



**In Extenso Deloitte.**  
experts-comptables

# L'Action Commerciale Terrain

**Environnement social légal et réglementaire  
de l'activité **Merchandising****

*Février 2014*

**SORAP – Alliance des Professionnels de l'Action Commerciale Terrain**

*171 bis avenue C. de Gaulle – Bât C - 92200 Neuilly/seine – [www.sorap.fr](http://www.sorap.fr)*

## **Merchandising** **Environnement social légal et réglementaire**

- 1-** *Les missions du SORAP*
- 2-** *Le Code de déontologie du SORAP*
- 3-** *L' accord du 28 juin 2011 portant création d'une grille de classification des emplois repères du SORAP*
- 4-** *L' accord du 10 mai 2010 portant dispositions spécifiques à l'activité d'optimisation linéaire et son avenant du 13 novembre 2012*

**Annexes**

## **1- Les missions du SORAP (1/2)**

- **Représenter activement la profession de l'action commerciale terrain** qui comporte 3 principaux domaines d'intervention : ***l'animation commerciale, l'optimisation linéaire et la force de vente*** :
  - en étant son interlocuteur privilégié auprès des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des industriels et des distributeurs,
  - en développant une démarche volontaire et moteur depuis 2003 par l'adhésion à la convention collective des prestataires de services dans le secteur tertiaire et la participation active à l'ensemble des commissions paritaires de la branche,

## ***1- les missions du SORAP (2/2)***

- en mettant en valeur les nombreux savoir-faire de ses membres agissant en qualité de « Conseils prestataires », apporteurs et réalisateurs de solutions visant à optimiser la performance commerciale terrain.

### **□ A qui s'adresse le SORAP ? :**

- Aux industriels (marques, produits ou services)
- Aux distributeurs (tous circuits de distribution)
- Aux salariés et leurs représentants
- Aux pouvoirs publics
- Aux organismes professionnels.

## **2- Le code de déontologie du SORAP**

- Les entreprises membres du SORAP s'engagent en 9 points** <http://www.sorap.fr/charte.php>
- Des professionnels citoyens et responsables**
- L'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.**

***Voir ANNEXES 1 et 2***

### **3- Accord du 28 juin 2011 portant création d'une grille de classification des emplois repères du SORAP**

*étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO 6 juin*

#### **□ A retenir (1/2) :**

- ✓ L'analyse des emplois dans la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire existe par l'utilisation de **5 critères classants** qui constituent des références permettant de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois : *connaissances requises – technicité, complexité, polyvalence – autonomie, initiative – gestion des équipes et coordination – communication, contacts, échanges.*

Cette méthode de classification des emplois permet également de hiérarchiser les salaires au regard des minimas conventionnels. <http://www.legifrance.gouv.fr>

- ✓ La grille définie par l'accord du 28 juin 2011 est destinée à faciliter l'application de la grille de classification existant déjà dans la convention collective (cf ci-dessus) par **la référence à des exemples d'emplois représentatifs au sein du secteur d'activité représenté par le SORAP.** Ils visent notamment certains emplois dans la filière production dont celui d'optimisateur de linéaire.

### **3- Accord du 28 juin 2011 portant création d'une grille de classification des emplois repères du SORAP**

*étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO 6 juin*

#### **□ A retenir (2/2) :**

- ✓ **Les coefficients attribués à l'emploi d'optimisateur de linéaire évoluent automatiquement en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :**

*Coefficient 120 : pendant les 6 premiers mois de travail effectif*

*Coefficient 130 : au cours des 12 mois suivants de travail effectif*

*Coefficient 140 : au cours des 18 mois suivants de travail effectif*

*coefficient 150 : au-delà de 36 mois de travail effectif.*

**Voir ANNEXE 3**

## **4- Accord du 10 mai 2010 portant dispositions spécifiques à l'activité d'optimisation linéaire**

### **□ A retenir (1/2) :**

- ✓ **Un contrat d'Intervention à Durée Déterminée (CIDD) par opération de Merchandising** assorti d'une prime de précarité de 10 % et d'une indemnité de congés payés à la fin de chaque mission
- ✓ **Une durée minimale de 2 heures consécutives par CIDD**, la distance parcourue entre le domicile et le premier lieu d'intervention ne pouvant, pour une durée de 2 heures, être supérieure à 30 Kms. Au-delà de cette distance, la durée minimale du CIDD ne peut être inférieure à 3 heures consécutives
- ✓ **Un « temps annexe » rémunéré d'une durée de 5 minutes par heure d'intervention**, comprise dans la durée minimale du CIDD : prise d'information sur la mission et compte-rendu.
- ✓ Une rémunération à 100 % de l'ensemble du **temps passé en déplacement** par le salarié **à l'intérieur d'une journée**, qui est assimilé à du temps de travail effectif (A l'exclusion du temps de déplacement entre le domicile et le premier lieu d'intervention, et le dernier lieu d'intervention et le domicile).



## **4- Accord du 10 mai 2010 portant dispositions spécifiques à l'activité d'optimisation linéaire**

### **□ A retenir (2/2) :**

- ✓ Une **allocation spécifique de déplacement** fixée à **0,23 Euro/km parcouru** pour l'ensemble des trajets effectués au cours de la journée, ainsi que pour les trajets aller et retour du salarié depuis son domicile ; ce montant est négocié annuellement entre les partenaires sociaux
- ✓ **Une indemnité de repas** selon les règles et barèmes ACOSS en vigueur lorsque la mission a une durée minimale d'au moins 5 heures et que le salarié est empêché de regagner son domicile (barème 2014 : 6,10 Euros) ou lorsque la journée de travail comporte au moins 6 heures et que le salarié est empêché de regagner son domicile du fait d'un déplacement (barème 2014 : 8,70 Euros)
- ✓ Une **majoration de salaire de 50 %** pour les heures travaillées **entre 21 heures et 6 heures** au titre **du travail de nuit**.
- ✓ **Un CDI Intermittent**, assorti d'une prime d'intermittence de 2,5 %, proposé aux salariés qui ont travaillé + 500 Heures au cours des 12 derniers mois en merchandising et/ou en animation commerciale chez le même prestataire.

**Voir ANNEXE 4**



# **ANNEXE 1**

## **Code de déontologie du SORAP**



## CODE DEONTOLOGIQUE

*Les entreprises membres du SORAP s'engagent formellement à respecter le contenu de la présente charte déontologique*

### SAVOIR FAIRE

*Les entreprises membres du SORAP s'engagent à offrir à leurs clients des prestations basées sur un réel savoir-faire spécifique. Ce savoir-faire repose sur une parfaite maîtrise des techniques de Conseil, de Réalisation des actions terrain et de Suivi et d'Analyse des données en accord avec un cahier des charges élaboré pour chaque opération.*

### CONFIDENTIALITÉ

*Les entreprises membres du SORAP s'engagent à garantir la confidentialité des informations dont elles disposent dans le cadre de leurs actions et à prendre toutes les dispositions nécessaires au respect cet engagement.*

### COMMUNICATION

*Les entreprises membres du SORAP s'interdisent au cours de leurs démarches commerciales toute argumentation tendant à dénigrer leurs confrères de manière individuelle ou collective et s'efforceront de développer leurs activités par la mise en avant de leur savoir-faire et de leur technicité.*

### FORMATION

*Les entreprises membres du SORAP s'engagent à fournir à leurs salariés toutes les informations indispensables au bon accomplissement de leurs actions et à leur assurer si besoin une formation professionnelle spécifique, soit à l'occasion de réunions de formation, soit par voie d'accompagnement sur le terrain.*

### SOUS-TRAITANCE

*Les entreprises membres du SORAP qui seraient amenés à sous traiter tout ou partie de leurs opérations, s'engagent à sélectionner les sous-traitants présentant les meilleures garanties de sécurité et fiabilité et à leur faire respecter le présent code déontologique.*

### MANAGEMENT

*Les entreprises membres du SORAP garantissent qu'en toute hypothèse leurs salariés resteront placés sous leur autorité et leur contrôle. Elles s'engagent à se doter des moyens humains et matériels nécessaires à l'encadrement, la surveillance et la discipline desdits salariés et à assumer l'entière responsabilité de leurs prestations et du personnel qu'elles emploient pour les réaliser.*

### CODE DU TRAVAIL

*Les entreprises membres du SORAP s'engagent à réaliser les prestations qui leur sont confiées, par des salariés employés régulièrement dans le respect du code du travail et de la Convention Collective des Personnels des Prestataires de Service du Secteur Tertiaire.*

### RESPONSABILITE CIVILE

*Les entreprises membres du SORAP s'engagent à souscrire une assurance couvrant notamment la responsabilité civile susceptible de résulter des dommages directs éventuels qui pourraient être causés du fait de leurs salariés.*

### HYGIENE ET SECURITE

*Les entreprises membres du SORAP s'engagent à exiger de leurs salariés qu'ils satisfassent aux règles d'accueil dans leurs lieux d'intervention et notamment à la réglementation en vigueur dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.*



## **ANNEXE 2**

Note relative au caractère obligatoire de l'application des dispositions conventionnelles en matière d'animation commerciale et de merchandising

**NOTE RELATIVE AU CARACTERE OBLIGATOIRE DE L'APPLICATION DES  
DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES EN MATIERE D'ANIMATION  
COMMERCIALE ET D'OPTIMISATION LINEAIRES**

**Introduction**

La présente note a pour objet de rappeler aux entreprises, adhérentes ou non au SORAP, à leurs donneurs d'ordre actuels ou potentiels et aux salariés des secteurs d'activité concernés quel est le droit applicable en matière de prestations de services d'animation et de promotion commerciale, de force de vente et d'optimisation linéaires.

Ces secteurs d'activité disposant d'un cadre juridique récent et en constante évolution, cette note a pour objectif de resituer les obligations de chaque partie à une prestation de services au titre de l'une de ces activités.

**1. Rappel du champ conventionnel d'application obligatoire**

Ainsi et avant tout, il faut rappeler qu'entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des prestataires de services dans le domaine tertiaire les entreprises dont l'activité principale réside dans :

*« - les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.*

*Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenue publicitaire.*

*L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines de terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse de données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance....) dans le cadre de la prestation ;*

(...)

- **les actions de force de vente** : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

*Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.*

*Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;*

- **les actions d'optimisation de linéaires** : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

*Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).*

*Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution ».*

Etant visées dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective des prestataires de services, toute entreprise qui exerce l'une des activités susvisées est dans l'obligation de respecter l'ensemble des dispositions qui en résulte.

Cette obligation est effective dès que l'activité exercée est bien l'une des activités susvisées, peu importe le code NAF attribué à l'entreprise à sa création et quel que soit la rédaction statutaire de son objet social.

**2. Nature des dispositions conventionnelles obligatoires**

Les dispositions conventionnelles obligatoires sont de deux ordres.

Comme toute convention collective, des dispositions d'ordre général, en application du texte de base de la convention collective notamment, s'imposent naturellement à toutes les entreprises couvertes par la branche, quel que soit son secteur d'activité.

En outre et en sus de ces dispositions générales, certaines sont d'ordre plus particulier, également appelées dispositions « sectorielles ».

Il s'agit de dispositions résultant de certains accords de branche conclus pour répondre à des problématiques spécifiques dans des secteurs d'activités déterminés et expressément circonscrits.

Les secteurs de l'animation et de la promotion commerciale, de la force de vente et de l'optimisation de linéaires sont précisément régis par des dispositions conventionnelles spéciales, au regard des caractéristiques particulières des secteurs d'activité.

### **3. Rappel des dispositions sectorielles obligatoires**

En effet, si ces activités sont expressément visées dans le champ d'application obligatoire de la convention collective des prestataires de services, c'est parce que des accords de branche étendus ont été conclus par les partenaires sociaux.

En l'occurrence, deux accords majeurs sont venus organiser juridiquement les secteurs d'activité susvisés.

Il s'agit :

- d'une part, de l'accord du 13 février 2006 (étendu par arrêté du 16 avril 2007, JORF 22 avril 2007) relatif à l'animation commerciale ;
- d'autre part, de l'accord du 10 mai 2010 (étendu par arrêté du 19 décembre 2011, JORF 21 décembre 2011) relatif à l'activité d'optimisation linéaires.

Ces accords, signés par le SNPA et le SORAP représentatifs des entreprises de ces secteurs professionnels, sont des accords de branche dont toutes les dispositions sont rendues obligatoires pour les entreprises qui exercent l'activité d'animation et promotion commerciale et/ou d'optimisation linéaires.

Ces accords, qui sont venus encadrer juridiquement ces activités, prévoient notamment des dispositions en matière contractuelle.

Ainsi, l'un et l'autre prévoient la faculté, pour les entreprises et les salariés, de conclure des contrats d'intervention à durée déterminée (CIDD) et, sous certaines conditions, des contrats à durée indéterminée intermittent (CDII).

A titre d'illustration, il faut noter que les entreprises qui exécutent une prestation d'animation commerciale sont tenues, conformément aux termes de l'accord du 13 février 2006 qui s'imposent à elle, de conclure avec un salarié un CIDD prévoyant un certain nombre de dispositions obligatoires parmi lesquelles on peut en particulier relever :

- la mention de la durée de la mission, qui par principe ne peut pas être inférieure à 7 heures ;

- un minimum de 30 minutes de « temps annexes » par période de 7 jours d'animation, contractuellement déterminé en fonction de la mission et qui s'ajoutent à la durée de celle-ci, étant précisé que ces temps annexes sont consacrés à la formation, à la préparation et à la restitution de l'information ;
- le versement d'une allocation spécifique de déplacement aux salariés, actuellement à hauteur de 0,23 € par kilomètre parcouru...

De nombreuses autres garanties contractuelles sont prévues par les accords susvisés et le SORAP invite à les consulter sur la documentation qu'il met par ailleurs à disposition sur son site internet.

Conscient des réalités du marché, le SORAP, acteur majeur de la négociation collective de branche au niveau national dans le secteur de l'animation commerciale et de l'optimisation linéaires, dispose d'une veille permanente pour s'assurer que les dispositions qui encadrent les activités qu'il représente sont bien respectées.

Il faut en effet rappeler que des sanctions lourdes peuvent être encourues par les entreprises qui ne les respecteraient pas.

### **4. Risques juridiques en cas de non application fautive des dispositions obligatoires**

Les risques juridiques encourus sont susceptibles d'engager la responsabilité civile et pénale des entreprises concernées et, par ricochet, peuvent entraîner la mise en cause de leurs donneurs d'ordre.

Sur le plan civil, il faut noter que les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions des conventions et accords collectifs de travail.

Ils peuvent constater toute carence de l'employeur qui n'appliquerait pas convention collective qui leur est opposable et les mettre en demeure de régulariser la situation.

L'employeur qui ne respecte pas une convention ou un accord collectif peut être par ailleurs condamné à verser des dommages-intérêts aux salariés concernés, dans la mesure où il commet une faute contractuelle.

Bien naturellement, tout salarié peut également tenter une action prud'homale en vue d'obtenir l'exécution de la convention collective normalement applicable à son employeur pour obtenir les avantages conventionnels qui en découlent.

De plus, les syndicats signataires de la convention ou de l'accord concerné peuvent engager toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre l'employeur fautif.

Sur le plan pénal, des peines sont également encourues.

En effet, le délit de marchandage semble pouvoir être retenu.

Pour rappel, le Code du travail qualifie de délit de marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluider l'application de dispositions légales ou conventionnelles.

Ce délit est puni d'une peine d'emprisonnement et de 30 000 € pour les personnes physiques, 150 000 € pour les personnes morales.

#### **5. Risques juridiques collatéraux des donneurs d'ordre**

Dans ce cas et comme nous l'avons relevé plus haut, la loi confirmée par l'analyse constante de la jurisprudence reconnaît que l'utilisateur de la main d'œuvre illégale qui n'aurait pas respecté son obligation de vigilance et/ou de diligence peut voir sa responsabilité engagée comme coauteur de l'infraction.

Ce mécanisme de coresponsabilité juridique entraîne la solidarité financière des donneurs d'ordre avec les entreprises du secteur de l'animation commerciale ou de l'optimisation linéaire qui ne respecteraient pas leurs obligations conventionnelles.

Il est ainsi utile de rappeler aux donneurs d'ordre que pour la conclusion de tout contrat d'un minimum de 3 000€, ceux-ci sont tenus de vérifier lors de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution que le sous-traitant s'acquitte bien de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations sociales notamment.

L'administration a listé les documents que le donneur d'ordre doit exiger pour procéder à ces vérifications.

A défaut, le donneur d'ordre est susceptible, comme nous l'avons souligné, d'être poursuivi et condamné solidairement en cas de sanction du fournisseur de main d'œuvre au titre d'une situation de travail dissimulé ou de marchandage.

On notera que le gouvernement actuel a renforcé l'arsenal législatif en matière de lutte contre le travail illégal en alourdissant les peines encourues tant par les fournisseurs de main d'œuvre que par ses utilisateurs, secteur public y compris.

#### **Conclusion**

Plus que jamais, le SORAP assume son rôle d'organisation professionnelle représentative du secteur auprès de ses adhérents pour ajouter une garantie aux donneurs d'ordre en ce qu'il exerce un contrôle de conformité de ses membres aux dispositions conventionnelles par le biais d'audits menés par des cabinets extérieurs.

Le SORAP invite cependant les principaux donneurs d'ordre des secteurs d'activité qu'il représente à être très vigilants dans les procédures de mise en concurrence ou d'appels d'offres pour la conclusion du marché, en particulier en cas de divergences importantes au niveau des coûts de prestation qui pourraient être proposés par les différents opérateurs répondants qui sont par principe aux mêmes normes conventionnelles obligatoires et contraignantes.



## ANNEXE 3

Accord du 28 juin 2011 portant création d'une grille de classification des emplois repères du SORAP étendu par arrêté du 30 05 12, JO 06 06 12

Ce texte est également consultable sur <http://www.legifrance.gouv.fr>





**ACCORD PORTANT CREATION D'UNE GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS REPERES DU SORAP**

ENTRE :

Le **Syndicat national des Organisateur**s et **Réalisateur**s d'**Actions Promotionnelles et commerciales (SORAP)** dont le siège social est situé 171 bis avenue Charles de Gaulle à 92200 NEUILLY SUR SEINE, représenté par Alain DUCROCQ agissant en qualité de Vice-président,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire :

- La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC (FNCS) ;
- La CFDT-F3C ;
- La CFTC-CSFV ;
- La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes ;
- Force Ouvrière (FO),

D'autre part.

SN  
M  
FO  
I

**PREAMBULE**

Le SORAP a adhéré à la Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire le 23 mai 2003 en sa qualité d'organisation patronale représentative des secteurs d'activités suivants:

- les actions d'animation : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GMS. Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires ;

- les actions de force de ventes : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client ;

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie ...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution.

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement.

L'adhésion du SORAP a entraîné l'obligation pour les entreprises de ces secteurs d'appliquer la grille de classification et les critères classants fixés par la Convention collective.

SN  
M  
FO  
I

Ainsi et préalablement au présent accord, les secteurs d'activités représentés par le SORAP ne bénéficiaient pas d'une grille d'emplois repères qui lui était propre, à l'instar de certains autres secteurs d'activités relevant du champ d'application de la Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

C'est donc dans ce cadre et au regard des évolutions conventionnelles propres aux secteurs d'activités susvisés, en particulier les accords relatifs aux activités d'animation commerciale du 13 février 2006 et d'optimisation linéaire du 10 mai 2010, que le SORAP a engagé des négociations sur la création d'une grille de classification des emplois repères propre à ces secteurs d'activités.

Ainsi, le SORAP a signé, le 11 mai 2010, un accord sur l'engagement de négociations relatives à la constitution d'une grille des emplois repères pour les secteurs qu'il représente.

Aux termes de ces négociations et de la dernière réunion de négociation qui s'est tenue le 11 mai 2011, les partenaires sociaux ont donc convenu de fixer un cadre de référence pour les emplois repères des secteurs d'activités représentés par le SORAP.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 – GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS REPERES**

Le présent accord porte création d'une grille de classification des emplois repères afin de doter les entreprises des secteurs d'activités concernés d'un cadre conventionnel de référence adapté à leur spécificité.

Cette grille de classification des emplois repères est jointe en annexe au présent accord.

**ARTICLE 2 - DISPOSITIONS FINALES**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L2231-5 et suivants du Code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

SN  
3  
JC

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

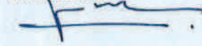
Fait à Paris, le 28 juin 2011  
En 20 exemplaires.

Pour le SORAP  
Monsieur DUCROCQ



Pour les organisations syndicales :

CFE-CGC / FNECS  
Monsieur NUEL



CFTC-CSFV  
Monsieur CHIARONI



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes  
Madame BENFIGUIG

CFDT-F3C  
Madame LEJEUNETO



FEC-FO  
Madame SIMON



## GRILLE EMPLOIS REPERES SORAP

CLASSIF.	ECHE.	POINTS	COEFF.	PRODUCTION	EXPLOITATION	COMMERCIAL	ADMINISTRATIF
EMPLOYES	I	45/60	120	Animateur(trice) cial* Optimisateur(trice) linéaire*  <i>(maxi 6 mois effectif)</i>			
		65/90	130	Animateur(trice) cial* Optimisateur(trice) linéaire*  <i>(maxi 12 mois effectif)</i>			Employé(e) administratif(ve)
		95/120	140	Animateur(trice) cial* Optimisateur(trice) linéaire*  <i>(maxi 18 mois effectif)</i>			
	II	125/150	150				
		155/180	160	Promoteur des ventes (1)			Secrétaire
	III	185/240	170		Gestionnaire de planning et des affectations (4)  Animateur(trice) formation (5)		Comptable
		245/280	190	Chef de secteur (2)		Chargé(e) de clientèle (8)	Assistant RH (10)

AGENTS MAITRISE	IV	285/320	200				Assistant(e) de direction
		325/340	220				
	V	345/360	230				
		365/380	240	Chef des Ventes (3)			Responsable administratif
	VI	385/400	250				
		405/420	260				
CADRES		425/440	280	(Maxi 12 mois effectifs)			
		445/465	300		Responsable d'exploitation (6) Responsable Qualité (7)	Directeur Clientèle (9)	
		470/520	330				
	VIII	525/550	360			Directeur(trice) commercial	
		555/585	390				
		590/620	420				Dir admin. Et/ou financier
		625/670	450				
	IX	675/720	500				
		725/770	550				

\* coef. 120 : maxi 6 mois de travail effectif  
coef. 130 : maxi 12 mois de travail effectif  
coef. 140 : maxi 18 mois de travail effectif

- (1) Coef 160 à 190 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté
- (2) Coef 190 à 230 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté
- (3) Coef 240 à 330 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté
- (4) Coef 170 à 190 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté
- (5) Coef 170 à 200 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté
- (6) Coef 300 à 360 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté
- (7) Coef 300 à 360 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté
- (8) Coef 190 à 240 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté
- (9) Coef 300 à 360 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté
- (10) Coef 190 à 220 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté

MS

X - 12 - 62

## ANNEXE 4

Accord portant dispositions spécifiques à l'activité d'optimisation linéaire du 10 mai 2010 étendu par arrêté du 19 décembre 2011

Avenant du 13 novembre 2012 à l'accord du 10 mai 2010 étendu par arrêté du 12 février 2013, JO 22 février

Ces textes sont également consultables sur <http://www.legifrance.gouv.fr>

**ACCORD PORTANT DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'ACTIVITE  
D'OPTIMISATION LINEAIRE**

ENTRE :

- Le Syndicat National des Prestataires de service d'Accueil, d'Animation et de promotion (SNPA) dont le siège social est situé 144 boulevard Pereire 75017 PARIS, représenté par Madame Sophie PECRIAUX agissant en qualité de Président,
- Le Syndicat national des Organiseurs et Réalisateurs d'Actions Promotionnelles et commerciales (SORAP) dont le siège social est situé 171 Bis avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine, représenté par Monsieur Raphaël LAURENTY agissant en qualité de Président,

D'UNE PART,

ET:

Les organisations syndicales de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire :

- la CGT,
- la CFDT F3C,
- la FEC- FO,
- la CFE-CGC FNECS,
- la CFTC-CSFV,

D'AUTRE PART.

**PREAMBULE**

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur prestation de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des actions de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des actions anti-rupture (encore appelée vigilance sur les linéaires).

Sont exclues de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés quantitatifs et qualitatifs.

JL  
FO \* LA  
SL

2

Toutefois, ces activités se déroulent autour d'actions limitées dans le temps, exclusivement liées à la saisonnalité des ventes, exercées de façon très ponctuelles, obligeant les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié.

**CHAPITRE I - LE CONTRAT D'INTERVENTION A DUREE DETERMINEE  
D'OPTIMISATION DE LINEAIRES**

**I - Création du Contrat d'Intervention à Durée Déterminée**

**d'optimisation linéaire**

**Article 1 – Définitions**

1.1 - Définition du salarié concerné

Conformément à l'article L1242-2 3° du code du travail, le salarié est celui qui participe à la réalisation d'une prestation d'optimisation linéaire temporaire.

Le salarié visé ne peut être considéré comme vacataire que dans la mesure où il ne doit effectuer sa prestation de travail que sur les lieux mêmes où doit être réalisée la prestation concernée.

1.2 - Définition du Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire

Le Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire est un contrat de travail à durée déterminée conclu spécifiquement pour pourvoir l'emploi par nature temporaire d'un salarié affecté à une action d'optimisation de linéaires, en application des dispositions de l'article L. 1242-2-3° du code du travail.

Ce Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et des règlements en vigueur, et notamment les articles L.1242-2 et D 1242-1 du code du travail.

JL  
FO \* LA  
SL  
CS

## II- Forme du Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire

### Article 2 - Contenu du Contrat de Travail

Le Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire est nécessairement un contrat écrit. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- mentions obligatoires définies par le Code du Travail s'agissant des Contrats à Durée Déterminée,
- mentions obligatoires définies par le Code du Travail pour les contrats de travail à temps partiel, le cas échéant,
- mentions obligatoires définies par la Convention Collective Nationale des Prestataires de Services dans le domaine du secteur tertiaire pour tout contrat de travail.

Le Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire doit en outre préciser :

- les conditions dans lesquelles le salarié pourra bénéficier de l'accès aux emplois à durée indéterminée,
- la définition précise de la prestation d'optimisation linéaire en raison de laquelle il est conclu.

Il ne peut être conclu qu'un contrat à durée déterminée d'intervention d'optimisation linéaire par prestation concernée, pour pourvoir à un même poste, sauf en cas de renouvellement non prévisible de la prestation confiée à l'employeur.

### Article 3 - Conclusion du Contrat de Travail

Les entreprises effectuant des prestations d'optimisation linéaire s'engagent à mettre tout en œuvre pour que la conclusion du Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire soit proposée au salarié au plus tard dans un délai de 10 jours calendaires avant le début de l'exécution de la prestation.

Le salarié disposera d'un délai de 3 jours calendaires courant à compter de la date de première présentation du contrat pour accepter ou refuser la conclusion de ce dernier.

JL  
TO  
LA

En cas d'acceptation et sous réserve des modalités spécifiques qui pourraient être mises en œuvre à ce titre, conformément à l'article R.4624-12 du code du travail, l'employeur devra demander au salarié une copie du certificat de la médecine du travail faisant état d'une aptitude à l'emploi datant de moins de vingt-quatre mois, étant précisé que si le salarié ne peut produire un certificat à jour de la médecine du travail ou pour tout nouvel embauché n'ayant pas eu d'activité professionnelle antérieure, l'employeur devra respecter la législation relative à la visite médicale.

## III - Exécution et terme du Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire

### Article 4 - Temps de travail et contrôle

#### 4.1 - Mention dans le Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire

a) Le Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire doit précisément mentionner la durée de travail du salarié dans le cadre de la prestation qui lui est confiée.

La durée de travail ainsi définie doit prendre en considération la prestation d'optimisation linéaire convenue ainsi que sa préparation et la rédaction éventuelle des documents devant être restitués à l'employeur en retour.

Cette mention ne fait toutefois pas échec pour l'employeur de demander au salarié la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bonne réalisation de la mission d'optimisation linéaire concernée.

Il a été convenu que par rapport à un temps d'intervention minimal sur la journée de 2 heures consécutives, la distance entre le domicile et le premier lieu d'intervention n'excèdera pas 30 Kms.

En tout état de cause, la distance maximale pour le trajet aller et/ou retour entre le domicile et le premier lieu et le dernier lieu d'intervention ne pourra pas excéder 60 kms pour un temps d'intervention de 2 heures consécutives sur la journée.

Si cette distance entre le domicile et le premier lieu d'intervention, devait excéder 30 kms, la prestation journalière serait établie à 3 heures consécutives minimum par jour.

b) Les parties signataires reconnaissent l'existence de temps annexes au temps de la prestation proprement dit.

Ces temps annexes sont présumés représenter, par heure de prestation, un minimum de 5 minutes consacrées à la prise d'information sur la mission et au compte-rendu.

Il est précisé que toute formation physique avec déplacement, toute formation téléphonique ou par internet est du temps de travail effectif et sera rémunérée comme tel.

JL  
TO  
LA

Il est précisé que toute formation spécifique complémentaire, nécessitant un déplacement professionnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation constituant du temps de travail effectif.

Ce temps de déplacement sera également pris en charge dans les conditions de l'article 4.4.

Ce temps de formation spécifique est forfaitaire et devra être prévu avec le salarié et à son contrat de travail.

Ce temps de formation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

#### 4.2 - Formation professionnelle

Les salariés bénéficient en qualité de salariés en contrat à durée déterminée des dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle.

#### 4.3 - Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif les périodes de pause, les périodes consacrées aux repas et les temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail pour autant que le salarié puisse vaquer totalement à ses occupations personnelles.

#### 4.4 - Déplacements professionnels et temps de trajet

L'ensemble des temps de déplacement à l'intérieur d'une journée entre le premier et le dernier lieu d'intervention donnera lieu à une rémunération à 100 % et sont considérés comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, tout déplacement, y compris l'aller et le retour entre le domicile et le ou les lieux d'intervention, fera l'objet d'une allocation spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule personnel, étant précisé que le montant de l'allocation de déplacement ne pourra pas être inférieur, à la date de signature du présent accord, à 0,23 € du kilomètre parcouru. Ce taux sera renégocié annuellement.

#### 4.5 - Exercice de mandat(s) de représentation

Les heures de délégation des représentants du personnel (notamment des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, etc. ...), de même que le temps consacré aux réunions obligatoires du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du CHSCT de négociation collective sont assimilés à du temps de travail effectif.

JC  
TO  
A  
LA

#### 4.6 - Contrôle du temps de travail

Le contrôle des temps de travail du salarié est réalisé selon les règles propres arrêtées par chaque entreprise.

En tout état de cause, et dans une telle hypothèse, les grands magasins ou GMS ne peuvent s'immiscer, en aucune façon et d'aucune manière, dans la gestion ou l'organisation du temps de travail et de l'activité des salariés, qui restent sous la seule subordination de leur employeur qui détient seul les pouvoirs de commandement, surveillance et de contrôle sur les préposés qu'il a affectés aux prestations.

#### Article 5 - Rémunération

##### 5.1 - Rémunération temps de travail

La nature et la base de la rémunération du salarié sont nécessairement précisées dans le Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire.

Cette rémunération doit prendre en considération l'intégralité de la durée de travail du salarié, telle que définie à l'article 4 du présent accord.

La législation relative aux heures complémentaires et supplémentaires est naturellement applicable aux salariés.

Il en est de même s'agissant des grilles de salaires conventionnelles adoptées dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Services dans le domaine du secteur tertiaire.

A cet égard, le coefficient du salarié évoluera conformément aux dispositions prévues par la grille des rémunérations mensuelles et annuelles garanties.

##### 5.2 - Rémunération du travail de nuit

Consentants de la nécessité technique et économique de l'éventualité de faire fonctionner occasionnellement l'activité d'optimisation de linéaires sur des périodes habituellement réservées au repos nocturne, les partenaires sociaux conviennent de prévoir les compensations et les conditions d'application de celles-ci.

Dans le cadre du présent accord, sera considéré comme travail de nuit tout travail effectif réalisé entre 21 heures et 6 heures.

Les salariés bénéficieront d'une majoration de salaire égale à 50 % pour les heures de travail effectif réalisées entre 21 heures et 6 heures.

JC  
TO  
A  
LA



**Article 6 – Indemnité de repas**

Les salariés accomplissant une mission d'une durée minimale d'au moins 5 heures continues percevront une indemnité de repas dans les conditions fixées par la législation actuellement en vigueur pour autant qu'ils soient empêchés, du fait de leur horaire décalé, de prendre leur repas à leur domicile. Le montant de cette allocation est fixé à 5,70 €, selon les règles ACOSS actuellement en vigueur.

S'ils étaient empêchés de regagner leur domicile du fait d'un déplacement professionnel sur un ou plusieurs lieux d'interventions et pour autant qu'il y ait une intervention sur une journée d'au minimum 6 heures, le montant de l'allocation de repas serait alors fixé à 8,20 €, selon les règles ACOSS actuellement en vigueur.

**Article 7 - Hygiène, sécurité et discipline**

Bien qu'employé par l'entreprise à laquelle la prestation d'optimisation linéaire est confiée et restant en tant que telle sous sa seule subordination, le salarié doit impérativement respecter :

- les consignes qui peuvent lui être données par la Direction du grand magasin ou GMS au sein duquel la prestation est réalisée, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité,
- le règlement intérieur du grand magasin ou GMS au sein duquel la prestation est réalisée, pour ce qui concerne les travailleurs exerçant leur mission dans les locaux du grand magasin ou GMS, bien que n'appartenant pas au personnel du grand magasin ou GMS.

Compte tenu des modalités concrètes d'exercice de la mission d'optimisation de linéaires, ce contrôle peut être effectué, conformément aux règles de sécurité en vigueur dans les magasins et portant notamment sur le contrôle des entrées et sorties des intervenants extérieurs, par les organes ou représentants du ou des grands magasins ou GMS au sein desquels se déroule la prestation concernée.

**Article 8 - Succession de Contrats à Durée Déterminée d'optimisation linéaire avec le même salarié**

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats successifs sans délai dépasse 4 mois consécutifs auquel cas le délai de carence légal au maximum d'un tiers de la durée des contrats successifs précités s'impose à nouveau sur la durée cumulée des contrats qui se sont succédés et ce, avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité de la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce, avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

sc  
TO  
LA

G

**Article 9 - Fin du Contrat à Durée Déterminée d'optimisation linéaire avec le même salarié**

Par principe, le Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire prend automatiquement fin au terme de la mission pour la réalisation de laquelle il a été conclu.

Les salariés employés dans les conditions ci-dessus mentionnées bénéficient, à la fin du Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire :

- du paiement de l'indemnité légale de précarité (soit à ce jour 10 %) étant précisé que cette indemnité est versée à l'issue de chaque contrat même en cas de succession de plusieurs Contrats à Durée Déterminée d'Intervention d'optimisation linéaire dans les conditions exposées à l'article 8 du présent accord,
- du paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés, calculée dans les conditions et selon les modalités légalement définies et versée à l'issue de chaque contrat.

Si à l'issue d'un ou plusieurs Contrats à Durée Déterminée d'Intervention d'optimisation linéaire, le salarié est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les primes de précarité lui sont définitivement acquises et l'ancienneté dans l'entreprise se déterminera à compter de la signature du premier contrat en effectuant le cumul des temps de travail effectifs à compter du premier CDD.

À l'issue du Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire, quelle qu'en soit la cause, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation ASSEDIC.

**Article 10- Participation aux Institutions Représentatives du personnel**

Les salariés sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions du Code du travail.

Pour tenir compte des particularités de l'activité, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité et de congés payés pour les Contrats d'Intervention à Durée Déterminée, par l'ensemble des salariés pendant les 12 mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet<sup>1</sup>.

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le salarié doit justifier de trois mois de présence dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir reçu au moins 3 bulletins de paie dans les 3 mois précédant la date du premier tour des élections et figurer encore dans les fichiers de l'entreprise.

Pour être éligible, le salarié doit justifier de 12 mois de présence dans l'entreprise, figurer encore dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant 9 des 12 mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

<sup>1</sup> Il convient d'entendre par salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet, le salaire de base prévu par la convention collective nationale des prestataires de services sur une base de 151,67 heures, à savoir 1 321,69 € bruts par mois, soit un salaire annuel brut d'un montant de 15 862,68 € au regard de l'événement relatif aux salaires daté du 19 mai 2008.

I  
TO  
LA

G

## CHAPITRE II - LE TRAVAIL INTERMITTENT

### I - Bénéficiaires

#### Article 11 - Principes

Conformément à l'article L 3123-31 du code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place pour les salariés dans les conditions prévues ci-après.

#### Article 12 - Salariés ayant conclu plusieurs Contrats d'intervention à Durée Déterminée d'optimisation linéaire

##### 12-1. Salariés ayant conclu plusieurs contrats d'intervention dans le secteur de l'optimisation de linéaires

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué, de manière régulière, plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrat d'intervention tel que désigné au chapitre I du présent accord, sous réserve des conditions cumulatives suivantes, à savoir que le nombre d'heures travaillées se calcule sur les 12 derniers mois et est au moins égal à 500 heures.

Cette proposition doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions sus-visées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, son absence de réponse étant assimilée à un refus de la proposition.

L'acceptation du salarié devra être portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette proposition peut également émaner du salarié, par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions visées au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article.

A défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois sus-visé, le salarié pourra utiliser à tout moment, comme période de référence toute période de 12 mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions initiales d'accès.

Le refus implicite ou explicite du salarié suite à la proposition de l'employeur, ne lui permet plus d'exiger l'accès au contrat de travail intermittent avant une nouvelle période de 12 mois suivant la fin de la période de référence ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, la proposition doit déboucher sur un contrat de travail intermittent prenant effet au plus tard dans le mois suivant la fin du délai de 2 mois susvisé.

S  
TO  
A  
LA

##### 12-2. Salariés ayant conclu plusieurs Contrats d'intervention à Durée déterminée dans le secteur d'optimisation linéaire et de l'animation commerciale

Les parties au présent accord décident dans le cadre d'une sécurisation du statut des salariés concernés que le contrat d'intermittence visé ci-dessus doit être proposé à tout salarié ayant effectué, de manière régulière, plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrat d'intervention dans le domaine de l'optimisation de linéaires et/ou de l'animation commerciale, sous réserve des conditions cumulatives suivantes, à savoir que le nombre d'heures travaillées se calcule sur les 12 derniers mois et est au moins égal à 500 heures.

Ainsi, si le salarié a accompli un nombre d'heures en animation commerciale et/ou en optimisation de linéaires au moins égal à 500 heures sur la période des 12 derniers mois, il pourra prétendre au statut ci-dessus visé au 12-1 du présent accord.

### II - Eléments du contrat de travail intermittent

#### Article 13 - Durée du travail

Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat sus-cité devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée annuelle peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80% du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L 3123-36 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

S  
TO  
A  
LA

**Article 14 - Mention du contrat de travail intermittent**

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L 3123-33 du code du travail.

C'est un contrat de travail à durée indéterminée qui doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- date d'entrée,
- fonctions, classification et coefficient de l'emploi,
- lieu de l'emploi,
- durée minimale annuelle de travail,
- périodes travaillées ou prestations effectuées,
- répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes,
- éléments de rémunération.

Il doit également mentionner l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

**Article 15 - Rémunération**

Le taux horaire appliqué au contrat devra être au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de 12 mois ayant servi à l'accès au contrat de travail intermittent.

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en pourcentage au quart de la prime de précarité (soit 2,5% à la date de la conclusion du présent accord) telle que définie par l'article L 1243-8 alinéa 2 du code du travail.

**Article 16 - Autres dispositions**

Concernant l'ancienneté du salarié, les périodes non travaillées du fait de l'intermittence ainsi que celles correspondant à des congés légaux (exemple : congés payés, congés pour événements familiaux, congé pour ancienneté) sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

**CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES****Article 17 - Commission de suivi**

Une commission de suivi est créée composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant deux représentants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national signataires ou adhérente au présent accord,

La participation des représentants salariés aux réunions de cette commission est assimilée à du temps de travail et rémunérée comme tel.

- un collège employeur d'un même nombre total de représentant par organisation patronale signataire ou adhérente sans pouvoir excéder toutefois le nombre des représentants de la délégation salariale.

La commission de suivi a vocation à se réunir au moins deux fois par an et est compétente pour débattre :

- de tout problème du présent accord, de ses annexes ou avenants ;
- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord de ses annexes ou avenants.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec accusé de réception, à laquelle seront joints l'exposé du litige et les éventuelles propositions. Cette demande sera adressée au secrétariat de la commission assuré par les organisations patronales.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations salariales désigné par leur collège respectif selon les modalités définies au règlement intérieur.

La commission se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion.

La commission émet un avis à la majorité de ses membres présents après avoir entendu contradictoirement les parties.

Les avis signés par les membres de la commission sont publiés en annexe de l'accord.

Les frais de déplacement liés à la participation aux commissions de suivi seront supportés par le collège employeurs. Lors de la première réunion de la commission, les partenaires sociaux étudieront un budget de fonctionnement pour couvrir les frais liés aux déplacements des organisations syndicales dans le cadre du suivi de l'accord en dehors des commissions.

Ce budget sera financé par le collège employeurs.

TO  
LA

TO  
LA

**Article 18**

Il ne peut être dérogé au présent accord, sauf de manière plus favorable pour les salariés.

**Article 19- Dépôt - Publicité**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris en 5 exemplaires et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par la partie signataire la plus diligente.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait en 15 exemplaires à Paris, le .....

Pour la CFTC-CSFV  
Monsieur CHIARONI



Pour la CFDT-F3C  
Madame LEJEUNETO



Pour la CGT  
Madame BENFIGUIG

Pour le SNPA  
Madame PECRIAUX



Pour la CFE-CGC FNECS  
Monsieur POIRIER



Pour la FEC-FO  
Madame SIMON

Pour le SDRAP  
Monsieur LAURENTY



**AVENANT A L'ACCORD DU 10 MAI 2010 RELATIF A L'ACTIVITE  
D'OPTIMISATION LINEAIRE**

**ENTRE :**

Le Syndicat national des Organismes et Réalisateurs d'Actions Promotionnelles et commerciales (SORAP) dont le siège social est situé 171 bis avenue Charles de Gaulle à 92200 NEUILLY SUR SEINE,

Le Syndicat national des Prestataires de Services d'Accueil, d'Animation et de Promotion (SNPA) dont le siège social est situé 144 boulevard Pereire à 75017 PARIS,

**D'UNE PART,**

**ET**

Les organisations syndicales de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire :

- La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC (FNECS),
- La CFDT-F3C,
- La FEC - Force Ouvrière (FO),
- La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes,
- La CFTC-CSFV,

**D'AUTRE PART.**

**APRES AVOIR RAPPELE CE QUI SUIT :**

L'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire a été étendu par un arrêté d'extension du 19 décembre 2011.

Cet accord est donc valablement entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

A la suite des premiers échanges entre les organisations syndicales et patronales relatifs au suivi de cet accord, il est apparu nécessaire de préciser expressément le champ d'application de cet accord, visé en préambule.

Il est donc conclu le présent avenant à l'accord relatif à l'activité d'optimisation linéaire du 20 mai 2010.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :****ARTICLE 1**

Le préambule de l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire rédigé comme suit :

*« Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur prestation de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire.*

*La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des actions de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des actions anti-rupture (encore appelée vigilance sur les linéaires).*

*Sont exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés quantitatifs et qualitatifs.*

*Toutefois, ces activités se déroulent autour d'actions limitées dans le temps, exclusivement liées à la saisonnalité des ventes, exercées de façon très ponctuelles, obligeant les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.*

*Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié ».*

Est modifié comme suit :

*« Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur prestation de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire définie ci-après.*

*La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des actions par nature ponctuelles et temporaires de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des actions anti-rupture (encore appelée vigilance sur les linéaires).*

LA FT  
DM SE  
ED

LA FT  
DM SE  
ED

Ces activités se déroulent autour d'actions temporaires, limitées dans le temps, exclusivement liées à l'actualité ou la saisonnalité des ventes des clients, exercées de façon très ponctuelles, obligeant les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Sont par ailleurs expressément exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions permanentes de remplissage de linéaire et de réapprovisionnement de rayons.

Sont enfin exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés de linéaires quantitatifs et qualitatifs.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié ».

## ARTICLE 2

Il sera déposé aux services du Ministère en vue de son extension, ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du Code du travail.

Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant son extension.

Fait à PARIS, le 13 novembre 2012  
En 15 exemplaires originaux,

### Pour les organisations patronales :

SORAP  
Jean-Pierre LEMONNIER

SNPA  
Sophie PECRIAUX

### Pour les organisations syndicales :

CFTC-CSFV  
Monsieur CHIARONI

CFDT-F3C  
Madame LEJEUNETO

FEC-FO  
Madame SIMON

CFE-CGC - FNECS  
Monsieur NUËT

Etienne Fabien

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes  
Madame BENFIGUIG

