : « Association pour le développement du paritarisme des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique », en vue de gérer la contribution destinée au fonctionnement des travaux de commissions de négociation.

L'Association paritaire est composée paritairement de deux collèges, employeurs et salariés avec :

- des membres fondateurs répartis comme suit : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés, un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs,
- des membres adhérents : dans les mêmes conditions que les membres fondateurs, des représentants des organisations syndicales et d'employeurs non signataires du présent accord qui auraient choisi de rejoindre l'Association.

Les conditions de fonctionnement de ladite Association seront déterminées par les statuts de celle-ci. Le siège social de ladite Association est fixé 5 rue du Mont Valérien 92150 SURESNES, à la date de la signature. La contribution appelée devra être payée au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit l'année de référence. En cas de cessation d'activité durant l'année en cours, la contribution est exigible dans les 3 mois qui suivent la date de cessation d'activité. Le versement de la contribution nette est divisé à part égale entre les deux collèges.

Le montant global des cotisations recueillies à ce titre, par l'organisme collecteur désigné est destiné au financement notamment :

- des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les participants des commissions paritaires, à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions,
- des rémunérations maintenues par les employeurs (salaires et charges) aux salariés de la branche représentés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions des commissions,
- à titre d'indemnisation et dans la limite d'un plafond déterminé chaque année par la commission, des pertes liées à la mise à disposition des employeurs en qualité de représentants mandatés pour participer aux réunions des commissions.
- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'enquête, d'étude, de rapport, de mise en œuvre des moyens d'information adaptés liés à la convention collective et à la commission ainsi que de toute action de représentation,
- les frais de formation des membres de la commission non pris en charge par un autre organisme,
- l'assistance de spécialistes et conseillers extérieurs auprès de la commission,
- le remboursement aux organismes de salariés et d'employeurs signataires à la convention collective des dépenses dûment justifiées et engagées par elles afin de mener à bien les missions destinées à préparer et tenir les réunions de la commission des instances paritaires et à assurer l'ensemble des actions permettant le bon fonctionnement du dialogue social.

3.5 Réunions statutaires des organisations syndicales de salariés

Sur demande formulée par le(s) salarié(s) auprès des employeurs après préavis d'un mois, et sur présentation d'une convocation, des autorisations d'absence seront accordées au (x) salarié(s) pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent ou à leur congrès national. Le temps de travail syndical sera payé comme temps de travail effectif, et les frais de déplacement remboursés dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord entre le(s) salarié(s) et son (leurs) organisation(s) syndicale(s) notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer. Elles ne pourront pas dépasser onze journées par an.

3.6 Formation économique, sociale et syndicale.

Conformément aux articles L. 3142-7 à 11 et L. 2145-1 du nouveau code du travail, les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises occupant au moins dix salariés, à la hauteur de 0,08 pour mille du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours(...).

4. REPRESENTANTS DU PERSONNEL

4.1 Délégués du personnel

Dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions fixées par les lois et textes en vigueur (art. L. 2311-1 et 2312-1 à 5 et suivants du nouveau code du travail). La durée de leur mandat est de 2 ans.

4.2 Comité d'entreprise

Dans les entreprises ou établissements qui y sont assujettis par la loi (entreprises employant au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes), il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires (articles L. 2321-1, 2322-1 à 4 et 2326-1 à 3 et suivants du nouveau code du travail). La durée de leur mandat est de 2 ans.

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles gérées par ce comité est fixée au minimum à 0,70% du montant de la masse salariale brute, sauf accord plus favorable, et doit en tout état de cause respecter les règles fixées par l'article L. 2323-86 du nouveau code du travail.

La subvention légale de fonctionnement de 0,20 % de la masse salariale brute, distincte du budget des activités sociales et culturelles, est gérée par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par les articles L. 2325-12 et L. 2325-42 du nouveau code du travail.

4.3 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La sécurité et l'hygiène des salariés seront assurées dans les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article Champ d'application professionnel, conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur et, principalement, conformément aux dispositions des articles L. 4523-10 à 17, L. 4524-1, L. 4614-13 à 16, L. 4611-1 à 8 du nouveau code du travail.

Notamment, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront constitués dans les établissements occupant au moins 50 salariés. L'effectif est déterminé suivant les modalités définies à l'article L. 2322-26 du nouveau code du travail. Dans les établissements occupant moins de 50 salariés les délégués du personnel ont également les attributions du CHSCT.

Il appartient à l'employeur, sur proposition du comité d'hygiène et de sécurité, de développer le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité. L'employeur veille au bon fonctionnement du CHSCT et notamment à la formation des nouveaux embauchés et des salariés affectés à des nouveaux postes sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.

5. REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS SYNDICALES

Devront être prévues par écrit les modalités de départ et de retour en entreprise d'un salarié qui serait élu ou accédant à des fonctions structurelles nationales ou régionales pour remplir un mandat dans le cadre d'une organisation syndicale de salariés.

Cette convention entre l'entreprise, le salarié élu et l'organisation syndicale, précisera notamment la durée de détachement, les conditions de retour à l'emploi et de formation requise, ainsi que les conditions de prise en charge financière.

6. CONTRAT DE TRAVAIL, ESSAI, PREAVIS

6.1 Contrat de travail

Toute embauche doit donner lieu au préalable à un écrit.

La convention collective fixe les mentions obligatoires du contrat de travail, à savoir:

- identité des parties,
- date de début du contrat,
- lieu de travail,
- fonctions,
- classification,
- salaire,
- durée du travail.
- dispositions afférentes aux congés payés,
- préavis,
- convention collective applicable.

6.2 Période d'essai et préavis

	Période d'essai (non obligatoire)		Délai de prévenance avant la fin de la période d'essai Employeur (1)	Délai de prévenance avant la fin de la période d'essai dû Salarié (1)
	Initiale (2)	Renouvellement à l'initiative de l'employeur, notifié par écrit, motivé et remis en main propre contre décharge au salarié (2)		
Niveaux I, II, III et IV Ouvriers et employés	1 mois	1 mois	- 24h en deçà de 8 jours calendaires de présence, - 48h entre 8 jours et 1 mois de présence, - 2 semaines après 1 mois de présence.	- 24h en deçà de 8 jours calendaires de présence, - 48h au-delà.
Niveau V Agents de maîtrise	2 mois	2 mois	- 24h en deçà de 8 jours calendaires de présence, - 48h entre 8 jours et 1 mois de présence, - 2 semaines après 1 mois de présence, - 1 mois après 3 mois de présence.	- 24h en deçà de 8 jours calendaires de présence, - 48h au-delà.
Niveaux VI à IX Cadres	3 mois	3 mois	- 24h en deçà de 8 jours calendaires de présence, - 48h entre 8 jours et 1 mois de présence, - 2 semaines après 1 mois de présence, - 1 mois après 3 mois de présence.	- 24h en deçà de 8 jours calendaires de présence, - 48h au-delà.

(1) Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus ci-dessus.

(2) Ces délais sont des maximums

(3) Par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception.

	Préavis					
	Démission (1)		Licenciement (sauf faute grave ou lourde) (1)		Départ volontaire à la retraite (1)	Mise à la retraite (1)
Niveaux I et II Ouvriers et employés	1 mois		1 mois		1 mois	1 mois
Niveaux III et IV Ouvriers et employés	1 mois si ancienneté inférieure à 2 ans	2 mois si ancienneté égale ou supérieure à 2 ans	1 mois si ancienneté inférieure à 2 ans	2 mois si ancienneté égale ou supérieure à 2 ans	2 mois	2 mois
Niveau V Agents de maîtrise					2 mois	2 mois
Niveaux VI à IX Cadres	3 mois		3 mois		3 mois	2 mois si ancienneté inférieure à 5 ans 6 mois si ancienneté égale ou supérieure à 5 ans

(1) Ces délais sont des maximums

Heures pour recherche d'emploi :

Uniquement en cas de licenciement : 2 heures payées / jour (proratisées pour les salariés à temps partiel).

Ces heures d'absence peuvent être, d'un commun accord, groupées à la fin du préavis, réparties en plusieurs fois, sous forme de 6 demi-journées de 4 heures ou prises à raison de 2 heures par jour. En l'absence d'accord, les heures sont réparties, un jour au choix de l'employeur, un jour au choix du salarié.

6.3 Notion d'ancienneté :

Est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté, le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans l'entreprise, y compris :

- les absences pour maladie ou accident dans la limite de 1 an,
- les périodes de suspension du contrat de travail causées par un accident de travail ou une maladie professionnelle conformément à l'article L 1226-7 du code du travail,
- les congés payés annuels,
- les congés de maternité et d'adoption, dans la limite de la durée légale,
- le congé parental et le congé de présence parentale pour la moitié de sa durée,
- les congés exceptionnels rémunérés,
- les congés individuels de formation,
- les congés de solidarité internationale,
- les congés de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- les congés de solidarité familiale,
- les périodes de chômage partiel,
- les congés de formation économique, sociale, syndicale.

7. LICENCIEMENT ET DEPART A LA RETRAITE

7.1 Indemnités de licenciement

L'indemnité est due, sauf faute grave ou lourde, après 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date où le licenciement prend effet.

7.1.1 Pour les salariés ouvriers, employés et agents de maîtrise

L'indemnité est égale à 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté En cas d'année incomplète, l'indemnité versée sera proratisée en fonction de l'ancienneté réelle à la date de fin du préavis.

7.1.2. Pour les salariés cadres

L'indemnité est fixée conformément au tableau ci-après. L'ancienneté étant retenue en années révolues.

Cadres : Niveau VI à IX

Ancienneté	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	
Indemnité de licenciement	0,2 mois	0,4 mois	0,7 mois	0,9 mois	1,1 mois	
Ancienneté	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	
Indemnité de licenciement	1,3 mois	1,5 mois	1,8 mois	2 mois	2,2 mois	
Ancienneté	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
Indemnité de licenciement	2,4 mois	2,6 mois	2,9 mois	3,1 mois	3,3 mois	
Ancienneté	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	> 20 ans
Indemnité de licenciement	3,5 mois	3,7 mois	4 mois	4,2 mois	4,4 mois	+ 0,2 mois par année

7.2 Indemnité de départ à la retraite

7.2.1 Ouvriers et ETAM

- **Départ volontaire du salarié en retraite**

L'indemnité de départ est due à partir de 5 ans d'ancienneté. Elle est égale à 50 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

- **Mise à la retraite du salarié par l'employeur conformément aux dispositions légales :**

- Versement de l'indemnité légale si le salarié a moins de 5 ans d'ancienneté.
- Versement de 50% de l'indemnité conventionnelle de licenciement si le salarié a 5 ans d'ancienneté et plus.

7.2.2 Cadres

- Départ volontaire du salarié en retraite

L'indemnité de départ est due sans condition d'ancienneté. Elle est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

- Mise à la retraite du salarié par l'employeur conformément aux dispositions légales :

L'indemnité de départ est due sans condition d'ancienneté. Elle est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

7.3 Base de calcul de l'Indemnité de licenciement et de retraite

Licenciement : salaire brut mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois selon le plus favorable pour le salarié (dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel sont proratisées).

Départ volontaire en retraite et mise à la retraite : base de calcul identique à celle retenue en cas de licenciement.

Statut à retenir

Pour la détermination de l'indemnité de licenciement et de départ à la retraite, le calcul retenu est celui afférent au statut du salarié au moment de son licenciement ou de son départ en retraite.

8. CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

8.1 Congés payés exceptionnels pour évènements familiaux

Evènements	Evènements et durées	Indemnisation par l'employeur
Mariage (y compris PACS)	salarié	5 jours ouvrés
	enfant	1 jour ouvré
Naissance (y compris Adoption)	enfant	3 jours ouvrés +congé paternité (11 jours)
Décès	conjoint	5 jours ouvrés (1)
	enfant	5 jours ouvrés (1)
	Frère, sœur, beau-père, belle mère	1 jour ouvré (1)
	père, mère	2 jours ouvrés (1)
Enfant malade Enfant malade < 1an 3 enfants et plus < 16 ans	3 jours / an	1 jour payé
	5 jours / an	1,5 jour payé
	5 jours / an	1,5 jour payé
Hospitalisation enfant < 16 ans	4 jours supplémentaires / an	1,5 jour payé

(1) En cas de déplacement de plus de 300 km du domicile du salarié, autorisation complémentaire de 1 jour payé.

8.2 Congés pour ancienneté

Les salariés bénéficient de jours de congés payés supplémentaires aux congés annuels légaux, rémunérés comme tels, dans les conditions suivantes :

- 1 jour pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté.

- 2 jours pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté.
- 3 jours pour les salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté.

Ces congés, dont il n'est pas tenu compte pour l'application des dispositions relatives au fractionnement prévues dans le nouveau Code du travail, seront fixés après accord entre l'employeur et le salarié suivant les mêmes modalités que celles applicables aux congés légaux.

8.3 Rappel d'un salarié en congés

Le rappel d'un salarié en congés ne peut avoir lieu qu'exceptionnellement et doit être motivé. Le salarié peut refuser d'accéder à cette demande de rappel sans que ce refus soit constitutif d'une quelconque faute.

Remboursement des frais de rappel sur justificatifs délivrés par le salarié (frais de voyage aller et retour compris) et attribution de jours de congés supplémentaires à raison de :

- 1 jour si le rappel est supérieur à 2 jours de présence dans l'entreprise.
- 2 jours si le rappel est supérieur à 10 jours de présence dans l'entreprise.

8.4 Annulation des congés d'un salarié par l'employeur

Si l'employeur, alors qu'il les avait acceptés initialement, décide d'annuler les congés du salarié et ce, à moins d'un mois avant le début des congés, le salarié peut refuser et partir en congés. Au cas où le salarié accepterait de ne pas partir, l'employeur est dans l'obligation de lui rembourser la totalité des frais occasionnés par cette annulation sur justificatifs délivrés.

Si l'employeur, alors qu'il les avait acceptés initialement, décide d'annuler les congés du salarié et ce, à plus d'un mois avant le début des congés, le salarié ne peut pas refuser et ne peut pas partir en congés, l'employeur étant dans l'obligation par ailleurs de lui rembourser la totalité des frais occasionnés par cette annulation sur justificatifs délivrés.

8.5 Jours fériés

1er Mai

Le 1er mai est un jour férié chômé et payé conformément au Code du travail.

Autres jours fériés

Le personnel, quelle que soit sa durée de travail après trois mois d'ancienneté, bénéficie chaque année de sept autres jours fériés chômés et payés. Ces jours sont fixés et affichés dans chaque entreprise ou établissement au cours du dernier trimestre de l'année pour l'année suivante après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque le jour férié coïncide avec le jour habituel de repos du salarié, hors repos dominical, il est attribué un jour de repos supplémentaire rémunéré comme un jour férié chômé.

Si le jour férié est travaillé, les heures effectuées seront rémunérées sur la base des heures normales majorées de 50%.

Le paiement de ces jours fériés chômés n'entraîne aucune réduction de la rémunération conformément à la loi sur l'accord interprofessionnel sur la mensualisation. En conséquence, le salaire contractuel ou, pour les salariés dont la rémunération est variable, le salaire moyen des 12 derniers mois, doit être versé en rémunération de base du travail d'un jour férié. La majoration sera, quant à elle, calculée sur le salaire minimal conventionnel du salarié relevant du niveau et de l'échelon auxquels il appartient.

9 TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, DE DIMANCHE (salon, foire, inauguration de magasin)

9.1 Travail exceptionnel de nuit

Si par suite de circonstances exceptionnelles un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 heures et 7 heures) les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %.

Les jeunes salariés de moins de dix-huit ans, les femmes enceintes, les personnes inaptes au travail de nuit, ne peuvent pas travailler entre 22 heures et 7 heures du matin.

Entre deux séquences de travail, au moins 11 heures consécutives de repos sont obligatoires.

La majoration sera calculée sur le salaire minimal conventionnel du salarié relevant du niveau et de l'échelon auxquels il appartient.

9.2 Travail exceptionnel le dimanche.

Le travail du dimanche est régi par le principe du volontariat.

Dans le cadre du Code du Travail (5 dimanches par an), pour tout travail exceptionnel du dimanche, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % et donnent lieu à un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération moyenne des douze derniers mois de travail commissions incluses mais hors-primés exceptionnelles (les primes exceptionnelles sont les primes qui ne sont ni constantes, ni fixes, ni récurrentes).

En sus, les dispositions légales relatives au repos compensateur s'appliquent dans leur intégralité.

10. DUREE DU TRAVAIL

10.1 Durée du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine.

10.2 Organisation du temps de travail :

10.2.1 : Droit commun des heures supplémentaires

Le **contingent conventionnel annuel** d'heures supplémentaires est de 220 heures par an et par salarié.

Dans la limite de ce contingent annuel les heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation de l'inspection du travail. Au-delà de ce contingent, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'avec l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Les heures réalisées au-delà de la durée légale et conventionnelle du travail (35 heures) par les salariés (suite à la demande de l'employeur) peuvent, en fonction des contraintes de l'activité de l'entreprise, soit :

- Être payées et majorées conformément aux dispositions légales en vigueur :
 - de 25% de la 36ème heure à la 43ème heure,
 - de 50% à partir de la 44ème heure.
- Sur demande du salarié, être compensées par du repos compensateur de remplacement conformément aux dispositions légales applicables à ce dispositif (article L 3121-22 du nouveau code du Travail)
 - Les heures supplémentaires intégralement compensées par du repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.
- Un repos compensateur légal (RCL) vient s'ajouter au paiement et/ou au Repos Compensateur de Remplacement en cas d'heures supplémentaires dans les conditions suivantes :
 - Dans les entreprises de 20 salariés et moins :
 - les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires sont payées majorées et donnent lieu à un Repos Compensateur Légal obligatoire égal 50% des heures ainsi accomplies.
 - Dans les entreprises de plus de 20 salariés :

- les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires mais au-delà de 41 heures hebdomadaires donnent lieu à un Repos Compensateur Légal de 50% des heures ainsi accomplies.
- les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (dès la 36^e heure) sont payées majorées et donnent lieu à un Repos Compensateur Légal obligatoire égal 100% des heures ainsi accomplies.

10.2.2 : Aménagement du temps de travail

A titre purement optionnel et sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise, la durée hebdomadaire moyenne de travail peut être augmentée de 35 à 39 heures par attribution de journées ou demi-journées de repos au titre la Réduction du Temps de Travail (RTT).

Les heures réalisées au-delà de 35 heures dans ce cadre ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires au-delà duquel les heures ne peuvent être effectuées qu'avec autorisation expresse et préalable de l'inspection du travail.

Conformément à l'accord d'entreprise, les jours de RTT seront pris selon un planning défini dans l'accord d'entreprise. L'employeur doit respecter un délai de prévenance de 15 jours ouvrés au minimum en cas de modification de ce planning.

En principe, sur une base de 37 heures, les jours acquis peuvent être pris soit à raison de :

- 2,5 heures par semaine,
- 5 heures toutes les 2 semaines,
- 10 heures toutes les 4 semaines,
- selon toutes autres modalités déterminées d'un commun accord entre les parties.

En principe, sur une base de 39 heures, les jours acquis peuvent être pris soit à raison de :

- 5 heures par semaine,
- 12 heures toutes les 2 semaines,
- 2,5 journées toutes les 4 semaines,
- selon toutes autres modalités déterminées d'un commun accord entre les parties.

En cas de rupture du contrat de travail, les droits non consommés de RTT sont compensés par une indemnité équivalente. Si le repos pris par anticipation avec l'accord de l'employeur excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice, sauf cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Le Salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires.

A titre dérogatoire et dans ce seul cadre, les heures effectuées, dans le cadre de l'aménagement du temps de travail entre 35 et 39 heures, seront prises en compte pour la détermination des seuils d'application du Repos Compensateur Légal.

- Ainsi, dans une entreprise de 20 salariés et moins, pour déterminer si le salarié a effectué des heures de travail au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires de 220 heures (heures bénéficiant alors d'un repos compensateur légal obligatoire), il sera tenu compte du nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures.
- Ainsi, dans une entreprise de plus de 20 salariés, pour déterminer si le salarié a effectué des heures de travail au-delà de 41 heures hebdomadaires et/ou au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (heures bénéficiant alors d'un repos compensateur légal obligatoire), il sera tenu compte des heures effectuées au-delà de 35 heures.

10.2.3 : Modalités de conclusion des accords d'entreprise

Le présent article de la convention collective a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles un accord d'entreprise sur l'aménagement de la durée du travail peut être conclu au sein du magasin de cuisine.

- Si l'entreprise compte un délégué syndical ou (dans les entreprises de moins de 50 salariés) si le délégués du personnel fait office de délégué syndical, l'accord d'entreprise doit être conclu entre l'employeur et le délégué syndical dans les conditions prévues par la loi.
- Si l'entreprise ne compte pas de délégué syndical, l'accord d'entreprise peut être conclu entre l'employeur et un salarié spécialement mandaté à cet effet par une organisation syndicale représentative au niveau national et après validation préalable de cette dernière, et puis, avec l'approbation, par référendum, de la majorité des salariés. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ne deviendra effectif qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative.

Un tel accord d'entreprise devra être affiché dans les locaux de l'entreprise sur le tableau d'affichage réservé à la Direction.

11. MALADIE, MATERNITE, ACCIDENT

11.1 Indemnisation

Indemnisation par période de 12 mois consécutifs, après 1 an d'ancienneté et à partir du 7^e jour (délai de carence) en cas de maladie ou d'accident non professionnel (sous déduction des IJSS et du régime de prévoyance) :

Ancienneté	1 à 3 ans	> 3 ans
Maintien du salaire par l'employeur	Du 7 ^{ème} au 45 ^{ème} jour à 75%	Du 7 ^{ème} au 45 ^{ème} jour à 85%
Prise en charge par le régime de prévoyance – Franchise absolue et continue de 45 jours	75% à compter du 46 ^{ème} jour	85% à compter du 46 ^{ème} jour

Base de calcul : « salaire brut moyen » des 12 derniers mois.

Salariés concernés : ensemble des salariés, quel que soit leur statut.

Maximum : salaire perçu par le salarié s'il avait travaillé pendant la même période.

11.2 Garantie d'emploi en cas de maladie

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficie de 3 ans de garantie d'emploi.

Au-delà de cette période, le licenciement est possible en cas de nécessité de remplacement définitif du salarié et si l'absence du salarié pour maladie perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise. Le tout en respectant la procédure de licenciement.

11.3 Maladie et congés payés

Les absences pour maladie sont assimilées à du travail effectif dans la limite de 30 jours consécutifs ou non dans la période du 1^{er} juin au 31 mai.

Si le salarié tombe malade avant les congés convenus d'un commun accord avec l'employeur et que la maladie va au-delà des congés, le salarié a le droit de reprendre des congés équivalents à la durée des congés perdus pendant sa maladie.

Si le salarié tombe malade pendant les congés convenus d'un commun accord avec l'employeur, il ne peut pas exiger de nouveaux congés ou une indemnité compensatrice quelconque.

11.4 Maternité et adoption

Indemnisation pendant le congé de maternité ou d'adoption : prise en charge par le régime de prévoyance, après 1 an d'ancienneté, à hauteur du salaire net sur la tranche B.

Réduction d'horaire : 30 minutes par jour à partir du 5^e mois et demi de grossesse, à prendre sous forme de pause, d'heure d'arrivée ou de départ au choix de la salariée, avec l'accord de son responsable.

Travail de nuit : les femmes enceintes sont exemptées du travail de nuit (22 h - 7 h) à leur demande ou sur prescription du médecin du travail.

12. RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET REGIME DE PREVOYANCE

12.1 Retraite complémentaire :

Absence de disposition dans la convention collective.

12.2 Régime de prévoyance :

Organisme désigné : CAPRELE courtier gestionnaire d'assurance intermédiaire entre les organismes d'assurance et les magasins prestataires de services de cuisine.

Champ d'application du régime : Idem champ d'application de la convention collective.

Prestations

*Capital décès en pourcentage du salaire annuel brut** :

- | | |
|--|----------------------|
| - Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : | 75 % Tranche A et B |
| - Marié sans personne à charge : | 100 % Tranche A et B |
| - Personne supplémentaire à charge : | 25 % Tranche A et B |

***Garantie minimum de 3 PASS pour les cadres**

Rente d'éducation en pourcentage du salaire annuel brut en cas de décès :

- 5% par enfant à charge de moins de 12 ans ;
- 7% par enfant à charge de 12 ans (date anniversaire) à 18 ans au plus (date anniversaire) ;
- 10% par enfant à charge au-delà de 18 ans au 26 ans en cas de poursuite d'études (date anniversaire).

Garantie double effet : versement aux enfants à charge d'un 2^{ème} capital égal à 100 % du salaire annuel brut en cas de décès du conjoint survivant du salarié décédé.

Invalidité absolue définitive avant 60 ans : capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

Incapacité temporaire : en relais aux obligations de maintien de salaire et immédiatement à la suite de ces obligations (après une franchise fixe et continue de 45 jours à chaque arrêt pour les salariés ayant une ancienneté insuffisante pour bénéficier des garanties de maintien de salaire), versement d'indemnités journalières égales, sous déduction des indemnités de la SS, à 75 % du salaire brut en cas de maladie si le salarié de 1 à 3 ans d'ancienneté et de 85% s'il a 3 ans et plus d'ancienneté.

L'employeur devra respecter au minimum les dispositions de l'Accord de mensualisation du 10 décembre 1977 en versant, s'il y a lieu le complément de rémunération nécessaire.

Invalidité : rente trimestrielle versée à la place des indemnités complémentaires de maladie. En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie, la prestation tient compte du salaire partiel d'activité.

Assiette et taux de cotisation

L'assiette des cotisations correspond au total des rémunérations brutes, limitées à la tranche B (tranche de rémunération supérieure au plafond de la Sécurité sociale dans la limite de quatre Plafonds Sécurité sociale) y compris les primes et gratifications quelle que soit leur périodicité de versement et servant de base au calcul des cotisations sociales.

La cotisation est révisable dans les conditions fixées par la Convention collective nationale nonobstant les révisions liées à tout changement législatif ou réglementaire.

En cas d'instauration par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toutes natures assises sur les cotisations, les cotisations appelées pourront être majorées à due concurrence.

Le taux de cotisation est fixé à 1,09% jusqu'au 31 décembre 2013, sous les réserves ci-dessus énoncées, et est réparti à raison de 60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié.

Il est réparti de la façon suivante :

	Cotisation totale en % du Salaire Annuel Brut	A la charge de l'employeur	A la charge du salarié
Décès-Invalidité Absolue et Définitive	0,20%	0,12%	0,08%
Rente Education	0,12%	0,072%	0,048%
Incapacité de travail	0,51%	0,306%	0,204%
Invalidité	0,24%	0,144%	0,096%
Congé maternité	0,02%	0,012%	0,008%

13. CLASSIFICATION

Classification des emplois repères au regard des niveaux et des échelons

13.1 Définition des niveaux et des échelons

Définition des statuts

Employés : Niveaux I à IV : il s'agit de l'ensemble des emplois d'exécution.

Agents de maîtrise : Niveau V : il s'agit de l'ensemble des emplois techniques (quelle que soit la filière) et/ou nécessitant la capacité d'animer une équipe composée d'employés.

Cadres : Niveau VI à X : Il s'agit de l'ensemble des emplois hautement techniques (quelle que soit la filière) et/ou nécessitant la capacité d'animer une équipe composée d'employés et d'agents de maîtrise.

Dans le cadre des filières respectivement commerciale et technique, la détention d'un diplôme quelconque de l'éducation nationale sans rapport avec l'activité spécifique de concepteur vendeur, et de poseur de cuisine n'a aucune incidence sur la classification du salarié.

Niveaux	Définition	Echelons	Complexité de l'action	Autonomie,	Formation Expérience	Initiative Responsabilité
Employés I	Le niveau I se caractérise par la réalisation de tâches simples ou de combinaisons de tâches simples effectuées selon des consignes prédéfinies	1	Tâches simples, élémentaires, comparables à celles de la vie courante	Emploi caractérisé par le respect rigoureux des consignes, sous contrôle régulier.	Emploi ne requérant pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire	Emploi ne requérant pas de responsabilité et d'initiative
		2	Idem échelon 1	Idem échelon 1	Emploi requérant une formation sur le terrain contrôlée et/ou attestée ou une expérience professionnelle, quelle qu'en soit la durée.	Idem échelon 1
		3	Idem échelon 1	Idem échelon 1	Idem échelon 2 + une expérience professionnelle d'au moins 12 mois ou une formation professionnelle de Niveau 5 de l'éducation nationale	Idem échelon 1
Employés II	Le niveau II se caractérise par un ensemble d'opérations variées, requérant une aptitude à détecter des dysfonctionnements et, le cas échéant, à transmettre des recommandations au collègue concerné.	1	Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété	Emploi requérant le respect des procédures et instructions préétablies	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience, soit par une formation professionnelle de Niveau 4 de l'éducation nationale	Emploi requérant l'aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérarchie.
		2	Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété et leur complexité	Idem échelon 1.	Emploi requérant une formation sur le terrain contrôlée et/ou attestée ou une expérience professionnelle d'au moins 12 mois	Idem échelon 1 + Emploi requérant l'aptitude à proposer des adaptations
		3	Idem échelon 2	Idem échelon 1.	Idem échelon 2.	Idem échelon 1 + Emploi requérant l'aptitude à concevoir et réaliser une solution dont l'autorisation de mise en place est demandée à la hiérarchie.

Niveaux	Définition	Echelons	Complexité de l'action	Autonomie,	Formation Expérience	Initiative Responsabilité
---------	------------	----------	------------------------	------------	----------------------	---------------------------

Employés III	Le niveau III se caractérise par la réalisation régulière d'opérations complexes et combinées nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier dans le cadre de procédures larges, et la transmission de consignes	1	Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. Transmission d'informations et de consigne	Emploi requérant le respect des procédures et instructions précises	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis par une expérience professionnelle de moins de 3 ans	Emploi exigeant la prise d'initiatives dans le cadre des procédures définies.
		2	Idem échelon 1	Emploi requérant une autonomie dans le respect de l'application des procédures.	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans	Idem échelon 1 + Emploi exigeant l'aptitude à transmettre son savoir-faire.
		3	Idem échelon 1	Idem échelon 2	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis par une expérience professionnelle confirmée et par un CQP de la branche ou titre professionnel et titulaire d'un BTS de vente.	Idem échelon 2 + Emploi exigeant la prise d'initiatives face à des situations imprévues dont le compte rendu est fait à la hiérarchie a posteriori.
Employés IV	Le niveau IV se caractérise par l'exercice de missions impliquant le choix et la mise en oeuvre de méthodes et/ou de moyens, en fonction de directives	1	Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.	Emploi requérant une autonomie dans le respect de l'application des procédures.	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé.	Emploi requérant la prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation, l'établissement de compte rendu des résultats à la hiérarchie.
		2	Idem échelon 1	Idem échelon 1	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP de branche.	Idem échelon 1 + Emploi requérant l'aptitude après analyse à proposer des solutions d'amélioration de fonctionnement.

Niveau	Définition	Echelons	Complexité de l'action	Autonomie,	Formation Expérience	Initiative Responsabilité
V Agent de Maîtrise	Le niveau V se caractérise par l'exercice de missions impliquant le choix et la mise en oeuvre de méthodes et/ou de moyens, en fonction de directives tout en animant une équipe d'employés	1	Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou moyens en fonction des objectifs à atteindre selon des directives déterminées.	Emploi requérant une autonomie dans le respect de l'application des procédures et impliquant de participer à l'élaboration des procédures avec la direction.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé.	Emploi requérant le contrôle et la gestion d'une unité de vente ou de pose en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées. Proposition des solutions pour l'amélioration des résultats tant qualitatifs que quantitatifs de l'unité.
		2	Idem échelon 1.	Idem échelon 1.	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP de branche ou titre professionnel.	Idem échelon 1.

Position	Définition	Niveau	Echelon	Complexité de l'action	Autonomie,	Formation Expérience	Initiative Responsabilité
Cadre	La position cadre se caractérise par une capacité à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains et/ou à penser et à élaborer pour l'entreprise.	VI	Ech.1	Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou moyens en fonction des objectifs à atteindre et selon des directives élargies	Emploi requérant le respect des procédures susceptibles d'adaptation	Expérience professionnelle équivalente acquise sur le terrain. Expertise du salarié dans son métier.	Emploi requérant le contrôle, la gestion et la responsabilité de ses fonctions et des objectifs fixés. La faculté de proposer des solutions applicables à ses fonctions.
			Ech.2	Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou moyens en fonction des objectifs à atteindre et selon des directives élargies	Emploi requérant une autonomie dans le respect des procédures susceptibles d'adaptation	Expérience professionnelle équivalente acquise sur le terrain. Expertise du salarié dans son métier.	Emploi requérant le contrôle, la gestion, l'autonomie et la responsabilité de ses fonctions et des objectifs fixés. La faculté de proposer des solutions applicables à ses fonctions.
		VII		Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou moyens en fonction des objectifs à atteindre selon des directives déterminées.	Emploi requérant une autonomie dans le respect de l'application des procédures et impliquant de participer à l'élaboration des procédures avec la direction.	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP de branche Niveau 3 de l'éducation nationale	Emploi requérant le contrôle et la gestion de plusieurs unités de vente en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées. Proposition des solutions pour l'amélioration des résultats tant qualitatifs que quantitatifs de l'unité
		VIII		Idem niveau VI + Participation à l'élaboration des procédures et directives de l'unité à laquelle il appartient.	Emploi participant à la l'élaboration des procédures de l'unité dont il est responsable.	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP de branche (Gestion d'un centre de profit)	Responsable d'une unité, des objectifs fixés avec la Direction, ainsi que des résultats obtenus et des moyens mis en oeuvre dans le cadre d'un budget.
		IX		Idem niveau VI + Participation à l'élaboration des procédures et directives de l'ensemble de l'entreprise (plusieurs unités)	Emploi participant à l'élaboration des procédures de l'ensemble de l'entreprise.	Idem Niveau VIII	Responsable de plusieurs unités, des objectifs fixés avec la Direction, ainsi que des résultats obtenus et des moyens mis en oeuvre dans le cadre d'un budget
		X		Idem niveau VI + Participation à l'élaboration des procédures et directives de l'ensemble de l'entreprise (plusieurs unités)	Emploi faisant appliquer les procédures de l'ensemble de l'entreprise	Idem Niveau VIII	Veille à la bonne gestion de l'entreprise et de son développement dans le domaine imparti par le chef d'entreprise
<p>Dirigeant salarié hors classement : décide des procédures de l'ensemble de l'entreprise. Seul Responsable de la bonne gestion de l'entreprise et de son développement</p>							

13.2 Emplois repères répartis par filière d'activités

Niveaux	Echelons	Administratif	Commercial	Technique
I	Echelon 1			Agent de nettoyage Manutentionnaire Livreur
	Echelon 2	Employé administratif	Hôte d'accueil	Réceptionniste
	Echelon 3	Aide comptable titulaire d'un CAP	Hôte d'accueil Vendeur de produits accessoires	Poseur débutant Chauffeur-livreur Magasinier, Dessinateur Mètreur.
II	Echelon 1	Assistant comptable titulaire d'un Bac Pro Assistant administratif titulaire d'un Bac Pro	Concepteur vendeur débutant Concepteur dessinateur Assistant commercial	Poseur avec CQP Responsable de dépôt
	Echelon 2	Assistant administratif confirmé Assistant comptable confirmé Secrétaire planning	Concepteur vendeur avec CQP ou titre professionnel	Poseur Mètreur (Administration Des Ventes)
	Echelon 3	Secrétaire administratif confirmé, sans BTS Secrétaire planning confirmée	Assistant commercial confirmé Concepteur vendeur ayant moins de 3 ans d'expérience professionnelle et sans CQP ou titre professionnel.	Poseur confirmé sans CQP
III	Echelon 1	Comptable titulaire d'un BTS Employé de communication	Concepteur vendeur confirmé et sans CQP ou titre professionnel	Poseur confirmé avec CQP
	Echelon 2	Informaticien, Formateur à la vente de la cuisine Comptable confirmé titulaire d'un BTS	Concepteur vendeur confirmé avec CQP de branche ou titre professionnel.	
	Echelon 3	Informaticien confirmé, Formateur à la vente de la cuisine confirmé	Concepteur vendeur confirmé avec CQP de branche ou titre professionnel et titulaire d'un BTS de vente.	
IV	Echelon 1			Conducteur de travaux Responsable de planning Responsable technique.
	Echelon 2			Responsable de planning confirmé Responsable technique confirmé (salariés ne dirigeant pas d'équipe)
Position V Agent de Maîtrise	Echelon 1	Assistant de Direction Chargé de communication	Chef des ventes Responsable de magasin sans être gestionnaire de centre de profit. Chargé d'affaire prescripteur.	Chef poseur (dirigeant une équipe) Conducteur de travaux confirmé
	Echelon 2	Assistant de Direction confirmé. Responsable administratif et financier	Chef des ventes confirmé ou chef de ventes avec CQP de branche. Chargé d'affaire prescripteur confirmé	Chef poseur confirmé ou chef poseur avec CQP de branche

Position	Niveaux	Echelon	Administratif	Commercial	Technique
Position Cadre	Niveau VI	Echelon 1	Responsable de communication		
		Echelon 2			
	Niveau VII			Directeur des ventes (responsable des ventes de plusieurs magasins), emploi acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP de branche soit ayant un Niveau 3 de l'éducation nationale	
	Niveau VIII			Directeur de magasin gestionnaire de centre de profit, emploi acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP de branche (gestion de centre profit).	
	Niveau IX		Directeur Administratif et Financier Directeur des Ressources Humaines	Directeur des réseaux Directeur de groupes de magasins	
	Niveau X	Directeur Général salarié			
Hors classement		Dirigeant salarié			

Remarques :

- Seront classés également au niveau VI :
 - les salariés déjà cadres alors que leur emploi ne serait pas situé à ce niveau.
 - lors de leur embauche, les salariés déjà cadres et non classés dans la convention collective.
- Une passerelle d'évolution de carrière entre les 3 filières d'activités (administrative, commerciale et technique) est envisageable, voire favorisée si possible dans l'entreprise.
- Un salarié a un statut de « débutant » lorsque son expérience professionnelle est égale ou inférieure à 1 an au poste considéré.
- Dès que le salarié aura plus de 3 ans d'expérience, il passera automatiquement, conformément à la classification, à l'échelon supérieur correspondant au statut de « confirmé ».

13.3 Descriptifs de certaines fonctions commerciales et techniques

Ces fiches de postes ne sont données qu'à titre purement indicatif pour définir les activités et le domaine de responsabilités des salariés.

Elles peuvent être utilisées telles quelles ou modifiées dans le cadre de l'organisation interne des entreprises.

Hôte d'accueil

Missions

Assurer l'accueil et l'information de la clientèle au téléphone et en magasin

Activités principales

Accueil

Réceptionner les appels extérieurs, qualifier le besoin du correspondant et orienter vers le bon interlocuteur

Prendre les messages pour toutes transmissions aux personnes concernées

Assurer le bon accueil et la bonne orientation des clients dans le magasin

Veiller à la bonne tenue du coin dédié aux enfants

Veiller à donner une parfaite image de la société par la qualité d'accueil téléphonique ou physique

Veiller à une bonne tenue du magasin.

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Participer aux réunions impliquant l'ensemble du personnel

Respecter et appliquer l'organisation interne de l'entreprise et ses procédures

Principaux problèmes à résoudre

Se rendre disponible pour accueillir les clients constitue sa priorité.

Finalités principales

Veiller à donner en toutes circonstances une parfaite image de la société.

Qualités requises

Etre avenant et souriant

Avoir un bon relationnel nécessitant une qualité d'écoute, une capacité à s'exprimer correctement et une bonne présentation générale.

Faire preuve en toutes circonstances de diplomatie

Concepteur Vendeur

Le métier de concepteur vendeur est un métier de prestataire de service consistant à aménager la pièce cuisine du client particulier de la conception à la réception de la cuisine. Le métier implique que le salarié est maître d'œuvre dans la réalisation du projet personnalisé du client.

Ce métier implique un goût prononcé pour la vente et la décoration, des capacités d'écoute pour comprendre les besoins du client, de la compétence et de la rigueur technique (métier technico-commercial) ainsi que des dispositions pour apprécier les volumes dans l'espace.

Le titre de concepteur vendeur validé par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNCP et enregistré au RNCP correspond à un niveau IV de l'éducation nationale. Ce titre est souhaitable pour vendre un projet de cuisine. Un salarié titulaire en sus de ce titre professionnel d'un BTS de vente doit prétendre à un échelon supérieur du niveau considéré.

Missions

Gérer le projet de cuisine du client de la conception à la réception de la cuisine ce qui implique que le travail s'effectue aussi bien en magasin que sur le chantier du client pour la bonne réalisation de la pose.

Activités principales

Vendre le projet

Accueillir le client au magasin

Découvrir ses besoins

Définir et fixer avec le client ses objectifs de projet

Présenter l'entreprise, ses produits, ses services, les argumenter

Réaliser le métré (relevé de cotes) à domicile et l'analyse technique de la pièce cuisine (examen des arrivées d'eau, de gaz, d'électricité par rapport à l'ensemble des fournitures vendues)

Concevoir un projet répondant aux attentes du client (dessiner un plan, une perspective, un plan technique et chiffrer l'offre de fourniture et l'offre de services de pose)

Négocier le projet de cuisine dans sa globalité

Conclure la vente dans le respect du tarif de la société.

Constituer un dossier complet comprenant toutes les informations nécessaires aux commandes auprès des fournisseurs et la bonne exécution de la pose et des travaux.

Suivre la vente du projet

Contrôler les accusés réception des commandes fournisseurs

Contacteur le client au démarrage du chantier et maintenir la relation commerciale pour que la pose soit une réussite

Coordonner les travaux de pose.

Réaliser la réception du chantier

Assurer la mise en service des équipements vendus

Assurer la réception du chantier

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Respecter et appliquer l'organisation interne de l'entreprise et ses procédures

Participer à des stages d'information et de formation d'adaptation aux produits vendus et mis en oeuvre

Etablir des rapports d'activités réguliers et participer aux réunions commerciales

Respecter les délais (remise des dossiers, rapports d'activité, relances commerciales, tableaux de bords...)

Suivre les prospects.

Principaux problèmes à résoudre

Allier des compétences commerciales indispensables à un savoir faire technique nécessaire

Développer une clientèle extérieure en dehors du passage naturel du point de vente grâce au parrainage et à la prospection

Gérer ses priorités (entre la relation clientèle par une présence au magasin et sur les chantiers et la prospection)

Finalités principales

Contribuer à la réalisation des objectifs de l'entreprise en développant le chiffre d'affaires dans la rentabilité fixée.

Assurer le suivi des ventes réalisées

Fidéliser la clientèle.

Qualités requises

Avoir le sens du commerce

Etre patient et répondre au mieux aux interrogations des clients

Avoir un bon relationnel nécessitant une qualité d'écoute, une capacité à s'exprimer correctement et une bonne présentation générale.

L'ensemble de ces tâches s'apprécie en fonction du niveau et de l'échelon auxquels le salarié appartient.

Poseur

Le poseur de cuisine est un professionnel qui, à partir de plans de conception et technique délivrés par le concepteur vendeur doit être capable de réaliser une pose complète de meubles, d'électroménagers et d'accessoires par rapport au regard des dimensions de la pièce cuisine du client. Cette mission répond à l'activité telle qu'elle est définie dans le champ d'application de la convention collective.

C'est un emploi associant des tâches différentes : fixation et montage de tous les éléments de cuisine (meubles hauts et bas, plans de travail, corniches, plinthes...) et mise en place des appareils et accessoires ménagers, raccordement des appareils électroménagers et accessoires aux arrivées et évacuations d'eau, de gaz et prises électriques existantes dont la mise en conformité aux normes a été effectuée sous la responsabilité du client ou maître d'ouvrage, nettoyage du chantier puis contrôle du fonctionnement technique des meubles et des appareils.

Ce métier implique une grande conscience professionnelle, de la discrétion, de la compétence et de la rigueur technique.

Missions

- Savoir lire les plans de conception et plans techniques réalisés par le concepteur vendeur
- Réaliser les chantiers selon les instructions fournies par le concepteur vendeur et assurer leur bonne fin en étroite collaboration avec ce dernier
- Remonter les informations nécessaires (anomalies, modifications demandées, remarques des clients, suggestions d'améliorations...)
- Apporter des conseils techniques au concepteur vendeur.

Activités principales

Analyser les dossiers en vue de préparer les chantiers (plans, fiches d'intervention de chantier et certificat de fin de travaux)

- Détecter d'éventuelles erreurs de chiffrage

- Anticiper toutes difficultés prévisibles et en tenir informer le concepteur vendeur

Réaliser les chantiers selon les instructions fournies par le concepteur vendeur et assurer la bonne réalisation de la pose

- Garantir l'exécution des chantiers dans le respect des engagements de délais pris par le concepteur vendeur avec le client

- Vérifier la mise en conformité aux normes en vigueur et dans l'hypothèse où la situation n'est pas conforme, prévenir le concepteur vendeur

- Signer le certificat de fin de travaux pour confirmer qu'il a réalisé la pose dans les règles de l'art

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

- Participer aux réunions impliquant l'ensemble du personnel

- Respecter et appliquer l'organisation interne de l'entreprise et ses procédures

- Participer à des stages d'information et de formation d'adaptation aux produits vendus et mis en oeuvre

- Respecter les délais de pose.

Principaux problèmes à résoudre

S'adapter à la configuration du chantier (complexité)

Etre disponible pour répondre aux interrogations des clients face aux aléas des chantiers

Finalités principales

Participer au respect des délais de pose auprès des clients en se conformant aux engagements de l'entreprise.

Vérifier la bonne conformité des fournitures livrées par rapport aux exigences de pose

Assurer la satisfaction des clients (prestation pose) tout en respectant les consignes et procédures du magasin.

Qualités requises

Etre patient et répondre au mieux aux interrogations des clients

Etre soigneux dans son travail et ranger régulièrement le chantier

Chef poseur

Missions

Dirige et anime une équipe de poseurs de cuisines salariés et sous-traitants, ces derniers étant liés aux magasins par des contrats de sous-traitance.

Cette mission répond à l'activité telle qu'elle est définie dans le champ d'application de la convention collective.

Savoir lire les plans de conception et plans techniques réalisés par les concepteurs vendeurs

Réaliser les chantiers selon les instructions fournies par les concepteurs vendeurs et assurer leur bonne fin en étroite collaboration avec ces derniers.

Remonter les informations nécessaires auprès de la direction du magasin (anomalies, modifications demandées, remarques des clients, suggestions d'améliorations...) Apporter des conseils techniques aussi bien aux poseurs dont il a la responsabilité qu'aux concepteurs vendeurs des projets de cuisine.

Il accompagne les poseurs sur les chantiers, et valide leur travail.

Activités principales

Analyser les dossiers en vue de préparer les chantiers avec les poseurs (plans, fiches d'intervention de chantier et certificat de fin de travaux)

Détecter d'éventuelles erreurs de chiffrage

Anticiper toutes difficultés prévisibles et en tenir informer le concepteur vendeur

Réaliser les chantiers selon les instructions fournies par les concepteurs vendeurs et assurer la bonne réalisation des poses dans les règles de l'art.

Garantir l'exécution des chantiers dans le respect des engagements de délais pris par les concepteurs vendeurs avec les clients.

Valide le temps de pose et ses écarts.

Vérifier la mise en conformité aux normes en vigueur et dans l'hypothèse où la situation n'est pas conforme, prévenir les concepteurs vendeurs

Vérifier la conformité des certificats de fin de travaux.

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Principaux problèmes à résoudre

Gère son temps et ses priorités pour atteindre les objectifs de pose fixés avec sa hiérarchie.

Anime l'équipe de poseurs.

Organiser une parfaite communication et coordination entre tous les poseurs du magasin.

Finalités principales

Contribuer à la réalisation des objectifs de pose de l'entreprise (aspects qualitatif et quantitatif de la pose)

Qualités requises

Les qualités relationnelles sont essentielles. Des capacités à motiver une équipe de poseurs et une faculté d'adaptation.

Être capable de communiquer avec des poseurs aux personnalités très différentes.

Doit avoir du recul et être proche de ses poseurs.

Avoir des qualités de négociation (temps de pose et écart de pose) d'analyse, le sens des objectifs, des aptitudes à planifier, être concret et pragmatique.

Conducteur de travaux

Missions

- Analyser les dossiers en vue de préparer les chantiers
- Suivre et coordonner les chantiers en assurant leur bonne fin, en étroite collaboration avec le concepteur vendeur, afin d'obtenir la satisfaction complète du client
- Anime l'équipe de poseur (s) sous-traitant(s).
- Apporter des conseils techniques au concepteur vendeur

Activités principales

- Analyser les dossiers en vue de préparer les chantiers (plans et fiches de chantiers)
 - Détecter d'éventuelles erreurs de conception ou erreurs de chiffrage
 - Anticiper toutes difficultés prévisibles afin de tout mettre en œuvre pour satisfaire le client (temps des travaux)
- Suivre et coordonner les chantiers et assurer leur bonne fin
 - Assurer la bonne exécution des chantiers dans le respect des engagements de délais pris par l'entreprise avec le client
 - Assurer la bonne coordination des différents corps de métiers intervenant sur le chantier du client
- Contrôler le respect sur les chantiers de l'application des normes en vigueur (en particulier normes gaz et normes électricité), travaux placés sous la responsabilité du client
- Organiser et/ou assister aux réunions de chantier avec les clients
- Assurer le suivi des finitions de chantier en maintenant informé le concepteur vendeur
- Contrôler la bonne exécution des travaux confiés au sous-traitant
- Apporter des conseils techniques aux concepteurs vendeurs
- Susciter la vigilance des concepteurs vendeurs à propos d'erreurs techniques constatées sur les chantiers
- Assister les concepteurs vendeurs, à leur demande, sur l'évaluation de la faisabilité d'un chantier
- S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise
- Participer aux réunions impliquant l'ensemble du personnel
- Respecter et appliquer l'organisation interne de l'entreprise et ses procédures
- Participer à des stages d'information et de formation d'adaptation aux produits vendus et mis en oeuvre

Principaux problèmes à résoudre

- Gérer son temps et ses priorités
- Etre parfaitement organisé pour gérer en permanence un nombre important de chantiers en cours.
- Etre disponible pour répondre aux interrogations des clients face aux aléas des chantiers.

Finalités principales

- S'assurer du bon déroulement des travaux de chantier définis par le directeur de magasin
- Assurer le respect des délais auprès des clients en se conformant aux engagements de l'entreprise
- Vérifier la bonne conformité des fournitures livrées par rapport aux exigences de pose
- Assurer la satisfaction des clients (prestations de pose et autres travaux) tout en respectant les consignes et procédures du magasin.

Qualités requises

Les qualités relationnelles sont essentielles. Des capacités à motiver une équipe de poseurs et une faculté d'adaptation.

Être capable de communiquer avec des poseurs aux personnalités très différentes.

Doit avoir du recul et être proche de ses poseurs.

Avoir des qualités de négociation (temps de pose et écart de pose) d'analyse, le sens des objectifs, des aptitudes à planifier, être concret et pragmatique.

Chef de ventes

Missions

Dirige une équipe de vente qui se compose de plusieurs concepteurs vendeurs de cuisine. Cela implique à la fois qu'il communique les informations sur la politique commerciale du magasin, et fait remonter l'information du terrain, étant le premier relais entre le directeur du magasin et le terrain. Il anime des vendeurs, les accompagne sur les chantiers.

Activités principales

Met en pratique les principes commerciaux de l'entreprise, organise le travail de son équipe avec la meilleure efficacité, veille aux procédures mises en place.

Il participe à l'élaboration des objectifs de vente avec sa hiérarchie et met en place des tableaux de bord de réalisation correspondants avec son équipe.

Contrôle le contenu des projets de cuisine (devis, bons de commande, plans de conception et technique, certificats commerciaux, courriers et réponses aux clients)

S'assure de la qualité des accusés réception de fournisseurs par rapport aux bons de commande du client.

Arbitre les litiges éventuels avec les clients particuliers.

Doit être capable d'anticiper les imprévus, de proposer des actions correctives.

Analyse le marché de la cuisine de la région, l'état de la concurrence, et en informe sa hiérarchie.

Principaux problèmes à résoudre

Gérer son temps et ses priorités pour atteindre les objectifs de vente fixés avec le directeur du magasin.

Créer et entretenir une motivation maximale chez tous les vendeurs du magasin afin de leurs permettre de progresser régulièrement dans leurs performances

Organiser une parfaite communication et coordination entre tous les vendeurs du magasin afin de garantir l'efficacité et la fluidité de l'organisation commerciale.

Finalités principales

Contribuer à la réalisation des objectifs de vente de l'entreprise en développant le chiffre d'affaires et ce, dans le respect de la politique commerciale définie par sa hiérarchie.

Qualités requises

Les qualités relationnelles sont essentielles. Des capacités à motiver une équipe de vente et une faculté d'adaptation. Cela suppose une grande empathie dans la mesure où il doit être à même de communiquer avec des commerciaux aux personnalités très différentes.

Doit avoir du recul et être proche de ses vendeurs.

Avoir des qualités de négociation, d'analyse, le sens des objectifs, des aptitudes à planifier, être concret et pragmatique.

Directeur des ventes

Missions

Dirige plusieurs équipes de vente de différents magasins relevant du même chef d'entreprise. Cela implique à la fois qu'il communique les informations sur la politique commerciale du magasin, et fait remonter l'information du terrain, étant le premier relais entre le directeur du magasin et le terrain. Il anime des vendeurs, les accompagne sur les chantiers.

Activités principales

Met en pratique les principes commerciaux de l'entreprise, organise le travail des équipes avec la meilleure efficacité, veille aux procédures et aux conditions de travail, suit les réalisations de vente des magasins. Il met en place des tableaux de bord nécessaires à la bonne réalisation au regard d'objectifs de vente qu'il aura négociés avec sa direction et ses équipes.

S'assure de la qualité des projets de cuisine (devis, bons de commande, plans de conception et technique, certificats commerciaux, courriers et réponses aux clients)

S'assure de la qualité des accusés réception de fournisseurs par rapport aux bons de commande du client.

Arbitre les litiges éventuels avec les clients particuliers.

Anticipe les imprévus, de proposer des actions correctives.

Analyse le marché des différentes zones de chalandise où sont implantés les magasins, l'état de la concurrence, en informe les équipes et les directeurs de magasins.

Principaux problèmes à résoudre

Gérer son temps et ses priorités pour atteindre les objectifs de vente fixés avec les directeurs des magasins. Créer et entretenir une motivation maximale chez tous les vendeurs des magasins afin de leur permettre de progresser régulièrement dans leurs performances

Organiser une parfaite communication et coordination entre tous les vendeurs des magasins afin de garantir l'efficacité et la fluidité de l'organisation commerciale.

Finalités principales

Contribuer à la réalisation des objectifs de vente de l'entreprise en développant le chiffre d'affaires et ce, dans le respect de la politique commerciale définie par la hiérarchie.

Qualités requises

Les qualités relationnelles sont essentielles. Des capacités à motiver plusieurs équipes de vente et une faculté d'adaptation. Doit être capable de communiquer avec des commerciaux aux personnalités très différentes.

Doit avoir du recul et être proche de ses vendeurs.

Avoir des qualités de négociation, d'analyse, le sens des objectifs, des aptitudes à planifier, être concret et pragmatique, des aptitudes à s'organiser.

Directeur de magasin

Missions

- Gère l'activité d'un centre de profit dans le cadre de la politique commerciale définie par le chef d'entreprise.
- Informé le dirigeant de l'activité générale de magasin (volume des ventes, rentabilité, gestion du personnel)
- Assurer la coordination entre les différents services
- Contrôler la conformité des affaires vendues par rapport à l'aménagement de la pièce cuisine et aux attentes du client
- Arbitrer les litiges éventuels avec les tiers
- Responsabilité de la qualité des services offerts
- Anime le personnel du magasin (administratif, commercial et technique)

Activités principales

- Informé le dirigeant de l'activité générale du magasin
 - Etat mensuel des marges par vente
 - Avancement du chiffre d'affaires par rapport aux objectifs
 - Information sur les litiges éventuels (clients, fournisseurs, administrations...)
 - Information ou transmission des courriers reçus
- Gérer la structure administrative en place
 - Traitement des courriers reçus
 - Elaboration du courrier à expédier
 - Tenue des pièces comptables et des documents commerciaux en place
 - Enregistrement des acomptes et des règlements clients en cours et facturation
 - Contrôle de l'ensemble des factures fournisseurs
 - Remplacer ou organiser le remplacement de personnes absentes
- Assurer la coordination entre les différents services
 - Organiser des réunions d'échanges d'information et
 - Assurer une bonne communication entre les services
- Contrôler la conformité des affaires vendues
 - Contrôler le respect de la politique des prix, des marges commerciales réalisées dans le cadre des dispositions prises par le chef d'entreprise et dans le respect des objectifs qui lui sont fixés (gestionnaire d'un centre de profit)
 - Contrôler le contenu des dossiers (devis, bons de commande, certificats commerciaux, courriers et réponses aux clients)
 - Contrôler les accusés réception de fournisseurs par rapport aux bons de commande du client
- Arbitrer les litiges éventuels
 - Analyse et négociations des litiges avec les protagonistes, recherche d'un accord amiable avec les parties
- Responsabilité de la qualité
 - Responsable de l'accueil de la clientèle dans un point de vente
 - Responsable du service après-vente
 - Responsable de la démarche qualité mise en place éventuellement au sein du magasin (exemple : certification ISO 9001 ou qualité organisationnelle du magasin, certification de services AFAQ « la cuisine à vos mesures » concernant les résultats des engagements de services de conception et de pose du magasin.
- Réception des divers intervenants extérieurs
 - Suivi du partenariat avec les fournisseurs, les tiers dont le syndicat professionnel, les administrations
 - Se tenir informé des nouveautés

Principaux problèmes à résoudre

- Gérer son temps et ses priorités
- Créer et entretenir une motivation maximale chez tous les salariés du magasin afin de leur permettre de progresser régulièrement dans leurs performances
- Organiser une parfaite communication et coordination entre tous les salariés du magasin afin de garantir l'efficacité et la fluidité de l'organisation

Finalités principales

- Contribuer à la réalisation des objectifs de l'entreprise en développant le chiffre d'affaires et la marge commerciale du magasin et ce, dans le respect de la politique commerciale définie par le chef d'entreprise.

Qualités requises

- Avoir le sens du commerce, être organisé, rigoureux et charismatique.
- Avoir un bon relationnel nécessitant une qualité d'écoute, une capacité à s'exprimer correctement et une bonne présentation générale. Faire preuve en toutes circonstances de finesse et de diplomatie
- Savoir animer et encadrer ses collaborateurs afin de permettre à tous de travailler dans une bonne ambiance

Chargé d'affaires prescripteur

Missions

- Prospecter la clientèle professionnelle
- Proposer et mettre en oeuvre des actions commerciales
- Développer, gérer et suivre les adresses des clients professionnels prospects
- Informier et rapporter à la direction sur l'activité commerciale prescripteur
- Créer à moyen terme une pépinière d'artisans clients par secteur
- Répondre aux appels d'offres à moyen terme
- S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Activités principales

- Prospecter la clientèle professionnelle
 - Les constructeurs de maisons individuelles
 - Les architectes et toutes les populations susceptibles de prescrire les produits de la société
 - Entretenir la relation commerciale au travers de contacts réguliers
- Proposer et mettre en oeuvre des actions de prescription
 - Créer et mettre en place des plans d'actions auprès des prescripteurs
 - Développer, gérer, suivre les adresses des prescripteurs prospects, et mettre en place des contrats de partenariat
(Architectes DPLG, architectes d'intérieur, promoteurs...)
 - Constituer un fichier de prospects intéressés par le produit
 - Obtenir le plus en amont possible les adresses de prospects
 - Créer et mettre en place les outils de suivi nécessaire à la bonne gestion des adresses et des ventes en découlant
 - Pour les chargés d'affaires prescripteurs confirmés : gérer son temps pour croiser hebdomadairement les données avec le responsable marketing et/ou la direction.
- Informier et reporter à la direction sur l'activité prescripteurs.
 - Transmettre à la direction de manière mensuelle, les résultats des actions entreprises selon les outils fournis par l'entreprise et ceux que le responsable aura créés.
 - Renseigner la direction sur l'état de la concurrence sur le marché local.
 - Transmettre à la direction toute information recueillie auprès de la clientèle (litiges, concurrence...)
- Répondre aux appels d'offres à moyen terme
 - Répertorier et lister les appels d'offres dans le journal officiel chaque semaine
 - Répondre systématiquement aux appels d'offres selon les possibilités de l'entreprise
 - Informier la direction du résultat des offres faites
- S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise
 - Etre disponible pour les autres collaborateurs de l'entreprise
 - Participer aux réunions impliquant l'ensemble du personnel
 - Respecter et appliquer l'organisation interne de l'entreprise et ses procédures

Principaux problèmes à résoudre

- Pour les chargés d'affaires prescripteurs confirmés : gérer son temps et ses priorités.
- Etre parfaitement organisé pour gérer en permanence un nombre important de prospects, clients, projets et chantiers en cours

Finalités principales

- Contribuer au développement des affaires de son service et de l'entreprise et ce, dans le respect de la politique de développement définie par le chef d'entreprise.

Qualités requises

- Avoir le sens de la relation commerciale
- Avoir un bon relationnel nécessitant une qualité d'écoute, une capacité à s'exprimer correctement et une bonne présentation générale.
- Faire preuve en toutes circonstances de finesse et de diplomatie.

14 SALAIRES PRIMES ET INDEMNITES

14.1 Mutation géographique

Le lieu de travail peut être modifié, à l'initiative de l'employeur, que cette modification soit prévue ou non par le contrat de travail. Le salarié peut refuser cette mutation géographique, sans que ce refus soit constitutif d'une quelconque faute. La modification qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail et qui impose un changement de résidence (déplacement à plus de 50km) devra être notifiée par écrit.

Un délai de six semaines sera accordé au salarié afin de lui permettre d'organiser dans les meilleures conditions sa mutation et son changement d'affectation géographique.

Les coûts financiers liés à cette mutation géographique à savoir le déménagement et le transport du salarié et de sa famille vers la nouvelle résidence feront l'objet d'une prise en charge par l'employeur, d'un commun accord entre les parties et ce, sur la base de devis acceptés par l'employeur.

En cas de double loyer sur un mois, l'employeurendra en charge le premier mois du nouveau loyer.

Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés.

14.2 Prime d'ancienneté

N'est applicable qu'aux salariés non-cadres.

Ancienneté	3 ans	4 ans	5 ans	6-8 ans	9-11 ans	12-14 ans	15 ans et plus
Taux	3%	4%	5%	6%	9%	12%	15%

La base de calcul est le salaire minima conventionnel.

14.3 Frais pour déplacements professionnels

Les frais de déplacement des salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont à la charge de l'employeur.

Pour tout repas pris à l'extérieur par nécessité de service, le salarié est remboursé sur justificatifs, dans la limite de quatre fois le minimum garanti (en vigueur à la date du remboursement des frais).

14.4 Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés

Pour 151,67 h / mois, en date de juillet 2008 (base SMIC horaire 8,71 €)

Valeur du point : 6,70 €

Niveau	Echelon		Coefficient	Salaire mensuel minimal conventionnel brut
I	1		200	1340,00 €
	2		206	1380,20 €
	3		210	1407,00€
II	1		220	1474,00 €
	2		226	1514,20€
	3		230	1541,00 €
III	1		245	1641,50 €
	2		250	1675,00 €
	3		255	1708,50€
IV	1		270	1809,00 €
	2		280	1876,00 €
V Agent de maîtrise	1		295	1976,50 €
	2		310	2077,00 €
Cadre	Niveau VI	Ech 1	335	2244,50€
		Ech 2	418	2800,60 €
	Niveau VII		480	3216,00 €
	Niveau VIII		550	3685,00 €
	Niveau IX		600	4020,00 €
	Niveau X			Hors grille

La présente grille sera révisée le mois qui suivra l'extension de la convention collective.

Fait à Paris, le 17 juillet 2008

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat National des Equipements de la Cuisine (SNEC)

Syndicats des salariés :

CGT
Secrétaire Fédérale du Commerce

CSFV-CFTC

FO
Fédération du Commerce

CFE-CGC