

UGICT-CGT

Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens CGT

**DOCUMENT D'INFORMATION
RELATIF AU STATUT ET A L'ACTIVITE
DE LA POPULATION COMMERCIALE**

CGT UES Canon

Ce document élaboré par les élus cadres de l'UGICT CGT de l'UES Canon a pour objectif d'apporter un certain nombre d'informations juridiques ou conventionnelles destinées à la population commerciale de l'UES Canon.

Nous avons sélectionné en fonction des questions ou préoccupations qui nous sont régulièrement formulées dans le cadre professionnel ou en cas de litige avec la direction, des éléments de réponses issus de différentes sources, telles que les dispositions légales ou règlementaires, la convention collective de la Métallurgie des cadres, ou des accords d'entreprises.

1 - DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES APPLIQUEES AU SEIN DES ENTREPRISES DE L'UES CANON

Chez Canon, la population commerciale bénéficie du statut cadre et est régie, entre autres, par la **convention collective des ingénieurs et cadres de la Métallurgie**.

Une convention collective regroupe l'ensemble des accords passés entre syndicats de salariés et employeurs pour un secteur d'activité donné. Une convention collective complète en les améliorant les dispositions du code du travail.

La convention collective permet notamment **en fonction de la classification**, de déterminer la rémunération minimum annuelle garantie, le régime et le montant des indemnités de licenciement, etc.

Informations utiles pour déterminer sa classification (se référer à sa fiche de paye) :

BULLETIN DE PAIE		
Canon 17, quai Paul DOUMER 92414 COURBEVOIE CEDEX	Code : 075/175-ILE FRANCE CBSC ILE DE FRANCE 17, quai Paul DOUMER	
	92414 COURBEVOIE CEDEX Siret : 44446498600041 URSSAF : 75-U NAF : 518H	
Période du 01/02/06 au 28/02/06 El. variables 01/02/06 au 28/02/06 Date de paiement 28/02/06	Monsieur André Dupont 6 rue du Victor Hugo 75006 PARIS	
Emploi : ATTACHE COMMERCIAL 1 N° SS 1 61 05 75 114 047 Matricule : 35 966 Catégorie : CADRES ART4 Coefficient : 60 Convention Collective : METALLURGIE CADRE Niveau/Echelon: C1- Groupe: 5 Forfait Jours: 206,00		
Base ou	SALARIE	EMPLOYEUR

Informations concernant le statut, à savoir la catégorie, le coefficient, « **le niveau et l'échelon** » qui correspond à « **la position** » dans la grille de la métallurgie. Le groupe est une référence uniquement chez Canon.

2 - EMBAUCHE / DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

(Article 5 de la Convention Collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie)

Dans le cadre de l'embauche d'un salarié, ce dernier se voit soumis à effectuer une période d'essai avant d'être confirmé dans son emploi.

Positions hiérarchiques	Durée de la période d'essai (renouvelable une fois)	
	mini	maxi
Cadre position 1 et 2	3 mois	6 mois
Cadre position 3 ou dirigeant	3 mois	6 mois

• Dispositions appliquées en cas de rupture durant la période d'essai :

Après 45 jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf pour faute grave ou force majeure, **est de 15 jours** : ce préavis pouvant être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Le préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante. Il est porté à **un mois** si la période d'essai est de six mois.

- Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une dénonciation du contrat par l'employeur ou de départ volontaire, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour recherche d'emploi pendant 25 heures durant la période de préavis de 15 jours, portées à 50 heures si, dans le cadre de l'alinéa précédent, le préavis a été porté à un mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, l'ingénieur ou cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

3 - GRILLE DE CLASSIFICATION / COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

(Article 22 de la Convention Collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie)

Le salarié soit en fonction des règles établies dans l'entreprise, d'une expérience professionnelle ou d'un diplôme se voit obligatoirement attribuer **une classification**.

La classification a pour objectif de positionner le commercial sur la grille hiérarchique et de lui attribuer un coefficient qui détermine sa rémunération minimum garantie. Ce coefficient évolue en fonction de l'âge ou de l'ancienneté. **Chez Canon, la classification équivaut au niveau et à l'échelon.**

Classification	Agés / Ancienneté (2)	Coefficients
Position I (années de début)	Vingt et un ans	60
	Vingt-deux ans	68
	Vingt-trois ans et au-delà	76
	Majoration par année d'expérience acquise au-delà de vingt-trois ans dans les conditions prévues à l'article 21 des conventions.	+ 8
Position II (1)		100
	Après trois ans en position II dans l'entreprise	108
	Après une nouvelle période de trois ans	114
	Après une nouvelle période de trois ans	120
	Après une nouvelle période de trois ans	125
	Après une nouvelle période de trois ans	130
Après une nouvelle période de trois ans	135	
Position repère III A		135
Position repère III B		180
Position repère III C		240

(1) Les cadres débutants accèdent au classement de la position II et III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans en position 1, dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise et atteint l'âge de 27 ans.

(2) Toute année de travail effectuée comme ingénieur ou cadre dans une entreprise liée par le présent accord (convention de la métallurgie) ou dans une activité en rapport avec la fonction envisagée est comptée comme une année d'expérience.

4 - REMUNERATION / APPOINTEMENTS MINIMUM CONVENTIONNELS

(Articles 23, 24 et 25 de la Convention Collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie)

Les coefficients de la grille hiérarchique permettent de déterminer des appointements minimaux. Ces derniers sont déterminés chaque année par les partenaires sociaux au niveau national.

La rémunération est encadrée par deux seuils minimums, l'un est mensuel (le SMIC) et l'autre annuel (minimum conventionnel).

L'entreprise a l'obligation de garantir mensuellement le montant du **SMIC** à chaque salarié (en 2006, celui-ci est de **1218 €** brut par mois). Parallèlement, un salarié ne peut pas, sur l'année, percevoir moins que le minimum garanti annuel, le montant de la rémunération dépend de la position et du coefficient du salarié.

BAREME DES REMUNERATIONS MINIMUMS GARANTIES CONVENTIONNELLES 2006				
Classification	Age ou ancienneté	Coefficient	Minima garanti annuel « horaire hebdomadaire » 14 JRTT	Minima garanti annuel « forfait jour » 16 JRTT
Position I	21 ans	60	14 332 €	18 632 €
	22 ans	68	16 243 €	21 116 €
	>=23 ans	76	18 154 €	23 600 €
		80	19 110 €	24 842 €
		86	20 543 €	26 706 €
		92	21 976 €	28 569 €
Position II	P I + 3 ans	100	23 887 €	31 053 €
	+ 3 ans	108	25 798 €	33 537 €
	+ 3 ans	114	27 231 €	35 400 €
	+ 3 ans	120	28 664 €	37 264 €
	+ 3 ans	125	29 859 €	38 816 €
	+ 3 ans	130	31 043 €	40 369 €
Position repère III A		135	32 247 €	41 922 €
Position repère III B		180	-	49 446 €
Position repère III C		240	-	65 928 €

Exemple : Un salarié quelque soit sa position et son coefficient ne peut pas **par mois** moins que le montant du SMIC 1218 € brut. Si ce dernier est en position II - coefficient 100, et a opté pour le « forfait jour » dans le cadre de l'application des 35 heures, il ne peut percevoir annuellement moins que le minimum conventionnel garanti, à savoir 31 053 € brut pour 2006 **par an** (en 2005, il était de 30 443 €).

5 - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL / DUREE DU TRAVAIL / 35 HEURES

(Article 9 de la Convention Collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie et accord Canon France)

Les cadres commerciaux bénéficient du régime des 35 heures. Deux possibilités s'offrent à eux, ils peuvent effectuer un horaire hebdomadaire de 38 h et bénéficient de 14 jours de RTT ou d'opter pour le forfait jour fixé à 206 jours, et de bénéficier de 16 jours de RTT.

- **Définition du temps de travail effectif** (Article 3 de l'accord Canon 35 heures)

Le temps de travail effectif s'entend en conséquence au sein de Canon France du temps écoulé entre l'arrivée et le départ du collaborateur à son poste de travail, déduction faite du temps de restauration.

Pour les fonctions itinérantes, le temps de travail effectif s'entend de :

- l'arrivée chez le premier client ou prospect et le départ de chez le dernier client ou prospect,
- l'arrivée à l'agence et le départ de l'agence,
- l'arrivée et le départ de chez le client / prospect ou de l'agence,
- L'arrivée et le départ d'un point logistique.

De ce fait, sont déduits du temps de travail effectif les temps de restauration et de trajet domicile / lieu de travail.

Ces temps de trajet situés hors du temps de travail ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. Toutefois, ils peuvent donner lieu à indemnisation dans les conditions stipulées aux articles 11 et 35 de la Conventions Collectives de la Métallurgie, régissant les règles communes à tous les déplacements professionnels.

- **Temps travaillé des cadres** (Article 7.2.1 de l'accord Canon 35 heures)

Les parties signataires conviennent de proposer à l'ensemble des collaborateurs cadres de CANON France **une convention individuelle de forfait** en jours travaillés sur l'année.

Afin de réduire le temps de travail des cadres ces collaborateurs bénéficient en conséquence d'une convention individuelle de forfait de 206 jours de travail pour une année complète de travail dont il découle un nombre de jours de réduction du temps de travail égal à :

- 16 jours ouvrés de réduction du temps de travail (222 - 206) pour une période de travail effectif égale à 12 mois. La convention individuelle de forfait en jours annuels travaillés ne pourra être proposée qu'aux cadres relevant de la Position I à III. Elle prendra la forme d'un avenant au contrat de travail de chaque cadre concerné.

Les collaborateurs cadres qui ne choisiraient pas le forfait en jours, se verront appliquer le régime des collaborateurs non cadres définis à l'article 7.1 de l'accord Canon, à savoir :

Sur la base d'un temps travaillé collectif de 35 heures annualisées, soit de 1.589 heures travaillées par an et d'un horaire hebdomadaire moyen de 38 heures, il s'en suit un nombre de semaines travaillées par an de 41,82 (1589/38) soit 209 jours (41.82 x 5).

- 14 jours de réduction du temps de travail pour une période de travail effectif égale à 12 mois, amenant le nombre de jours travaillés par an à 208, soit 1580,8 heures.

- **Horaire collectif de travail** (Article 12 de l'accord Canon)

L'horaire collectif annuel de travail sera de 1580,8 heures réparties en 41,6 semaines de 38 heures réparties en 5 jours selon les horaires de base ci-après :

- Lundi au vendredi : 8h à 9h30 / 12h00 – 14 h 00 / 16h30 à 18h30.

Pour la population itinérante, la pause déjeuner d'1h30 sera libre entre 12h et 14h.

Le choix des collaborateurs cadres, pour le forfait en jours où le décompte en heures pourra être modifié à la fin de chaque période de référence, soit au 31 mai.

Le décompte en jours du temps de travail des cadres exclut légalement le décompte en heures à l'intérieur de la journée et de la semaine.

Toutefois, et sauf circonstances exceptionnelles, les parties conviennent que **l'amplitude de la journée de travail** ne devra pas excéder 10 heures et une durée de 43 heures en moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 3 mois calendaires consécutifs.

En conséquence de cette réduction du temps travaillé, les objectifs de productivité des commerciaux seront proratisés.

6 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ET RESULTATS

Chez Canon, la population commerciale se voit assigner chaque année un certain nombre d'objectifs qui, en cas de non atteinte, expose celle-ci à une rupture du contrat de travail.

La direction a utilisé pendant des années, le motif d'insuffisance de résultats pour procéder à la rupture du contrat de travail. La direction a été déboutée à plusieurs reprises, dans le cadre de procédures prud'homales, compte tenu d'une jurisprudence défavorable. Elle a dû trouver d'autres motifs de licenciements et utilise notamment actuellement, celui lié à l'insuffisance professionnelle.

C'est pour cette raison, que les commerciaux se voient assignés en plus des objectifs en terme de réalisation de chiffre d'affaire, un certain nombre d'objectifs liés à leur activité.

Un certain nombre de cassations viennent fixer les limites du recours à ces motifs de licenciement. **L'insuffisance professionnelle** peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle repose sur des éléments précis, objectifs et imputables au salarié. Lorsqu'elle ne présente pas un caractère fautif elle ne peut donner lieu à un licenciement disciplinaire (cass. Soc. 09/05-2000).

Sont en revanche fautifs, les manquements volontaires à une obligation professionnelle ou les erreurs professionnelles consécutives à la mauvaise volonté délibérée du salarié (cass. Soc. 31/03/1998) ; cass. soc. 17/02/2004).

L'insuffisance professionnelle devant être établie par des éléments précis et objectifs, ne peuvent être valablement évoqués :

- des griefs trop vagues tels que « l'absence chronique d'ardeur au travail » du salarié (cass. Soc. 17/02/1988) ou son « manque d'imagination et de dynamisme » (cass. Soc. 02/06/1988).
- La mauvaise qualité du travail alors que le salarié ne dispose pas du matériel adapté (cass. Soc ; 04/10/1990).

L'insuffisance de résultats ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement (cass. Soc. 30/03/1999). Pour être admise comme telle, elle doit résulter de faits objectifs imputables au salarié. »

L'insuffisance de résultats peut être établie par référence à la non réalisation d'objectifs, contractuels ou non (Cass. Soc. 03/04/2001 ; Cass. Soc. 22/05/2001), à condition qu'ils soient réalistes (Cass. Soc. 13/03/2001 ; Cass. Soc. 02/12/2003).

Elle peut également l'être par comparaison des résultats du salarié avec ceux obtenus pour la même année par la quasi-totalité de ses collègues de travail, y compris les mois anciens (Cass. Soc. 06/01/1999). Mais une telle constatation ne suffit pas à légitimer le licenciement.

Les mauvais résultats du salarié doivent résulter d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle (Cass. Soc. 03/04/2001 ; 13/01/2004).

Il appartient au juge de fond saisi d'une contestation d'un licenciement pour insuffisance de résultats de rechercher, d'une part, si les objectifs fixés étaient réalistes et, d'autre part, si le salarié était en faute de ne pas les avoir atteints.

Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse lorsque l'insuffisance n'est pas imputable au salarié, mais est due à la situation du marché (Cass. Soc. 02/03/1988 ; Cass. Soc. 30/03/1999) ou à la décision de l'employeur de ne plus travailler avec certains clients importants (Cass. Soc. 09/03/1988).

7 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - DUREE DU PREAVIS (*DELAI-CONGE*) :

(Article 27 de la Convention Collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie)

Après l'expiration de la période d'essai et confirmation dans son emploi, et en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, sauf en cas de faute grave ou d'une disposition particulière dans le contrat de travail, est la suivante :

Position hiérarchiques	Ancienneté dans l'entreprise	Durée du préavis en cas de démission	Durée de préavis en cas de licenciement		
			avant 50 ans	de 50 ans à 55 ans	à partir de 55 ans
Cadre niveau 1	< 1 an	1 mois	1 mois		
	1 à - 2 ans	1 mois	1 mois		
	2 à - 5 ans	2 mois	2 mois		
	> = 5 ans	2 mois	2 mois		
Cadre niveau 2 et 3	< 1 an	3 mois	3 mois	3 mois	3 mois
	1 à - 5 ans	3 mois	3 mois	4 mois	6 mois
	> = 5 ans	3 mois	3 mois	6 mois	6 mois

- **Dispositions appliquées relatives à la période de préavis :**

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements et à la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, **pendant 50 heures par mois**. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Si l'ingénieur ou cadre n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées, si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du **délai-congé** aura été exécutée, l'ingénieur ou cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, l'ingénieur ou cadre congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

8 - RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL - INDEMNITES DE LICENCIEMENT

(Article 29 de la Convention Collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie)

Il est alloué à l'ingénieur ou cadre licencié, avant d'avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans et sans avoir commis de faute grave, une indemnité distincte du préavis.

L'indemnité de congédiement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou le cadre a bénéficié au cours des douze derniers mois de présence dans l'établissement.

L'indemnité de congédiement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise ; toutefois, lorsque son montant excède trois mois, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

C'est la moyenne des 3 derniers mois de salaire brut qui sont normalement pris en compte si le salarié a moins de 5 ans d'ancienneté, passé 5 ans d'ancienneté c'est la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut qui est prise en compte.

Le salarié ne cotise pas sur ces indemnités de licenciement.

Par contre, il y a des charges sociales sur l'indemnité transactionnelle que l'on peut évaluer à moins de 8 %.

Attention : Les salariés licenciés pour faute grave, n'ont pas droit à cette indemnité.

Les salariés licenciés pour faute lourde, n'ont pas droit à cette indemnité, ni à l'indemnité compensatrice des congés payés.

Barème des indemnités de licenciement pour les Cadres		
Ancienneté dans l'entreprise	Calcul	Montant de l'indemnité (en nombre de mois)
Moins de 1 an	0	0
plus d'1 an révolu	1/5 de mois x 1	0,20
plus d'2 ans révolu	1/5 de mois x 2	0,40
3 ans	1/5 de mois x 3	0,60
4 ans	1/5 de mois x 4	0,80
5 ans	1/5 de mois x 5	1,00
6 ans	1/5 de mois x 6	1,20
7 ans	1/5 de mois x 7	1,40
8 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 1	2,00
9 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 2	2,60
10 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 3	3,20
11 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 4	3,80
12 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 5	4,40
13 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 6	5,00
14 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 7	5,60
15 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 8	6,20
16 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 9	6,80
17 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 10	7,40
18 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 11	8,00
19 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 12	8,60
20 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 13	9,20
21 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 14	9,80
22 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 15	10,40
23 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 16	11,00
24 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 17	11,60
25 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 18	12,20
26 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 19	12,80
27 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 20	13,40
28 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 21	14,00
29 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 22	14,60
30 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 23	15,20
31 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 24	15,80
32 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 25	16,40
33 ans	1/5 de mois x 7 + 3/5 x 26	17,00
Ancienneté dans l'entreprise	Calcul	Montant de l'indemnité (en nombre de mois)

34 ans	$1/5 \text{ de mois} \times 7 + 3/5 \times 27$	17,60
35 ans	$1/5 \text{ de mois} \times 7 + 3/5 \times 28$	18,00
36 ans	$1/5 \text{ de mois} \times 7 + 3/5 \times 29$	18,00
37 ans	$1/5 \text{ de mois} \times 7 + 3/5 \times 30$	18,00
38 ans	$1/5 \text{ de mois} \times 7 + 3/5 \times 31$	18,00
39 ans	$1/5 \text{ de mois} \times 7 + 3/5 \times 32$	18,00
40 ans	$1/5 \text{ de mois} \times 7 + 3/5 \times 33$	18,00
(indemnité limitée à 18 mois maxi)		

- **Dispositions appliquées aux cadres âgés de 50 ans et plus :**

En ce qui concerne les cadres âgés d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant 5 année d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de **20 %** sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de congédiement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.