

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES ENTREPRISES DE LA DISTRIBUTION DIRECTE**

Version du 8 janvier 2004

TABLE DES MATIERES

Préambule

Chapitre I. DISPOSITIONS GENERALES

1. Objet de la convention

2. Champ d'application professionnel

- 2.1. Pour les entreprises
- 2.2. Pour les salariés

3. Durée, dénonciation et révision de la convention

- 3.1. Durée et dénonciation de la convention
- 3.2. Révision de la convention

4. Maintien des avantages acquis

5. Respect des droits et libertés fondamentaux

6. Commission paritaire d'interprétation et conciliation

- 6.1. Composition et fonctionnement
- 6.2. Rôle d'interprétation
- 6.3. Rôle de conciliation

7. Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Chapitre II. DROITS COLLECTIFS

1. Représentation du personnel et droits syndicaux

- 1.1. Non-discrimination et liberté d'opinion
- 1.2. Droit syndical
- 1.3. Réunions syndicales
- 1.4. Affichage – distribution de tracts syndicaux – cotisations syndicales
- 1.5. Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise et représentation syndicale
 - 1.5.1. Principes
 - 1.5.2. Prise en compte de l'ancienneté
 - 1.5.3. Prise en compte de l'effectif
- 1.6. Budget du Comité d'Entreprise
- 1.7. Congés de formation
 - 1.7.1. Congés de formation économique, sociale ou syndicale
 - 1.7.2. Formation économique des élus des Comités d'Entreprise
 - 1.7.3. Formation des membres du C.H.S.C.T.
 - 1.7.4. Prise en charge du temps de formation.
- 1.8. Congé syndical

2. La négociation collective

- 2.1. Négociation collective de branche
- 2.2. Négociation annuelle obligatoire
- 2.3. Prise en charge du temps de représentation
- 2.4. Nomination d'un conseiller technique

3. Sécurité, hygiène et conditions de travail

4. Classifications

5. Rémunérations minimales

6. Les recrutements

Chapitre III. DISPOSITIONS COMMUNES

1. Le contrat de travail

- 1.1. Engagement
- 1.2. Contenu du contrat de travail
- 1.3. Mutations
- 1.4. Contrat à durée déterminée

2. Le bulletin de paie

3. La durée du travail : principes

4. Ancienneté

5. Maladie

5.1. Déclaration de la maladie ou/et de l'accident

5.2. Allocations conventionnelles maladie et accident (non professionnel)

6. Maternité et congé parental

6.1. Maternité

6.2. Congé parental

7. Accident du travail

8. Les congés payés

8.1. Durée du congé

8.2. Conditions d'attribution des congés

8.3. Période de congés

8.4. Prise de congés

8.4. Calcul de la durée du congé

9. Congés exceptionnels

10. Jours fériés

11. Obligations militaires

12. Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

12.1. Régime de retraite complémentaire des non-cadres

12.2. Régime de retraite et de prévoyance des cadres

13. Indemnité de licenciement

14. Indemnité de fin de carrière

15. Formation professionnelle

Chapitre IV. STATUTS PARTICULIERS

1. Dispositions communes / employés, agents de maîtrise et distributeurs

- 1.1. Droits liés à l'ancienneté
- 1.2. Temps de travail : dispositions générales
 - Dispositions relatives au temps plein
 - Dispositions relatives au temps plein modulé (applicable exclusivement à la filière logistique)
 - Dispositions relatives au temps partiel
 - Dispositions relatives au temps partiel modulé
 - Modification des durées de travail à la demande des salariés
- 1.3. Démission du salarié
- 1.4. Licenciement
 - Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté
 - Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté

2. Dispositions particulières / employés et agents de maîtrise

- 2.1. Période d'essai

3. Dispositions particulières / statut du distributeur

- 3.1. Définition et clauses contractuelles
- 3.2. Temps de travail
 - 3.2.1. Dispositions générales (quel que soit le type de contrat)
 - 3.2.1.1 Période d'essai
 - 3.2.1.2 Quantification de la durée du travail
 - 3.2.2. Dispositions relatives au temps plein modulé (cas particulier des distributeurs)
 - 3.2.3. Dispositions relatives au temps partiel modulé (cas particulier des distributeurs)
 - 3.2.4. Lissage de la rémunération
 - 3.2.5. Prestations additionnelles avec l'accord du salarié
 - 3.2.5.1. Accès à la couverture sociale
 - 3.2.5.2. Volontariat
 - 3.2.5.3. Motivation, limitation en nombre et en durée
 - 3.2.5.4. Prestations additionnelles pour cause de remplacement
 - 3.2.5.5. Prestations additionnelles pour cause d'accroissement d'activité
 - 3.2.5.6. Effet sur la révision du contrat de l'accroissement d'activité
 - 3.2.5.7. Rémunération
 - 3.2.5.8.. Rôle des institutions représentatives du personnel

- 3.3 Organisation du travail
 - 3.3.1. Organisation de la préparation
 - 3.3.2. Organisation de la distribution
 - 3.3.2.1. Normes minimales et définitions
 - 3.3.2.2. Communes et secteurs d'affectation
 - 3.3.2.3. Contenu de la feuille de route ou bon de travail
 - 3.3.2.4. Utilisation du véhicule personnel

4. Dispositions spécifiques / cadres

- 4.1. Période d'essai
- 4.2. Démission du salarié
- 4.3. Licenciement

Chapitre I. DISPOSITIONS GENERALES

1. Objet de la convention

Considérant le souhait des parties d'élaborer, dans le respect des textes et dans les domaines autorisés, des normes de fonctionnement conformes aux aspirations des salariés et aux contraintes économiques spécifiques liées à l'activité des entreprises de distribution directe.

Il a été conclu la présente convention collective en application des dispositions du titre III du livre 1^{er} du Code du Travail.

La présente convention collective a pour objet de régir les conditions de travail et les rapports entre les entreprises de la distribution directe de documents et objets publicitaires gratuits non adressés d'une part et les salariés de ces entreprises, employés, agents de maîtrise, cadres d'autre part ainsi que de définir un statut propre aux distributeurs.

2. Champ d'application professionnel

Le champ d'application de la présente convention collective comprend :

2.1. Pour les entreprises

Les entreprises établies en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, quelle que soit leur forme et leur organisation, dont l'activité principale consiste dans la distribution de journaux, documents, objets et autres supports publicitaires tous à caractère gratuit et non adressé, en boîtes à lettres ou sur la voie publique, dans le respect des autorisations légales.

L'application de la présente convention collective aux départements d'outre mer pourra faire l'objet d'avenants spécifiques d'adaptation.

Les entreprises visées au premier alinéa du présent article sont généralement répertoriées sous le code 744 A de la nomenclature d'activités française (code N.A.F.). Cependant, le critère déterminant d'application de la convention collective résulte de la constatation de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement distinct, telle que définie ci dessus.

Conformément à l'article R 38 du Code Pénal, il est rappelé que la distribution de tracts, prospectus et objets gratuits aux conducteurs ou occupants de véhicules circulant sur une voie ouverte à la circulation publique est puni d'amendes et le cas échéant d'emprisonnement des contrevenants.

2.2. Pour les salariés

Les salariés, quelle que soit leur nationalité, exerçant une activité professionnelle salariée les plaçant sous la dépendance d'une des entreprises visées à l'alinéa précédent.

3. Durée, dénonciation et révision de la convention

3.1. Durée et dénonciation de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'ensemble des signataires ou par l'une seulement des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis minimal de six mois.

La partie dénonçant la convention devra accompagner sa lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord et motiver sa dénonciation.

Des pourparlers devront alors s'engager dans un délai de trois mois entre toutes les parties contractantes et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai prévu à l'article 132-8 du Code du Travail, la convention cesserait de produire ses effets conformément aux dispositions des articles L 132-8 et suivants du code du travail et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur

3.2. Révision de la convention

La présente convention est révisable, en tant que de besoin, par accord unanime des parties contractantes ou par certaines seulement sous réserve de l'exercice du droit d'opposition.

La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision, adressé à chaque partie signataire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La demande de révision doit être présentée au plus tard le 31 janvier d'une année civile.

Les parties sont tenues d'examiner ce projet et les éventuelles contre propositions faites lors de négociations qui s'engageront entre le 1er et le 15 mars suivant.

En l'absence d'accord entre les parties à la date du 31 juillet, la demande de révision sera réputée caduque sauf prorogation des négociations par accord ponctuel.

En cas d'accord entre certaines des parties contractantes, celui-ci entrera en vigueur à compter de la date de son dépôt à la DDTE, sur l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque avenant à la convention devra avoir le même champs d'application professionnel et territorial que la présente convention.

4. Maintien des avantages acquis

L'entrée en vigueur de la présente convention collective ne peut entraîner la remise en cause des avantages individuels acquis qui ont été incorporés aux contrats de travail des salariés soumis à des accords collectifs en vigueur dans les entreprises, à la date d'application de la présente convention.

Les avantages collectifs plus favorables résultant des accords collectifs appliqués dans les entreprises, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, continueront à recevoir application sous réserve de leur éventuelle adaptation par accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Par ailleurs, il ne peut y avoir cumul d'avantages de même nature ou de même objet prévus par la présente convention d'une part et par les accords d'entreprise ou usages appliqués dans l'entreprise d'autre part.

5. Respect des droits et libertés fondamentaux

Les parties s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les lois et règlements, notamment en ce qui concerne :

le respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise et de la profession, le refus de toute discrimination qui serait fondée sur le sexe, la nationalité, l'origine ethnique, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses l'appartenance syndicale, tant au moment de l'embauche que dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

6. Commission paritaire d'Interprétation et conciliation

6.1. Composition et fonctionnement

La Commission Paritaire est composée d'un représentant de chacune des Organisations des salariés contractantes d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des Organisations de salariés d'autre part.

La Commission Paritaire de Conciliation / Interprétation est saisie sur l'initiative d'une ou plusieurs des parties signataires de la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège du Syndicat patronal étant expressément entendu que dès réception de la lettre de saisine, aucune mesure ne devra être prise, de part et d'autre, qui pourrait avoir pour but ou conséquence de modifier dans l'entreprise la situation telle qu'elle a été présentée à la Commission.

Elle se réunit sur convocation de son Président dans un délai maximum d'un mois après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la Commission d'interprétation et de conciliation sont déterminées par un règlement intérieur.

6.2. Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la Commission Paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des difficultés d'application de la présente convention et de ses avenants ou annexes.

Elle peut :

- Soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les deux tiers des voix des membres présents ou représentés,
- Soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 3.2 de la présente convention collective.

6.3. Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

- Examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective nationale, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise.
- Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Elle peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera établi et adressé au plus tard dans les quinze jours suivant la réunion, chacun recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

7. Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Les parties signataires conviennent que les entreprises concernées disposeront d'un délai maximum de 18 mois à compter du dépôt de la présente convention à la DDTE et de douze mois au plus à compter de son extension pour se mettre en conformité avec les dispositions de la présente convention.

Il est expressément convenu entre les parties que ces délais butoirs constituent la période probatoire pendant laquelle les parties signataires ne pourront procéder à aucune dénonciation de la convention ou révision, hormis révision salariale éventuelle.

La présente convention sera établie en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes pour être déposée à la Direction Départementale du Travail de Paris et au Conseil de Prud'hommes de Paris. Toute organisation syndicale patronale ou ouvrière, représentative au sens de l'article L 132-9 du Code du Travail, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la Direction Départementale du Travail de Paris.

L'employeur doit afficher la convention collective dans tous ses établissements. L'affichage de la convention collective s'effectue en un lieu librement accessible à tous et sur un panneau spécialement affecté à cet effet.

Chapitre II. DROITS COLLECTIFS

1. Représentation du personnel et droits syndicaux

1.1. Non-discrimination et liberté d'opinion

Les parties contractantes s'engagent à ne jamais prendre en considération les origines, le sexe, les opinions religieuses, politiques ou philosophiques, le handicap des candidats à une embauche ou des salariés embauchés, pour arrêter leur décision tant lors de la conclusion du contrat de travail que lors de son exécution ou de sa résiliation.

1.2. Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et s'applique conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise bénéficie de 30 heures de délégation supplémentaires par an pour l'assistance aux salariés.

Les frais de déplacement engagés par le conseiller du salarié pour assister celui-ci lors de l'entretien préalable lui sont remboursés dans la limite de 350 € maximum par an et par syndicat représentatif dans l'entreprise, payés sur présentation de justificatifs.

Les parties contractantes prennent l'engagement formel et réciproque de ne jamais subordonner quelques décisions que ce soit concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, les qualifications, les promotions et les rémunérations à l'appartenance syndicale des personnes concernées.

1.3. Réunions syndicales

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence, qui pourront être rémunérées avec l'accord de l'employeur, sont accordées aux salariés mandatés par leur Organisation Syndicale pour participer aux réunions statutaires de leur organisation. La demande d'absence doit être dûment justifiée et présentée à l'employeur au moins huit jours à l'avance.

Les Organisations Syndicales représentatives pourront réunir les salariés dans les locaux des entreprises dans les conditions de l'article L412-10 du code du travail.

L'organisation syndicale organisatrice informe le responsable de l'établissement ou du centre de rattachement de la date de la réunion dans un délai raisonnable.

Les modalités pratiques relatives à l'heure et au lieu de réunion sont fixées d'un commun accord entre l'organisation syndicale organisatrice et la responsable de l'établissement ou du centre de rattachement sans que le principe de la réunion ne puisse être remis en cause.

L'employeur rémunère, comme temps de travail, deux heures d'information syndicale par semestre, aux salariés présents à ces réunions, dans les établissements des entreprises qui disposent d'une représentation syndicale.

1.4. Affichage - distribution de tracts syndicaux - cotisations syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ces panneaux, un par organisation syndicale, doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise et déterminés en concertation avec les organisations syndicales.

Un exemplaire de chaque communication est, simultanément à l'affichage, transmis à la Direction de l'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés à l'intérieur de l'entreprise et la collecte des cotisations syndicales peut s'effectuer librement à l'intérieur des locaux de l'entreprise, dans le respect des règles de sécurité et sous réserve de ne pas apporter de gêne dans l'accomplissement du travail des salariés. Le seul fait de distribuer des tracts ou de collecter des cotisations syndicales ne constitue pas, en soi, une gêne à l'accomplissement du travail.

1.5. Délégués du personnel, comité d'entreprise, et représentation syndicale

1.5.1. Principes

Les parties contractantes veilleront à la bonne application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux Délégués du Personnel et au Comité d'Entreprise, notamment à celles qui concernent les élections de ces représentants et celles relatives aux moyens de fonctionnement des élus.

1.5.2. Prise en compte de l'ancienneté

En vertu de l'article L.212-4-2 du Code du Travail, l'ancienneté ou le temps de présence dans l'entreprise nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés d'après la durée calendaire du lien contractuel. Cette règle vaut pour les conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections des représentants du personnel de l'entreprise, telles qu'elles sont respectivement fixées par les articles L.433-4 et L.433-5 du Code du Travail.

S'agissant des distributeurs, les règles suivantes devront s'appliquer :

Conditions d'électorat :

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le distributeur doit justifier de trois mois de présence dans l'entreprise et avoir reçu au moins trois bulletins de paie dans les trois mois précédant la date du premier tour des élections, et figurer encore dans le fichier de l'entreprise.

Conditions d'éligibilité :

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

1.5.3. Prise en compte de l'effectif

Les conditions d'effectif prévues aux articles L 421-1 et suivants, L 412-11 et suivants, L 431-1 et suivants du Code du Travail sont appréciées dans les conditions suivantes :

les salariés employés, agents de maîtrise et cadres occupés à temps plein sont pris en compte intégralement dans l'effectif.

Pour la prise en compte de l'effectif des salariés à temps partiel dans les différentes élections, un coefficient de 1,7 est appliqué à leur quotité de temps de travail.

Les salariés distributeurs sont pris en compte dans l'effectif au prorata du temps de travail rémunéré pendant la période calendaire de référence prise en compte pour le calcul des effectifs, et ce conformément aux dispositions particulières prévues pour cette catégorie de personnel au chapitre IV.

Les salariés handicapés seront décomptés conformément aux termes des articles L323-4 et D323-2.

Ces conditions valent également pour fixer le nombre des mandats à pourvoir par élections ou désignations dans les instances représentatives du personnel de chaque entreprise (comité d'entreprise, délégués du personnel et délégués et représentants syndicaux et CHSCT).

1.6. Budget du Comité d'entreprise

Le budget du comité d'entreprise pourra faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, dans le respect minimum des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et prévoir, en plus de la subvention de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise, une subvention égale ou supérieure à 0,5 % de cette masse affectée aux activités sociales et culturelles du personnel.

1.7. Congés de formation

1.7.1. Congés de formation économique, sociale ou syndicale

Les salariés des entreprises occupant au moins dix salariés, désireux de participer à des stages de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les limites de durée et de financement prévues par ces dispositions.

Le congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du Comité d'Entreprise ou, à défaut des Délégués du Personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

En tout état de cause, le refus de l'employeur doit être motivé et notifié par écrit au salarié dans un délai maximum de huit jours à compter de la réception de la demande. L'employeur ne peut refuser une deuxième fois la demande formulée par le salarié sous réserve que les plafonds réglementaires ne soient pas atteints.

1.7.2. Formation économique des élus des Comités d'Entreprise

Les membres titulaires des Comités d'Entreprises peuvent bénéficier, dans le cadre de l'article L434-10 du Code du Travail, d'un stage de formation économique d'une durée de 6 jours. Ce congé peut être fractionné.

Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du Comité d'Entreprise pour l'exercice de leurs fonctions.

Le financement de la formation est pris en charge par le Comité d'Entreprise, sur son budget de fonctionnement.

1.7.3. Formation des membres du C.H.S.C.T.

Les parties contractantes rappellent que la constitution d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail est obligatoire dans les entreprises occupant au moins cinquante salariés.

Les parties contractantes affirment en outre tout l'intérêt qu'elles portent à la formation des membres de ce comité et s'engagent à favoriser la participation des représentants aux C.H.S.-C.T. à des actions de formation adaptées.

Dans cet esprit, il est rappelé que, dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, relevant de la présente convention, les représentants du personnel au C.H.S.-C.T. peuvent bénéficier sur leur demande de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat dans la limite de 5 jours par an.

1.7.4. Prise en charge du temps de FORMATION

Le temps passé à ces formations est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Pendant ces différents congés, et quelle qu'en soit la nature ou la durée, l'exécution du contrat de travail est suspendue, mais la durée du congé est assimilée à une durée de travail effective pour l'ensemble des droits résultant du contrat de travail.

1.8. Congé syndical

Lorsqu'un salarié est appelé, à la demande d'une Organisation Syndicale signataire de la présente convention, à prendre un congé sans solde pour remplir une fonction à l'intérieur de son organisation syndicale, les conditions de sa réintégration dans son emploi sont fixées par accord entre l'entreprise, le salarié et l'organisation syndicale concernée, avant son départ.

A l'issue de ce congé, d'une durée maximum de cinq ans qui suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, le salarié doit retrouver dans l'entreprise ou le groupe, un travail de classification équivalente à celle qu'il avait avant son départ. Il doit en outre bénéficier des bonifications et avantages intervenus par voie d'accord de branche ou d'entreprise pendant son temps d'absence et retrouver l'intégralité de son ancienneté antérieure.

Une nouvelle concertation entre l'entreprise, le salarié et l'organisation syndicale concernée intervient avant le retour du salarié dans l'entreprise pour envisager notamment les moyens de reclassement dans l'hypothèse de changements significatifs intervenus dans l'organisation du travail, nécessitant une période de réadaptation du salarié, à cet égard, le salarié sera prioritaire sur les aides à la formation en vue de son reclassement.

Si la durée du congé syndical est supérieure à cinq ans, le contrat de travail peut se trouver rompu, mais le salarié se trouvant dans cette situation bénéficiera d'une priorité de réembauchage d'une durée maximale de six mois à compter de la notification de la rupture, dans un poste similaire à celui qu'il occupait avant son départ de l'entreprise. Il devra faire connaître par écrit à l'employeur son désir de reprendre un emploi dans l'entreprise dans un délai de deux mois suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

Sur présentation dès réception de la convocation, il sera individuellement accordé, aux membres du personnel, le temps pour assumer les obligations qui découleraient pour eux de leur nomination dans des organismes sociaux officiels, sauf impossibilités majeures. Il en sera de même à l'occasion des obligations syndicales visées à l'article 1.3 du présent chapitre.

Sur demande écrite de leur syndicat faite avec préavis de 3 jours au moins, les syndiqués pourront s'absenter pour assister aux congrès et assemblées statutaires nationaux de leur organisation, dans la limite de trois jours par an. L'absence sera rémunérée au profit d'un représentant désigné par le syndicat.

En cas de désignation d'un distributeur, la rémunération sera calculée sur la base de la moyenne journalière des trois ou des six derniers mois d'activité, le calcul le plus favorable étant retenu.

2. La négociation collective

2.1. Négociation collective de branche

Dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, notamment en ce qui concerne la révision des salaires, les organisations d'employeurs et de salariés se réuniront dans le cadre d'une commission paritaire constituée suivant les mêmes règles que celles adoptées pour la négociation du présent accord et conformément à l'article L312.12 du Code du Travail.

La commission paritaire se réunira sur l'initiative de la partie la plus diligente, sur l'ordre du jour qui lui aura été proposé par cette dernière, dans le respect des prescriptions légales et des clauses attributives prévues par la présente convention.

La convocation adressée par le Président devra parvenir aux parties signataires au moins un mois avant la date prévue pour la négociation. Les comptes rendus de négociations, établis par la délégation des employeurs, auront pour objet de consigner les points de vue exprimés par chacune des parties à la négociation et devront parvenir aux autres parties signataires sous un délai d'un mois après la réunion.

2.2. Négociation annuelle obligatoire

Des commissions sont instituées au niveau des entreprises pour négocier une fois par an dans le domaine de la durée et de l'aménagement du temps de travail, des salaires effectifs, des classifications et de la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

2.3. Prise en charge du temps de représentation

Le temps consacré par les représentants des salariés à la négociation des accords ci-dessus est payé à échéance normale.

Les modalités de prise en charge des frais de déplacement des représentants salariés aux négociations d'entreprise seront décidées d'un commun accord, préalablement à la négociation.

2.4. Nomination d'un conseiller technique

Les entreprises de la branche participeront financièrement pour permettre la nomination concertée d'un conseiller technique par organisation syndicale signataire.

3. Sécurité, hygiène et conditions de travail

Les parties signataires conviennent de respecter strictement les prescriptions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et celles relatives au fonctionnement du CHSCT.

Les comités de sécurité, d'hygiène et des conditions de travail seront consultés dans chaque entreprise sur les mesures prises pour promouvoir la sécurité, l'hygiène et l'amélioration des conditions de travail des salariés avec un effort d'information particulier en direction des distributeurs.

Ils seront, en outre informés des actions menées par l'entreprise afin de favoriser l'insertion professionnelle des handicapés.

Les entreprises du secteur s'engagent à mettre en œuvre dans le cadre d'accord d'entreprise un dispositif de remboursement des frais de déplacement des membres du CHSCT.

4. Classifications

Les activités professionnelles et les fonctions exercées par les salariés relevant de la présente convention collective font l'objet d'un classement.

La description des fonctions au titre desquelles le classement est effectué figure en annexe 1 à la présente convention collective.

A chaque fonction, correspond une rémunération mensuelle minimale garantie à chaque salarié sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux distributeurs.

Les salariés employés sur un poste et dans une fonction déterminée peuvent être employés provisoirement sur des postes et à des fonctions différentes, avec leur accord express en complément de leurs fonctions habituelles ou en remplacement d'un salarié absent ou sur un poste provisoirement vacant.

Ils bénéficient, pour cette activité accessoire ou provisoire, de la rémunération pratiquée dans l'entreprise correspondant aux fonctions provisoirement exercées, ou à celle de la personne remplacée, si celle-ci est plus élevée que leur rémunération habituelle, indépendamment de toute prise en compte de l'ancienneté.

Un avenant écrit au contrat de travail fixe les conditions d'exercice de l'activité provisoire, sa rémunération et la durée prévue pour cette activité qui ne peut excéder huit mois, renouvellement compris.

En cas de vacance durable continue sur un poste remplacé ou devenu vacant, l'avenant au contrat de travail peut être renouvelé sur l'initiative de l'employeur. A l'issue de deux renouvellements, le salarié est titularisé dans ses nouvelles fonctions avec son accord.

Au retour du salarié absent sur son poste de travail, le salarié reprend ses fonctions et sa rémunération initiale.

5. Rémunérations minimales

L'annexe 2 fixe les rémunérations minimales garanties aux salariés compte tenu de la fonction qu'ils exercent.

Le mode de rémunération des distributeurs fait l'objet de l'annexe 3.

La rémunération minimale garantie est définie pour une durée de travail mensuelle de 151.67 heures. Elle est calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Aux salaires minima conventionnels s'ajoute :

- les primes à caractère conventionnel,
- toute prime, gratification ou majoration correspondant à des sujétions supplémentaires pour le salarié, en raison du caractère ou des conditions particulières de son travail (majoration pour travail de nuit, supplément pour travail un jour férié, ...)
- toute prime, gratification ou majoration liée au rendement, à la production, à la productivité ou à l'assiduité du salarié dès lors qu'elle a, dans son application ou dans son montant, un caractère aléatoire ou imprévisible pour le salarié,
- les majorations pour heures supplémentaires,
- les majorations pour prestations additionnelles.

Une révision des barèmes de salaires minima peut intervenir à la suite de décisions prises par la Commission réunie dans les conditions de l'article 2.1 du chapitre II de la présente convention.

Cette révision donne lieu à l'établissement de nouveaux barèmes portant sur l'ensemble des catégories de personnel.

L'entrée en vigueur des barèmes conventionnels ne peut avoir pour effet de réduire les salaires réels supérieurs aux nouveaux minima qui font l'objet des négociations prévues à l'article 2.2 du chapitre II de la présente convention.

6. Les recrutements

Pour toute vacance ou création d'emploi, l'employeur s'efforcera de faire appel à la promotion interne avant de recourir à tout concours externe.

Les employeurs s'efforceront de ne pas embaucher pour des postes permanents, des personnes disposant d'une retraite supérieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les employeurs s'engagent à offrir en priorité leurs emplois disponibles de distributeurs à des salariés privés d'emploi, totalement ou partiellement, dans le respect des dispositions de l'article L 324-2 du Code du Travail limitant les cumuls d'emploi.

Lorsqu'une entreprise sera dans l'obligation d'opérer des licenciements de personnel, elle s'efforcera de porter ses premières compressions sur les membres du personnel de la catégorie considérée pouvant prétendre à une garantie de ressources au titre de la retraite, sans préjudice des dispositions de l'article L 321-1-1 du code du travail.

Chapitre III. DISPOSITIONS COMMUNES

1. Le contrat de travail

1.1. Engagement

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

1.2. Contenu du contrat de travail

L'engagement de chaque salarié est confirmé par écrit lui précisant notamment :

- la durée du contrat,
- la date de l'engagement,
- l'emploi tel que défini à la nomenclature des classifications professionnelles visée à l'annexe 1,
- le lieu où s'exerce l'emploi ou, pour les salariés ne relevant pas d'un lieu fixe de travail, le ou les établissements de rattachement,
- les conditions d'essai,
- la durée du travail à l'exception des distributeurs
- Pour les distributeurs, les précisions figurant à l'article 3.1 du chapitre IV
- Les appointements mensuels, ou pour les distributeurs, le mode de rémunération propre à cette catégorie tel que prévu à l'article 3.1 du chapitre IV de la présente convention,
- les autres éléments de salaire,
- la mention de la convention collective applicable.

1.3. Mutations

Toute mutation d'un salarié d'une société à une autre société du même groupe appliquant toutes deux la présente convention collective, donnera lieu à établissement d'un avenant au contrat de travail portant mutation et reprenant, notamment l'ancienneté acquise par le salarié dans son précédent emploi. Toute autre mutation donnera lieu à l'établissement d'un nouveau contrat de travail précisant, le cas échéant, les conditions de prise en compte de l'ancienneté et le nouveau statut applicable.

En l'absence de reprise d'ancienneté à l'intérieur d'un groupe, et en cas de rupture du contrat de travail sur l'initiative du nouvel employeur dans les douze mois suivant la mutation, le salarié muté pourra bénéficier du niveau des indemnités de licenciement applicables dans l'entreprise d'origine et calculées en fonction de son ancienneté totale si ce régime est plus favorable.

En cas de mutation géographique nécessitant le changement de lieu de résidence, du salarié, le délai de réflexion d'un mois pourra être mis à profit par le salarié concerné pour effectuer un voyage d'études sur ses nouvelles conditions de travail et de vie.

A ce titre, l'entreprise prendra en charge, à titre de remboursement de frais professionnels, au bénéfice du salarié et de son conjoint, le remboursement d'un trajet aller-retour et des frais de

séjour, au minimum sur la base des taux de remboursement de frais prévus par les règles applicables dans l'entreprise.

1.4. Contrat à durée déterminée

Tout engagement à durée déterminée devra faire l'objet d'un écrit au moment de l'embauchage, précisant la nature, la durée du contrat et le motif du recours au contrat à durée déterminée.

Les parties contractantes veilleront à la stricte application des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux contrats à durée déterminée, par les entreprises de la branche.

2. Bulletin de paie

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- Le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur,
- Le numéro SIRET de l'établissement,
- Son numéro de code NAF,
- La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées,
- Le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie
- La classification professionnelle du salarié ou son emploi
- La période à laquelle se rapporte la rémunération versée,
- Le montant des appointements mensuels de base ou le montant des appointements forfaitaires et pour les distributeurs le montant des appointements correspondant au travail effectué dans la période visée par le bulletin de paie,
- La durée du travail servant de base de calcul à la rémunération brute de base,
- Pour les distributeurs, le référencement horaire global afférent à l'ensemble des prestations réalisées qui incluent le salaire de base garanti . Une annexe sera jointe au bulletin de paie détaillant les éléments de rémunération pris en compte pour chaque distribution réalisée et leurs référencements horaires.
- Les congés payés et repos compensateurs acquis.

3. La durée du travail : principes

Les entreprises de distribution appliquent à l'ensemble de leur personnel les règles sur le repos dominical et les congés.

La législation sur la durée du travail s'applique à l'ensemble du personnel des filières administrative, techniques et commerciale des entreprises de distribution à l'exception des distributeurs exerçant leur activité dans les conditions visées à l'alinéa 6 du présent article et au point 3.1 de l'article I du chapitre IV.

Pour leur personnel assujetti, les entreprises de la branche appliquent les dispositions des articles L 212-1 et suivants du code du travail et peuvent notamment appliquer celles sur la durée du travail décomptée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, sur l'exécution des heures

supplémentaires, sur le délai de notification des changements d'horaires, et sur la durée du travail en jours des cadres autonomes sous réserve de ne pas excéder les limites mises par les articles légaux correspondants .

Sont considérées comme heures de nuit les heures travaillées entre 22h et 06h et seront majorées selon la législation en vigueur au taux de 33 %.

4. Ancienneté

On entend par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois quels qu'aient été ses emplois successifs. Déduction est faite, toutefois, de la durée des emplois interrompus par démission de l'intéressé, sauf décision contraire de l'employeur, ou à raison d'une faute grave commise par lui ayant entraîné son licenciement.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, le distributeur peut demander à différer la date d'effet de sa démission et/ou suspension de son contrat de travail pour les raisons suivantes :

- activité saisonnière ou CDD d'une durée maximale de deux mois,
- embauche à durée indéterminée pour la durée de la période d'essai dans la limite de un mois,
- formation qualifiante dans un organisme agréé d'une durée maximale de trois mois.

La demande est présentée par écrit et précisera, avec un préavis de 15 jours, la date de début de la suspension du contrat de travail, permettant au salarié de s'engager dans son nouveau projet, et la date d'effet de la démission, prévu dans les limites ci-dessus.

Le contrat de travail du distributeur prend fin sans formalité et sans préavis à la date d'effet de la démission, sauf demande du salarié de reprendre son activité, formulée avant la date d'effet de cette démission.

Le distributeur qui met en œuvre son droit à réintégration dans l'entreprise, retrouve, dans toute la mesure du possible, les conditions d'emploi prévalant avant la suspension de son contrat de travail. L'ancienneté dans le précédent emploi est reprise pour le calcul des avantages et droits prévus par la présente convention.

Les interruptions pour mobilisations ou faits de guerre entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté. Il en est de même des interruptions pour :

- Périodes militaires de réserve obligatoires,
- Maladies, accidents ou maternité, congés de formation,
- Congés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un commun accord entre les parties.

Les autres interruptions du contrat peuvent ouvrir droit selon les dispositions du Code du Travail et la présente convention au maintien de tout ou partie de l'ancienneté.

Les entreprises du secteur versent à leurs salariés une prime d'ancienneté selon les modalités suivantes :

- Applicable aux employés et agents de maîtrise à la date de mise en œuvre et au plus tard le 01 juillet 2005,

- Avec reprise de leur ancienneté réelle dans l'entreprise,
- Versée mensuellement,
- Sur la base du minimum conventionnel lié à la classification du salarié, au prorata des heures de son contrat de travail, avec éventuelle régularisation annuelle en cas d'heures complémentaires, hors prestations additionnelles.

Selon le barème suivant

- 2,33% pour 2 ans d'ancienneté
- 3,33% pour 3 ans d'ancienneté
- 4,33% pour 4 ans d'ancienneté
- 5,33% pour 5 ans d'ancienneté
- 6,33% pour 6 ans d'ancienneté
- 7,33% pour 7 ans d'ancienneté
- 8,33% pour 8 ans d'ancienneté.

5. Maladie

5.1. Déclaration de la maladie ou/et de l'accident

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident non professionnel dûment constaté par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit ci-dessous, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

En cas de nécessité de remplacement, le contrat de travail ne pourra pas être rompu durant les huit premiers mois de l'incapacité de travail décomptés à partir de la date du premier arrêt de travail, en cas d'arrêts de travail successifs.

Dès que possible, le salarié doit avertir son employeur de la durée probable de son absence.

Cet avis est confirmé dans le délai maximal de 48 heures, prévu par la législation de la sécurité sociale, à compter du premier jour de l'indisponibilité au moyen d'un certificat médical délivré par le médecin traitant du salarié. Lorsque l'entreprise assure un complément de revenu aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire procéder à une contre visite du salarié par un médecin de son choix. Après 21 jours d'absence pour maladie ou accident, l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise du travail au retour du salarié dans l'entreprise par la médecine du travail.

5.2. Allocations conventionnelles maladie et accident (non professionnel)

Conditions : Le salarié doit avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise, et avoir justifié de son incapacité dans les quarante huit heures.

La cure thermale ne donne pas lieu à versement des indemnités conventionnelles de maladie, même prescrite par un médecin et acceptée par la Sécurité Sociale, sauf si elle s'inscrit dans le cadre d'un traitement thérapeutique d'une affection entraînant une incapacité de travail.

En l'absence de régime de subrogation, le salarié qui dans un délai de 3 mois n'a pas remis à son employeur le décompte des indemnités journalières de la Sécurité Sociale est sans droit pour demander un rappel de salaire, sauf retard non imputable au salarié.

Indemnités : A compter du dixième jour d'absence, le salarié malade perçoit pendant trente jours 90 % de sa rémunération brute (moyenne des trois derniers mois), 80 % de sa rémunération brute (moyenne des trois derniers mois) pendant les 30 jours suivants et 60 % de cette même rémunération pendant les trente jours suivants. Ces temps sont augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté.

L'indemnisation de la sécurité sociale et de l'employeur ne peut avoir pour effet de porter la rémunération du salarié au-delà de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé le mois considéré.

Si plusieurs absences maladie sont accordées à l'intéressé au cours de douze mois consécutifs, le nombre total de jours indemnisés par l'employeur ne pourra être supérieur à la durée ci-dessus indiquée.

Cette garantie s'entend déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Social et des indemnités éventuellement versées par les régimes complémentaires de prévoyance.

6. Maternité et congé parental

6.1. Maternité

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail, y compris en cours de période d'essai ou, sous réserve des dispositions légales en vigueur, prononcer une mutation d'emploi.

S'agissant des salariées qui exercent le métier de distributrice dans des conditions de travail à pénibilité, les employeurs doivent prendre toutes les dispositions utiles pour aménager leur travail pendant la durée de leur grossesse en leur proposant dans toute la mesure du possible un autre emploi à titre temporaire.

En l'absence d'emploi temporaire de substitution disponible, la distributrice bénéficie, à compter du 6ème mois de la grossesse et jusqu'à son départ en congé maternité, d'une revalorisation de sa rémunération de 7 % pour tenir compte du temps supplémentaire susceptible d'être nécessaire lors de la distribution.

Les autres salariées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail d'une demi-heure par jour à partir du sixième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé de maternité. Cet allègement d'horaire ne donne pas lieu à diminution de la rémunération. Les modalités en sont déterminées en commun entre la salariée et le chef d'entreprise

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté à la date du départ en congé maternité, un congé de 18 semaines est accordé aux salariées en état de grossesse, avec maintien de la rémunération.

L'employeur est tenu d'allouer un complément aux indemnités versées par la Sécurité sociale, de telle sorte qu'il assure le maintien intégral de la rémunération pendant toute la période considérée. Pour les distributrices, le maintien est assuré sur la base de la moyenne des rémunérations perçues dans les trois mois civils précédents le sixième mois de la grossesse.

Ce congé conventionnel est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté comme temps de travail effectif.

Le congé conventionnel et le congé légal doivent se superposer.

Les congés payés acquis au titre de la période de référence échue peuvent être pris, sans discontinuité, en totalité ou en partie, avant ou après le congé de maternité. La salariée avertit l'employeur un mois avant son départ par lettre recommandée avec avis de réception de la date de son départ et de la date de son retour, en précisant si cette absence inclut, en outre, une période de congés payés.

Au retour du congé de maternité, les salariées reconnues médicalement aptes au travail sont réintégrées avec tous leurs droits.

Le congé maternité indemnisé par la sécurité sociale est assimilé à une période de travail effectif pour l'octroi des avantages prévus par la présente convention collective.

6.2. Congé parental

Les salariés, père ou mère y compris les adoptants, désirant élever un enfant de moins de trois ans ouvrent droit au bénéfice d'un congé parental pris intégralement ou à temps partiel. L'employeur est tenu d'accorder le congé sollicité par périodes minimales de six mois et au maximum d'un an renouvelable sur demande adressé par lettre recommandée avec avis de réception notifiée un mois au moins avant le début du congé parental.

Le congé parental n'est pas rémunéré et suspend le contrat de travail pendant la période d'inactivité.

Le congé parental est décompté pour moitié dans le calcul de l'ancienneté. A l'issue du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et si nécessaire d'une priorité à la formation. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

7. Accident du travail

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié devra se conformer à la législation relative aux accidents du travail, notamment pour la déclaration de l'accident à l'employeur.

Les accidents du travail ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail, quelle que soit la durée de l'absence qu'ils motivent.

L'arrêt de travail dû à un accident au travail survenu pendant la période d'essai, suspend celle-ci jusqu'à la reprise du travail.

Les absences qui résultant d'un accident du travail dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale donnent droit à la perception d'une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur.

Lorsqu'une absence justifiée par un accident du travail dûment constaté par certificat médical intervient après un an de présence dans l'entreprise en cas d'accident de trajet et six mois en cas d'accident du travail, les appointements sont maintenus dès le premier jour pendant 30 jours sur la base de 90 % de la rémunération brute (moyenne des trois derniers mois), 80 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants et 60 % de cette même rémunération pendant les trente jours suivants.

Ces durées de versement sont augmentées de dix jours par tranche de cinq ans d'ancienneté.

Les paiements sont effectués sous déduction des sommes perçues par l'intéressé, soit au titre de la Sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre d'un régime de prévoyance.

Les périodes indemnisées d'absence pour maladie ou accident du travail comptent pour le calcul de l'ancienneté.

8. Les congés payés

8.1. Durée du congé

Tout salarié ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à trente jours ouvrables de congés calculés indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux.

Il est précisé que lorsque l'employeur décide avec l'accord du salarié, qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il sera attribué :

- Deux jours de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six.
- Un jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à trois.

En aucun cas, la durée du congé principal pris en une seule fois ne peut être inférieure à douze jours calendaires.

8.2. Conditions d'attribution des congés

Au cas où le salarié n'aurait pas une année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés, il aura droit à un congé calculé prorata temporis sur la base de 30 jours ouvrables.

Les salariés qui n'auront pas pris tous les jours de congés auxquels ils ont droit par refus de l'employeur, peuvent exceptionnellement, reporter la prise des congés non pris sur l'exercice suivant.

8.3. Période de congés

Les droits à congé s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation des délégués du personnel.

Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard 2 mois avant la date prévue de fermeture.

8.4. Prise de congés

Les dates individuelles de congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et avis des délégués du personnel, et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés, si possible trois mois avant leur départ. L'ordre des départs ne peut être modifié moins de deux mois avant la date de départ.

Satisfaction sera donnée dans toute la mesure compatible avec le service aux salariés dont les enfants fréquentent l'école et qui désirent prendre leur congé pendant une période de vacances scolaires. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à des congés simultanés.

Les salariés de nationalité étrangère sont autorisés à cumuler les droits à congés payés acquis et non pris sur une période de deux exercices consécutifs et les épuiser intégralement lors de congés pris dans leur pays d'origine.

8.5. Calcul de la durée du congé

Pour le calcul de la durée du congé sont notamment considérés comme période de travail effectif :

- Les périodes de repos légal des femmes en congé maternité et le congé d'adoption.
- Les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.
- Les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents ou de maladies, dans la limite de trente jours par année complète d'activité ou assimilée, sur la période de référence.
- Les périodes militaires obligatoires.
- Les absences exceptionnelles prévues par la présente convention collective pour exercice du droit syndical et pour événements familiaux.
- Les périodes de stages de formation professionnelle.
- Les congés de formation économique, sociale et syndicale.

9. Congés exceptionnels

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture dans l'entreprise, des congés exceptionnels rémunérés seront accordés en jours ouvrés dans les cas suivants sur justificatif, et devront être pris en une seule fois à l'occasion de l'événement.

Evénements familiaux :

- Mariage de l'intéressé : 5 jours
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Mariage d'un frère, d'une sœur, de petits enfants : 1 jour
- Naissance d'un enfant et adoption : 3 jours
- Décès du conjoint ou d'un enfant ou du concubin : 5 jours
- Décès père, mère, beau-père, belle-mère : 2 jours
- Décès frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 1 jour

Les mêmes droits, ci-dessus énoncés, sont ouverts aux salariés vivant dans le cadre du PACS.

Les salariés bénéficient de cinq jours par an de congés non rémunérés pouvant être pris par fraction d'un jour, pour la garde d'un enfant malade de moins de douze ans, et de deux jours pour déménagement.

Les parents d'enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficieront, à leur demande et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'une demi journée d'absence non rémunérée.

Pour les distributeurs, la notion de jours ouvrés s'entend du ou des jours de distribution contractuellement imposés et visés au titre du minimum garanti (point 1.2.1 du chapitre IV). Seuls ces jours de distribution contractuellement imposés seront rémunérés sur une base forfaitaire exceptionnelle d'une journée de distribution correspondant à un référentiel de sept heures de volumes distribués.

10. Jours fériés

Le 1er Mai est un jour férié chômé et payé pour l'ensemble des salariés. Il est rémunéré pour les distributeurs sur la moyenne journalière des rémunérations des trois ou des six derniers mois avec prise en compte du calcul le plus favorable.

Les autres jours fériés locaux et nationaux :

- seront chômés et payés au personnel des filières administrative et commerciale tel que définies à l'annexe classification,
- ne seront pas chômés par le personnel de la filières technique, logistique et technologique autre que les distributeurs.

Chaque salarié non distributeur bénéficiera de la récupération d'une journée par an, prise obligatoirement sous forme de repos.

Les distributeurs travaillant un jour férié bénéficieront d'une rémunération majorée de 100%.

Par dérogation aux clauses de l'alinéa précédent, le 25 décembre et le 1^{er} janvier seront chômés et payés au personnel qui aura travaillé la veille et le lendemain de chacun de ces jours. Pour les distributeurs, les jours fériés chômés seront rémunérés sur la moyenne journalière des rémunérations des trois ou des six derniers mois avec prise en compte du calcul le plus favorable.

11. Obligations militaires

Les jours de rendez-vous citoyen, les périodes normales de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, ne sont pas déduites du congé annuel.

Ces périodes ne sont pas rémunérées.

12. Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

12.1. Régime de retraite complémentaire des non-cadres

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour tous leurs salariés, non cadres, à une caisse de retraite affiliée à l'ARRCO au taux contractuel minimum applicable à chaque catégorie.

12.2. Régime de retraite et de prévoyance des cadres

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour leurs cadres à une institution de retraite de leur choix affiliée à l'AGIRC au taux prévu sur les tranches B et C de la rémunération.

Les entreprises sont tenues de mettre en place les garanties minimales de prévoyance des cadres selon la législation en vigueur.

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire.

13. Indemnité de licenciement

Il est alloué aux salariés licenciés, ayant au minimum deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

20 % de la moyenne mensuelle des trois dernières rémunérations mensuelles perçues par l'intéressé ou de la moyenne de la rémunération mensuelle rapportée sur les 12 derniers mois, par année complète de présence jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 25 % pour chaque année comprise entre 5 et 10 ans et, 30 % par année supplémentaire au delà de 10 ans d'ancienneté.

Pour toute fraction d'année supplémentaire, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

L'indemnité conventionnelle est majorée de 10% pour les salariés âgés de plus de cinquante ans.

La base de calcul de l'indemnité est constituée selon la méthode la plus favorable, de la moyenne des trois derniers mois de salaires perçus ou de la moyenne des douze derniers mois.

L'indemnité ci dessus ne peut en aucun cas se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales en matière de licenciement.

14. Indemnité de fin de carrière

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un salarié pourra intervenir, à la demande de l'une ou l'autre des parties, sous les conditions suivantes :

- Que l'intéressé soit au moins parvenu à l'âge de l'ouverture des droits à la pension de vieillesse du régime général,
- Qu'il ait été observé, de part et d'autre, un délai de préavis qui pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties, aller jusqu'à 3 mois.

Il est précisé que la volonté de mettre fin à son activité ne peut, pour un salarié, être considérée comme une démission. De même la volonté de l'employeur de mettre un terme à l'activité d'un salarié ne peut être considérée comme un licenciement si l'intéressé justifie du nombre de trimestres d'assurance validés requis pour l'attribution d'une pension à taux plein.

Si le salarié prend l'initiative de mettre fin à sa carrière, il percevra une indemnité dite de fin de carrière après 10 ans d'ancienneté, s'établissant comme suit :

- ½ mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Si l'employeur prend l'initiative de mettre fin aux relations contractuelles, il sera versé au salarié les indemnités prévues à l'article 1.3.9.3. ci-dessus.

En cas de départ volontaire, l'indemnité de fin de carrière n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite, telle qu'elle est prévue par la réglementation, soit par la Sécurité Sociale, soit par le régime de retraite complémentaire adopté par l'entreprise.

15. Formation professionnelle

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que doivent réaliser en permanence les salariés au cours de leur carrière.

Chaque employeur doit assurer, au mieux et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Pour ce faire, une étroite coordination devra être mise en œuvre entre la Direction et les institutions représentatives du personnel.

Outre les stages prévus par le plan de formation de l'entreprise, le salarié pourra bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la législation relative au congé individuel de formation.

Il est créé par les parties signataires de la présente convention, une commission paritaire de la formation continue et de l'emploi au niveau de la profession dont le rôle consistera à :

- permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi dans la profession,

- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible afin d'établir un constat annuel ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle au niveau de la profession et plus particulièrement à destination des distributeurs.
- examiner en fonction de l'évolution économique de la branche, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et plus particulièrement à destination des distributeurs.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Les parties contractantes s'engagent à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans la vie professionnelle en recourant le plus largement possible aux contrats d'apprentissage dans le cadre des dispositions des articles L 115-1 à L 129-1 du code du travail et des textes pris pour leur application.

Les parties contractantes s'engagent, non seulement à respecter scrupuleusement les dispositions du code du travail relatives à l'emploi des handicapés mais à permettre, dans toute la mesure du possible, l'accès de ces derniers à la vie professionnelle en développant une politique active d'accueil et de formation.

Chapitre IV. STATUTS PARTICULIERS

1. dispositions communes / employés, agents de maîtrise et distributeurs

1.1. Droits liés à l'ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, il est rappelé que la durée calendaire du contrat de travail est prise en compte dans sa totalité, sauf causes de suspension du contrat de travail qui sont réglées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

1.2. Temps de travail : Dispositions générales

1.2.1. Dispositions relatives au temps plein

Les entreprises s'efforcent de proposer des contrats à temps plein, quand les conditions d'exploitation le permettent.

De la même façon, tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel.

La demande doit être présentée par LR avec AR et préciser la durée du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire, la demande doit être présentée deux mois avant cette date.

La direction fera part de sa décision par LR avec AR dans un délai de un mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci pourra notamment être refusée dans les cas suivants :

- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié,
- impossibilité au regard des exigences de l'emploi de transformer cet emploi en temps partiel,
- recrutement d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré s'avérant impossible.

Toute décision de refus fera l'objet d'une notification.

1.2.2. Dispositions relatives au temps plein modulé (applicable exclusivement à la filière logistique)

Compte tenu des spécificités des entreprises, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps plein de la filière logistique peut être modulée sur l'année ou sur toute autre période définie dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Ainsi, la durée du travail pour les salariés à temps plein, peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que la durée hebdomadaire n'excède pas 35 heures en moyenne et respecte le plafond de 1600 h par an. La durée minimale hebdomadaire est fixée à 28 heures et la durée maximale à 42 heures.

La durée réelle de travail peut varier de telle sorte que, calculée sur la période considérée, elle n'excède pas la durée prévue au contrat, soit 1600 heures, par compensation des périodes de forte et faible activité.

Le programme indicatif de répartition de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés concernés au moins 15 jours avant le début de chaque période de modulation.

Préalablement à sa mise en place, le programme indicatif global est communiqué pour avis au Comité d'entreprise.

Des accords d'entreprise doivent préciser les modalités de mise en oeuvre du recours au temps complet modulé, de même que les modalités de recours au chômage partiel et au travail temporaire.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à trois jours ouvrés en cas d'accord d'entreprise prévoyant une contrepartie, les entreprises ou les établissements peuvent modifier la durée de l'horaire de travail ainsi que se modalités de répartition initiales. Pour faire face à des situations imprévues ou des contraintes exceptionnelles, ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié dans les cas suivants :

- surcroît temporaire d'activité
- travaux urgents à accomplir dans un délai limité
- absence d'un ou plusieurs salariés.

Dans chaque entreprise, un compteur individuel d'heures de présence est mis en place, permettant de reporter mensuellement la situation du salarié sur la feuille de paie.

Seront considérées comme heures supplémentaires toutes les heures effectuées en plus, non compensées en fin de période annuelle, sur la base d'une durée annuelle de travail de 1600 heures.

Dans les entreprises de distribution directe ayant recours au temps plein modulé, le contingent annuel d'heures supplémentaires est limité à 90 heures.

1.2.3. Dispositions relatives au temps partiel

Les entreprises de distribution pourront avoir recours au travail à temps partiel . Il n'y a pas de contrats dont la durée est inférieure à 4 heures hebdomadaires et 17 mensuelles (hors modulation).

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet. Cette égalité de droit vaut pour tous les droits légaux ou conventionnels, sous réserve pour les premiers de modalités spécifiques.

Il est rappelé que le travail à temps partiel est tout travail dont la durée est inférieure à la durée légale.

Les entreprises de distributions peuvent demander à leurs salariés à temps partiel d'exécuter des heures complémentaires dans la limite du tiers de leur durée de travail figurant dans leur contrat de travail.

La répartition de cette durée hebdomadaire de travail pourra être sur les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à trois jours ouvrés en cas d'accord d'entreprise prévoyant une contrepartie, les entreprises ou les établissements peuvent modifier la durée de l'horaire de travail ainsi que ses modalités de répartition initiales. Pour faire face à des situations imprévues ou des contraintes exceptionnelles, ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié dans les cas suivants :

- surcroît temporaire d'activité
- travaux urgents à accomplir dans un délai limité
- absence d'un ou plusieurs salariés.

Lorsque sur une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen de travail correspondant à l'activité réellement effectuée a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée contractuelle, l'horaire prévu dans le contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen correspondant à l'activité effectuée. Ce dernier ne comprend pas les prestations additionnelles qui reposent sur la base du strict volontariat.

1.2.4. Dispositions relatives au temps partiel modulé

Les entreprises de distribution pourront avoir recours au travail à temps partiel modulé pour les salariés de la filière logistique . Il n'y a pas de contrats dont la durée est inférieure à 2 heures quotidiennes, 6 heures hebdomadaires et 26 mensuelles (hors modulation).

Compte tenu des spécificités des entreprises, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut être modulée sur l'année.

Ainsi, la durée du travail pour les salariés à temps partiel, peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail peut varier au-dessous ou au-dessus de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat dans la limite d'un tiers de cette durée, la durée hebdomadaire du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à un temps plein à l'issue de la période de modulation. Cette variation dépasse donc la limite des plus ou moins 10 %, et s'applique directement.

Un récapitulatif mensuel est annexé au bulletin de paie.

Le programme indicatif de répartition de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés concernés, au début de chaque période de modulation, selon les modalités définies au sein de chaque entreprise.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à trois jours ouvrés en cas d'accord d'entreprise prévoyant une contrepartie, les entreprises ou les établissements peuvent modifier la durée de l'horaire de travail ainsi que se modalités de répartition initiales. Pour faire face à des situations imprévues ou des contraintes exceptionnelles, ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié dans les cas suivants :

- surcroît temporaire d'activité
- travaux urgents à accomplir dans un délai limité
- absence d'un ou plusieurs salariés.

1.2.5. Modification des durées de travail à la demande des salariés

Les salariés employés à temps partiel qui souhaitent occuper un poste à temps complet comme les salariés employés à temps complet qui souhaitent occuper un poste à temps partiel sont prioritaires chaque fois qu'un poste à temps complet dans le premier cas ou à temps partiel dans le second, relevant de leur qualification professionnelle ou d'une qualification inférieure se trouve être à pourvoir.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur porte à la connaissance du personnel, les postes libérés ou créés, par voie d'affichage.

Tout salarié intéressé dépose sa candidature auprès de la direction dans le délai mentionné sur l'affichage. La direction après avoir reçu chaque candidat notifie sa décision dans un délai maximum d'un mois.

En cas de refus, la réponse mentionne les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande. En cas de pluralité de candidatures, priorité est donnée à la plus ancienne.

1.3. Démission du salarié

Lorsque la cause de la fin du contrat de travail est la démission du salarié, celui-ci doit observer un préavis de deux semaines pour les distributeurs, un mois pour les employés et deux mois pour les agents de maîtrise.

Cette règle n'est pas applicable pendant la période d'essai.

Tout salarié qui n'est pas employé à temps plein est dispensé de préavis à sa demande dès lors qu'il justifie d'un recrutement à temps plein.

La date de départ du préavis est celle à laquelle la démission a été notifiée par écrit.

Pendant la période de préavis, l'employé ou l'agent de maîtrise à temps plein est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail.

La période de la journée pendant laquelle l'employé ou l'agent de maîtrise peut disposer de ces deux heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

Les heures d'absence ainsi autorisées sont payées et peuvent être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la demande d'une des deux parties avec l'accord de l'autre. En l'absence d'accord sur la prise des heures de recherche d'emploi, celles ci sont réparties alternativement au choix du salarié et de l'employeur.

L'octroi de ces deux heures est supprimé dès que l'employé ou l'agent de maîtrise a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer à son employeur.

1.4. Licenciement

Le licenciement est soumis aux règles de procédure prévues par la loi.

Tout salarié licencié, quels que soient son ancienneté, la taille de l'établissement et le motif du licenciement, est convoqué par l'employeur à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien est effectuée par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation.

Seuls seront exclus du champ d'application de l'entretien préalable les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernant dix salariés et plus dans une même période de trente jours, ce licenciement faisant l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Le licenciement du salarié est notifié selon les procédures légales.

1.4.1. Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté

Le salarié licencié bénéficie conformément à la législation en vigueur :

- d'un préavis d'un mois pour les employés et les distributeurs, de deux mois pour les agents de maîtrise, ou, le cas échéant, de l'indemnité correspondante
- de l'indemnité compensatrice de congé payé à laquelle il peut prétendre. En cas de licenciement pour faute lourde, l'employeur ne peut s'exonérer que du paiement des congés de la période en cours

1.4.2. Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté

Le salarié licencié bénéficie conformément à la législation en vigueur :

- d'un préavis de deux mois, ou, le cas échéant, de l'indemnité correspondante
- de l'indemnité compensatrice de congé payé à laquelle il peut prétendre. En cas de licenciement pour faute lourde, l'employeur ne peut s'exonérer que du paiement des congés de la période en cours
- de l'indemnité de licenciement, telle qu'elle est prévue à la présente convention.

Pendant la période de préavis, quelle que soit son ancienneté, l'employé ou l'agent de maîtrise à temps plein sera autorisé à s'absenter deux heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail. L'octroi de ces deux heures est supprimé dès que le salarié a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer à son employeur.

La période de la journée pendant laquelle l'employé ou l'agent de maîtrise pourra disposer de ces deux heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

Les heures d'absence ainsi autorisées seront payées et pourront être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées consécutives ou non, à la demande d'une des parties et avec l'accord de l'autre. En l'absence d'accord sur la prise des heures de recherche d'emploi, celles-ci seront réparties alternativement au choix du salarié et de l'employeur.

2. Dispositions particulières / employés et agents de maîtrise

2.1. Période d'essai

La période d'essai est d'un mois pour les employés à l'exception du cas particulier des distributeurs et de deux mois pour les agents de maîtrise.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier à tout moment le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

A la fin de la période d'essai l'engagement est définitif.

3. Dispositions particulières / statut du distributeur

3.1. Définition et clauses contractuelles

Sont concernés les distributeurs tels que définis au chapitre classification.

Le contrat de travail des distributeurs mentionne :

- La classification du distributeur
- La date d'embauche et la durée calendaire de la période d'essai.
- Le lieu de rattachement (entreprises à établissements multiples)

Les entreprises mettront en place au profit de leurs distributeurs, des contrats de travail respectant les prescriptions ci-après :

Le contrat de travail du distributeur, conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée, est établi par écrit.

Il doit comporter, outre les mentions prévues ci-dessus, les mentions suivantes :

La structure de la rémunération du distributeur :

Le distributeur perçoit une rémunération assise sur la base de la grille de correspondance prévue à l'annexe 3 pour le volume de distribution confié. Le calcul du temps de travail associé procède d'une quantification au préalable de l'ensemble des missions à accomplir, en fonction de critères associés à un référencement horaire du temps de travail.

Cette rémunération comprend aussi, selon les modes d'organisation du travail définis dans chaque entreprise, le temps de préparation, les temps forfaitaires d'attente / chargement et le temps de déplacement du dépôt au secteur, etc...

Les différentes grilles de rémunération en vigueur à la date de conclusion du contrat et leur référentiel horaire issu de la grille de correspondance sont annexées au contrat de travail à titre d'information.

Aucun distributeur ne pourra être rémunéré en dessous des barèmes arrêtés par les signataires de la présente convention collective (cf. annexe), barèmes qui feront l'objet de revalorisations régulières dans le cadre des négociations à intervenir entre les signataires de la présente convention.

Le salaire de base garanti :

Il comprend les prestations contractuelles assises sur la base de la grille de correspondance prévue à l'annexe 3. Celles-ci doivent être réalisées au libre choix du salarié durant le ou les jours contractuellement définis.

Les prestations additionnelles avec accord du salarié :

Le contrat peut prévoir, dans le cadre d'annexes temporaires au contrat de travail, la faculté offerte, le cas échéant, aux distributeurs de réaliser d'autres distributions pour le compte de l'employeur. Dans ce cadre, le distributeur indique ses jours de disponibilité dans la semaine.

3.2. Temps de travail :

3.2.1. Dispositions générales (quel que soit le type de contrat)

3.2.1.1. Période d'essai

La période d'essai doit comprendre huit distributions. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à deux mois.

3.2.1.2 Quantification de la durée du travail

Le calcul de la durée du travail procède, pour les activités de distribution effectuées pour l'essentiel en dehors des locaux de l'entreprise et hors d'un collectif de travail, d'une quantification préalable de l'ensemble des missions confiées et accomplies par le distributeur, dans le cadre de l'exécution de son métier, en fonction des critères associés à un référencement horaire du temps de travail, conformément aux dispositions de l'annexe 3.

Cette procédure de quantification au préalable permet de remplir les exigences de l'article L212-1-1 du Code du Travail et les décrets D 212-7 à 24 relatifs à la mesure et au contrôle du temps de travail.

3.2.2. Dispositions relatives au temps plein modulé (cas particulier des distributeurs)

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est récapitulé grâce aux feuilles de route ou bons de travail et application des dispositions de la grille de correspondance de la présente convention (annexe 3). Un récapitulatif mensuel est annexé au bulletin de paie.

3.2.3. Dispositions relatives au temps partiel modulé (cas particulier des distributeurs)

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est récapitulé grâce aux feuilles de route ou bons de travail et application des dispositions de la grille de correspondance de la présente convention (annexe 3).

Les entreprises devront mettre en place au moins une fois par an une procédure de révision du niveau des volumes de distribution évalués en référencements horaires et qui correspondent aux rémunérations contractuellement garanties à chaque distributeur employé dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé.

Cette procédure devra prendre en compte tous les salariés à temps partiel modulé présents durant les douze mois écoulés précédents la date de révision.

Lors de cette révision, l'activité de chaque distributeur sera analysée en fonction de la charge de travail moyenne hebdomadaire accomplie durant l'année écoulée dans le cadre de la modulation (hors prestations additionnelles qui repose sur le strict volontariat et qui font l'objet d'une prise en compte particulière) et il lui sera alors proposé :

de redéfinir cette durée en prenant en compte la durée moyenne découlant des distributions effectuées au cours de la période de modulation (hors prestations additionnelles qui repose sur le strict volontariat, cf. ci-après) ;
ou de maintenir la durée prévue au contrat.

Lorsque la proposition de l'employeur vise à maintenir en état cette durée contractuelle ou à proposer une augmentation prenant en considération, le niveau moyen des distributions accomplies durant l'exercice précédent, le distributeur dispose d'un délai de réflexion de 15 jours pour donner sa réponse.

En l'absence de réponse dans le délai précité, le distributeur conserve pour l'année à venir, la durée contractuelle prévue à son contrat de travail à temps partiel modulé.

Toute proposition de réduction de la durée contractuelle garantie par l'employeur est constitutive d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

3.2.4. Lissage de la rémunération

Qu'il s'agisse de modulation à temps plein ou temps partiel, l'entreprise peut souhaiter lisser la rémunération des distributeurs afin de garantir sa stabilité. Dans ce cas, le lissage intervient deux mois après l'arrivée du distributeur dans l'entreprise.

La rémunération sera lissée indépendamment des variations de l'horaire réel tout au long de l'année. Les heures payées aux distributeurs sont donc contractualisées et correspondent à une charge d'activité moyenne sur la période de modulation.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle de référence et payée comme telle indépendamment des fluctuations d'activité.

Pour les absences, ne donnant pas lieu à indemnisation, chaque prestation (et son équivalence en heures selon la grille de correspondance [annexe 3]) non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée. .

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de rupture du contrat de travail :

S'il apparaît que le salarié a accompli une prestation de travail (hors prestations additionnelles) supérieure à la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne prévue au contrat correspondant à la rémunération lissée, il est versé un complément de rémunération équivalent à la différence.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre de prestations accomplies, une compensation peut intervenir avec la dernière paie de la période de modulation ou lors de l'établissement du solde de tout compte, sauf en cas de licenciement économique pour les salariés à temps plein modulé.

3.2.5. Prestations additionnelles avec l'accord du salarié

Au-delà du plafond de modulation du tiers sur le mois courant, les parties reconnaissent la possibilité, à titre exceptionnel et nécessitant le volontariat du distributeur, de procéder à des prestations de travail additionnelles au contrat de travail du distributeur à temps partiel modulé sous les conditions suivantes :

3.2.5.1. Accès à la couverture sociale

Pour les distributeurs ne disposant pas d'une activité suffisante leur ouvrant droit à la couverture des différents risques de sécurité sociale, des prestations additionnelles ne leur seront proposées qu'en contrepartie d'un contrat de travail d'une durée minimum de 15 heures hebdomadaires.

Cette obligation s'impose aux entreprises pour tous les distributeurs qui ne sont pas en période d'essai.

3.2.5.2. Volontariat

Le distributeur est informé au moins trois jours à l'avance, par écrit ou par tout moyen accessible de transmission, des distributions additionnelles que l'entreprise est en mesure et susceptible de lui confier dans le cadre des jours de disponibilité déclarés par le salarié et du jour prévu pour le démarrage de celles-ci. Avec l'accord du salarié, ce délai peut être réduit pour faire face à des situations exceptionnelles et imprévisibles.

Le distributeur peut refuser d'exécuter ces distributions qui ne font pas partie de ses obligations contractuelles, sans que ce refus constitue une cause de rupture de son contrat de travail. Cette renonciation ne fait pas davantage obstacle à des propositions ultérieures de distribution, faites en fonction des disponibilités du distributeur (dans le cadre de prestations additionnelles) et des volumes à distribuer, qu'il demeure toujours libre d'accepter ou de refuser.

La signature par le distributeur d'une annexe temporaire à son contrat de travail vaut acceptation des prestations correspondantes et de leurs conditions d'exécution.

Motivation, limitation en nombre et en durée

L'entreprise pourra proposer des prestations additionnelles exclusivement pour deux motifs :

- le remplacement d'un collègue absent,
- l'accroissement temporaire et exceptionnel d'activité.

Quel qu'en soit le motif, le cumul du temps de travail réalisé dans le cadre de la modulation et consacré à ces prestations additionnelles ne pourra avoir pour effet de dépasser les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de durée du travail ni d'empêcher le respect des repos obligatoires du salarié.

3.2.5.4. Prestations additionnelles pour cause de remplacement

La possibilité de recourir à de telles prestations au delà du plafond de modulation est limité à 20 jours par distributeur et par an au titre du remplacement.

3.2.5.5. Prestations additionnelles pour cause d'accroissement d'activité exceptionnel et temporaire

Une période de prestations de travail additionnelles au titre de l'accroissement d'activité exceptionnel et temporaire s'achève à la fin du mois civil où elle a été ouverte.

La possibilité de recourir à de telles prestations est limitée, hors remplacement à deux périodes mensuelles par distributeur et par an, sous réserve de leur exécution.

En tout état de cause, la durée totale de travail de ces prestations additionnelles doit demeurer inférieure, sur 12 mois consécutifs, au tiers de la durée contractuelle de travail du distributeur, calculée conformément à l'annexe 3 de la présente convention, ramenée à cette période de 12 mois.

3.2.5.6. Effet sur la révision du contrat de l'accroissement d'activité

L'ouverture d'une troisième période de prestations additionnelles dans l'année au titre de l'accroissement d'activité entraîne, à l'issue de la période annuelle de modulation, la révision du contrat de travail du distributeur auquel il doit être proposé par avenant une modification de son contrat de travail dans les conditions suivantes.

Dès la période annuelle de modulation suivante, la durée du travail est égale à la durée antérieure à laquelle s'ajoute :

- 10 % de la durée totale des prestations additionnelles réalisées dès lors que 3 périodes mensuelles ont été ouvertes

- au delà : 20 % de la durée totale des prestations additionnelles réalisées dès lors que 4 périodes mensuelles ont été ouvertes
- au delà : 25 % de la durée totale des prestations additionnelles réalisées dès lors que 5 périodes mensuelles ont été ouvertes
- au delà : 30 % de la durée totale des prestations additionnelles réalisées dès lors que 6 périodes mensuelles ont été ouvertes

3.2.5.7. Rémunération

La rémunération des prestations additionnelles est majorée de 12.5 %, quel que soit leur motif (remplacement ou accroissement d'activité).

En fonction de la date de paiement des salaires dans l'entreprise, une partie de la rémunération majorée de ces prestations additionnelles pourra être payée le mois suivant leur exécution, sous réserve des dispositions de la loi sur la mensualisation.

3.2.5.8. Rôle des institutions représentatives du personnel

Les dispositions relatives aux prestations additionnelles ont pour objet de limiter le recours aux CDD pour assurer des activités de distributions à caractère imprévisible et exceptionnel dont l'exécution ne peut être assurée dans le cadre de la planification de l'organisation du travail arrêtée par l'entreprise ou l'établissement.

Aussi, le comité d'entreprise sera informé une fois par trimestre du bilan quantitatif et qualitatif de l'usage de ces prestations additionnelles, détaillé par centre. Ces informations pourront faire l'objet d'une analyse lors des négociations annuelles sur les salaires et l'organisation du travail.

Au niveau des établissements concernés, les délégués du personnel sont informés sur la mise en œuvre des prestations additionnelles. Leurs observations sont transmises au comité d'entreprise et CHSCT.

3.3. Organisation du travail

Chaque entreprise de distribution directe organise le travail en fonction des impératifs de production et de commercialisation qui lui sont propres, sous réserve du respect des règles minimales ci-après définies, quelle que soit la taille et le lieu d'implantation de l'entreprise. Chacune engage les moyens pour créer les conditions de travail qui permettent de respecter les lois et règlements en matière de sécurité et de prévention des risques.

3.3.1. Organisation de la préparation

Les distributeurs assurent, en tant que de besoin, la préparation du travail (cas de couplage ou encartage de plusieurs documents distribués simultanément).

Dans la mesure où la configuration des centres de dépôt le permet sans risque pour la circulation des hommes et des documents, les entreprises de distribution directe doivent s'efforcer de faire exécuter ce travail dans leurs locaux, en mettant à la disposition des distributeurs une surface et un matériel adapté.

3.3.2. Organisation de la distribution :

3.3.2.1. Normes minimales et définitions

Les distributions doivent être organisées par les entreprises de distribution dans le respect de paramètres dont la définition est donnée ci-dessous :

- Poignée : nombre total de documents qui doit être distribué dans une boîte à lettres du secteur assigné au distributeur.
- Poids en charge du véhicule : le poids total d'une distribution assignée à un distributeur sur un secteur déterminé ne peut excéder avec le poids du distributeur le poids total en charge de son véhicule. Dans l'hypothèse d'un dépassement, le dédoublement de la distribution se traduira par l'octroi de forfaits supplémentaires de déplacement, de chargement et d'attente et d'un remboursement des indemnités kilométriques supplémentaires.

3.3.2.2. Communes et secteurs d'affectation

A) A l'issue de la période d'essai, et dans un but de fidélisation, il sera précisé la zone de distribution (un ou plusieurs secteurs) sur laquelle le distributeur sera habituellement appelé à exercer son activité.

Dans le cas où la distribution afférente à la durée contractuelle ne pourra être réalisée sur la zone habituelle d'activité du centre de rattachement, des prestations proposées sur des secteurs différents ne seront pas considérées comme constituant une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, sous réserve des dispositions légales concernant les salariés protégés.

B) Les prestations additionnelles proposées au distributeur en sus de la durée contractuelle sur des secteurs différents ne seront pas considérées comme constituant une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

3.3.2.3. Contenu de la feuille de route ou bon de travail

Lors de la prise en charge de chaque distribution, il est remis au distributeur une feuille de route ou bon de travail comportant au moins les mentions suivantes :

- le nom et le prénom du distributeur,
- le secteur géographique sur lequel s'effectuera le travail et sa qualification (urbain 1, 2, 3, suburbain 1, 2 ou 3, rural 1, 2 ou 3),
- la part relative de l'habitat collectif individuel,
- le ratio nombre de points de remise /points de distribution,
- le jour de programmation de la tournée, et le délai butoir pour l'accomplissement de la distribution,
- la quantité et le nombre des documents différents à distribuer,
- le poids total emporté,
- le PTAC du véhicule du distributeur et son immatriculation,
- le tarif de la poignée et le temps d'exécution défini correspondant à sa distribution,

- le montant des forfaits de préparation, de déplacement, de chargement / attente et le temps d'exécution défini
- le montant du salaire brut total de la tournée de distribution et le temps d'exécution défini, étant précisé que tout salaire établi conformément à la présente convention collective et aux tarifs de la présente convention collective se conforme aux prescriptions sur les minima de rémunération prévus par la réglementation sur le SMIC.
- le montant des indemnités de déplacement (indemnité kilométrique si véhicule personnel utilisé),- les consignes générales de distribution,
- les consignes particulières liées au secteur ou aux différents documents à distribuer.

3.3.2.4. Utilisation du véhicule personnel

Il peut être demandé au salarié de disposer d'un véhicule personnel et d'un permis de conduire en cours de validité.

Il est rappelé que le distributeur qui utilise son véhicule personnel doit souscrire une assurance couvrant le risque lié à l'utilisation professionnelle du véhicule.

Dans tous les cas et sauf convention expresse contraire, le salarié est tenu d'aller chercher au dépôt dont il relève les prospectus et journaux à distribuer.

Il procède à la distribution sur le ou les secteurs géographiques qui lui sont confiés pour la distribution considérée.

4. Dispositions spécifiques / Cadres

4.1. Période d'essai

La période d'essai sera de trois mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail, sans préavis ni indemnité. A la fin de la période d'essai, l'engagement est définitif.

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du cadre et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

A cet effet, une lettre d'engagement est remise au cadre dès le début de la période d'essai, fixant les principaux éléments des droits et obligations réciproques.

La période d'essai pourra être renouvelée une seule fois, d'une période au plus égale à sa période initiale, après notification écrite au salarié et avec son accord.

Lorsque la période d'essai a fait l'objet d'un renouvellement, le cadre bénéficie d'un préavis calculé en fonction de la durée de ce renouvellement :

Une semaine lorsque le renouvellement est d'un mois ;

Deux semaines lorsque le renouvellement est supérieur à un mois.

Le congé peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, mais la partie du préavis qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donne lieu au versement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Dans l'hypothèse où l'employeur ou le cadre donnent congé pendant la période d'essai renouvelée, le salarié à temps plein a droit à deux heures par jour de recherche d'emploi pendant la période de préavis prévue au paragraphe précédent.

4.2 . Démission du salarié

Lorsque la cause de la fin du contrat de travail sera la démission du salarié, celui-ci devra observer un préavis de trois mois.

Tout salarié qui n'est pas employé à temps plein est dispensé de préavis à sa demande, dès lors qu'il justifie d'un recrutement à temps plein.

Cette règle n'est pas applicable pendant la période d'essai.

La date de départ du préavis est celle à laquelle la démission a été notifiée par écrit.

Pendant la période de préavis, le cadre à temps plein est autorisé à s'absenter deux heures par jours pour lui permettre de retrouver du travail.

La période de la journée pendant laquelle le cadre pourra disposer de ces deux heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

Les heures d'absence ainsi autorisées seront payées et pourront être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la demande d'une des deux parties avec l'accord de l'autre. En l'absence d'accord sur la prise des heures de recherche d'emploi, celles-ci seront réparties alternativement au choix du salarié et de l'employeur.

L'octroi de ces deux heures est supprimé dès que le cadre a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer à son employeur.

4.3. Licenciement

Le licenciement est soumis aux règles de procédure prévues par la loi.

Tout salarié licencié, quels que soient son ancienneté, la taille de l'établissement et le motif du licenciement, sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation.

Seuls seront exclus du champ d'application de l'entretien préalable les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernant dix salariés et plus dans une même période de trente jours, ce licenciement faisant l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Le licenciement du salarié est notifié selon les procédures légales.

Le cadre licencié bénéficiera conformément à la législation en vigueur :

- d'un préavis de 3 mois, ou, le cas échéant, de l'indemnité correspondante
- de l'indemnité compensatrice de congé payé à laquelle il peut prétendre.
- de l'indemnité de licenciement, telle qu'elle est prévue à la présente convention.

Pendant la période de préavis, quelle que soit son ancienneté, le salarié à temps plein sera autorisé à s'absenter deux heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail.

La période de la journée pendant laquelle le salarié pourra disposer de ces deux heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

Les heures d'absence ainsi autorisées seront payées et pourront être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées consécutives ou non, à la demande d'une des parties et avec l'accord de l'autre. En l'absence d'accord sur la prise des heures de recherche d'emploi, celles ci seront réparties alternativement au choix du salarié et de l'employeur.

L'octroi de ces deux heures est supprimé dès que le salarié a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer à son employeur.

ANNEXE 1

CLASSIFICATIONS

Préambule :

Le classement d'un emploi est opéré dans le cadre des différents niveaux illustrés par les parties repérées. C'est l'emploi tel qu'occupé qui détermine son classement, lequel permet ensuite de fixer un salaire minimum conventionnel.

Trois niveaux d'emplois classant ont été déterminés, (employés, maîtrise et cadres) et un niveau d'emploi de cadre de direction d'entreprise hors classification.

Niveau 1 : Employés

Niveau 1.1

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses simples nécessitant de l'attention en raison de leur nature.

Les consignes détaillées fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.

Niveau 1.2

Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles. La recherche de la conformité du travail peut comporter des difficultés courantes impliquant une prise d'initiatives dans le cadre des instructions reçues ou nécessiter des opérations de vérification.

Le contrôle immédiat du travail peut être différé dans le temps.

Niveau 1.3

D'après des instructions indiquant les tâches à accomplir, le salarié exécute un travail qualifié se composant d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente, il est amené à prendre des initiatives.

Niveau 2 : Maîtrise

Niveau 2.1

Le travail nécessite de solides connaissances professionnelles ou de l'expérience et se caractérise par l'exécution de tâches qualifiées nécessitant une compétence complète dans la fonction.

Le salarié classé à ce niveau doit savoir faire preuve d'initiative, choisir les moyens d'exécution appropriés et les mettre en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.

Le travail est caractérisé par la responsabilité d'activités diversifiées, la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût.

Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficulté technique ou de divergence par rapport aux objectifs.

Niveau 2.2

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de projets ou de moyens ou de procédés comportant une part d'innovation.

Ces travaux nécessitent la prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif et économique ainsi que le coût des solutions proposées.

Le salarié a une large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité et peut assurer l'animation professionnelle d'un ou plusieurs groupes soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

Il bénéficie d'une autonomie dans l'organisation de son travail.

Niveau 2.3

En sus des conditions précédentes, le travail est caractérisé par un esprit d'initiative et d'adaptation.

L'élaboration de solutions adaptées peut mener le salarié à proposer des modifications d'organisation et de méthode.

Niveau 3 : cadres

Sont cadres les salariés possédant une compétence technique, administrative, juridique, commerciale et/ou financière et exerçant par délégation de l'employeur une responsabilité technique sur un secteur d'activité et/ou un commandement sur les collaborateurs de l'entreprise.

Les trois échelons de cadres s'établissent sur la base des critères ci après et prennent en compte la taille de l'entreprise, l'importance des équipes encadrées ou la variété des missions confiées ou leur importance géographique ou quantitative.

Les cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou pour la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et aptitudes à participer à la gestion économique de leur secteur d'activité, un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie importante et l'obligation de prendre après recherche et analyse des informations les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre.

Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Les cadres doivent faire preuve vis à vis de leurs collaborateurs de qualité de formation, d'animation et de motivation. Ils prennent des décisions propres à animer et à coordonner l'activité de leurs subordonnés qu'ils ont la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les cadres n'exerçant pas un commandement peuvent être classés à l'un ou l'autre des niveaux de cadres en raison de leur spécialisation ou de leur responsabilité.

La compétence nécessaire à l'exercice de ces fonctions est acquise :

par l'obtention d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur ;

ou par l'expérience personnelle éventuellement complétée par des études professionnelles.

Niveau 3.1

Cadre diplômé ou cadre acquérant cette qualité en raison notamment de son expérience. Il participe à l'organisation et au fonctionnement d'un service. S'il a été nommé cadre en raison de son expérience, il peut aussi diriger une équipe ou un service.

Niveau 3.2

Cadre justifiant d'une très bonne maîtrise des connaissances et des techniques nécessaire à l'exercice de sa fonction.

Niveau 3.3

Ce niveau correspond à un niveau de cadre expérimenté.

C'est un cadre qui assume la responsabilité de l'organisation, de l'activité, de la discipline et, en général, du fonctionnement d'un service ou de plusieurs services.

Niveau 4 : cadres de direction d'entreprise

Ces cadres ont la responsabilité de l'activité opérationnelle qui leur est confiée au niveau de l'ensemble de l'entreprise . Ils sont placés hors classification.

Emploi repères

Les emplois repères résultant des critères de classement qui précèdent sont identifiés par filières, sans qu'il en résulte nécessairement une appartenance d'un poste à une unique filière. Les emplois repères permettent aux intéressés de situer et classer les postes de l'entreprise par rapport à la grille de classement et de rémunération.

Les emplois repères constituent une illustration professionnelle de la ventilation des tâches et de la répartition des responsabilités qui doit être adaptée à chaque structure.

Filière administrative

Niveau 1 : employés administratifs

Niveau 1.1

Standard / Accueil / Dactylographe, Secrétaire administratif, Employé administratif
Employé chargé d'assurer le travail matériel de secrétariat et de préparation de la facturation et tout autre travail sur documents chiffrés émanant des services administratifs, techniques ou commerciaux (circulation de correspondance, notes et services, mise à jour de fichiers, saisie des données, classement de dossiers), travaux d'écriture, de saisie, de chiffrage, de classement et autres travaux divers simples. Assure les relations téléphoniques avec les clients et les différents services de l'entreprise. Maîtrise les logiciels bureautiques courants.
Fonction évolutive en 1.2.

Niveau 1.2

Aide comptable
Saisit les écritures, établit la comptabilité (matière, fournisseur, client, personnel etc...) et tous documents de gestion. Prépare les états de rapprochement et relève les anomalies.
Fonction évolutive vers le classement en 1.3 pour les employés confirmés.

Secrétaire administratif
Assure le travail matériel de secrétariat notamment dactylographie, classement, tenue d'agendas, rédaction de courriers simples. Utilise les logiciels bureautiques courants.

Niveau 1.3

Assistant Comptable
Aide comptable qui établit les documents de gestion et/ou les états de trésorerie sous le contrôle d'un responsable comptable.
Fonction évolutive en niveau 2.1 pour les employés confirmés.

Adjoint ou assistant administratif
Suit au plan administratif et technique les dossiers du service auquel il est affecté sous les instructions d'un responsable administratif. Fonction évolutive en 2.1.

Niveau 2 : maîtrise

Niveau 2.1

Programmeur informatique

Prépare et établit les programmations à partir des analyses et cahiers des charges communiqués.

Fonction évolutive au niveau 2.2 ou 2.3 selon l'expérience, les connaissances et la taille de l'entreprise.

Niveau 2.2

Comptable

Outre les tâches habituelles de comptabilité, le salarié doit être capable de dresser des statistiques et de réunir les éléments d'un contrôle de gestion et des prévisions de trésorerie. Il doit pouvoir établir le bilan et comptes de résultats.

Le salarié peut avoir une responsabilité précise sur un domaine particulier où il exerce son expertise (fournisseurs...).

Fonction évolutive au 2.3 et 3.1 selon expérience, diplômes et taille de l'entreprise.

Secrétaire de Direction

Secrétaire administratif attaché à une direction, ayant formation qualité et expérience lui permettant de prendre des initiatives ou des responsabilités, sur directives de son supérieur hiérarchique.

Fonction évolutive en 2.2 ou 2.3 selon expérience et taille du service ou de la direction.

Niveau 2.3

Responsable de comptabilité / d'administration de personnel / d'informatique

Etablit, supervise et contrôle les opérations relevant de sa spécialité.

Fonction évolutive en niveau 3.

Assistant de Direction

Fonction évolutive en niveau 3.1.

Niveau 3 : cadres

Cadres administratifs, comptables ou informatiques, responsables d'un ou plusieurs départements dans l'entreprise dont ils animent et coordonnent les différentes activités.

Niveau 4 : cadres de direction d'entreprise

Cadres supérieurs participant à l'élaboration de la politique et la stratégie de l'entreprise.

Filière commerciale

Niveau 1 : Employés à vocation commerciale

Niveau 1.1

Employé administratif

Employé chargé d'assurer le travail matériel de secrétariat et de préparation de la facturation et tout autre travail sur documents chiffrés émanant des services administratifs, techniques ou commerciaux (circulation de correspondance, notes et services, mise à jour de fichiers, saisie des données, classement de dossiers), travaux d'écriture, de saisie, de chiffrage, de classement et autres travaux divers simples. Assure les relations téléphoniques avec les clients et les différents services de l'entreprise. Maîtrise les logiciels bureautiques courants.

Niveau 1.2

Secrétaire technique et/ ou commerciale

Employé chargé d'assurer, outre les fonctions de secrétaire administratif, les travaux nécessaires à la préparation et au suivi d'un acte commercial sur directives écrites et orales.

Fonction évolutive en niveau 1.3 selon expérience.

Niveau 1.3

Assistant commercial

Personnel assurant l'interface entre le client et les différents services de l'entreprise en relation directe avec un ou plusieurs commerciaux dans la gestion des clients.

Fonction évolutive en niveau 2.1 selon expérience.

Niveau 2 : Maîtrise

Niveau 2.1

Commercial, attaché technico-commercial

Personnel commercial ayant la responsabilité de la prospection, du démarchage et du suivi de la clientèle dans un ou plusieurs centres de distribution. Traite les commandes, est habilité à signer les contrats de vente pour le compte de l'entreprise, conformément aux directives de celle-ci.

Fonction évolutive en niveau 2.2, 2.3 et 3.1 selon l'expérience, l'importance des secteurs confiés et la typologie de clientèle.

Niveau 2.2

Responsable technico-commercial de centre

Responsable technique de centre assurant également la responsabilité du démarchage et du suivi de la clientèle du centre.

Fonction évolutive en niveau 2.3 et 3.1 selon l'expérience, la taille du centre confié et la typologie de clientèle.

Assistant marketing

Collecte des informations et données économiques et effectue des études de marchés et d'impact en fonction des indications qui lui sont données par sa Direction. Peut analyser de façon autonome les tendances des marchés, fonction support à la fonction commerciale.

Fonction évolutive en niveau 2.3 et 3.1 selon l'expérience et la complexité des marchés confiés.

Niveau 3 : cadre

Exemples :

Niveau 3.1

Cadre Commercial

Personnel commercial ayant la responsabilité de la prospection, du démarchage et du suivi de la clientèle d'un ou plusieurs centres de distribution et en particulier la clientèle régionale et/ou nationale. Traite les commandes, est habilité à signer les contrats de vente pour le compte de l'entreprise, conformément aux directives données par celle-ci.

Niveau 3.2

Responsable Marketing

Responsable des études d'impact et de projets de communication sur instruction de son Directeur auquel il rend compte de ses missions. Assiste les Directions dans l'élaboration de leurs stratégies. Détermine les potentialités de vente et participe à des actions promotionnelles.

Chef des ventes

Personnel commercial très confirmé dans l'entreprise, outre les responsabilités commerciales du commercial ou de l'attaché technico-commercial, assure la direction et l'animation d'un ou plusieurs commerciaux ou attachés technico-commerciaux.

Niveau 3.3

Directeurs Régionaux Commerciaux et/ou techniques

Personne assurant la direction de plusieurs responsables de centre techniques ou technico-commerciaux ou attachés commerciaux ou chefs des ventes. Chargé de l'organisation et de la coordination des différents centres de distribution dont ils ont la charge dans le respect des directives de la direction générale.

Niveau 4 : cadre de direction d'entreprise

Cadres supérieurs participant à l'élaboration de la politique et la stratégie de l'entreprise.

Filière technique logistique et technologique

Niveau 1 : exploitation logistique

Niveau 1.1

Distributeur

Salarié assurant le chargement, la préparation et la distribution en boîtes aux lettres et/ou en dépôt des documents, échantillons, journaux gratuits et autres matériels publicitaires sur les secteurs géographiques qui lui sont confiés par les responsables de l'établissement auquel il est rattaché. Il leur transmet les observations utiles pour optimiser la distribution.

Préparateur -manutentionnaire

Personnel assurant le chargement/déchargement ainsi que la préparation des tournées et les quantités par secteur.

Chauffeurs – livreurs - coursier

Personnel assurant le comptage, l'enlèvement, le transport et la livraison des documents et journaux destinés à la distribution entre les clients, les distributeurs, et les agences.

Niveau 1.2

Distributeur

Salarié dont la distribution constitue l'essentiel de l'activité. Il a une connaissance professionnelle étendue à la zone habituelle d'activité de son centre de rattachement et effectue régulièrement des tâches connexes à la distribution au sein de la filière logistique (chauffeur livreur, préparateur - manutentionnaire, recenseur - étalonneur). Il participe ponctuellement à des opérations de contrôle.

Contrôleur

Salarié assurant sous le contrôle de sa hiérarchie, les fonctions de contrôle de la qualité de distribution sur tous les secteurs de distribution qui lui ont été confiés. Il peut transmettre aux distributeurs les informations nécessaires à la bonne réalisation des tournées.

Fonction évolutive en 1.3.

Recenseur - étalonneur

Salarié chargé de relever, par voie d'observations, toutes les informations nécessaires d'une zone donnée en vue de réunir des éléments de classification et de mettre à jour les plans.

Magasinier

Responsable des flux entrants et sortants et du comptage des stocks

Fonction évolutive en 1.3.

Niveau 1.3

Technicien logistique

Il est chargé de toute tâche de logistique et d'organisation des opérations techniques qui lui sont confiées par les responsables de l'établissement auquel il est rattaché. Il participe ponctuellement à la distribution.

Fonction évolutive en 2.1.

Niveau 2 : maîtrise

Niveau 2.1

Adjoint au Responsable technique de centre

Sous sa direction, assiste le responsable de centre dans l'accomplissement de ses missions. Est capable de remplacer le responsable de centre en cas de besoin. Est chargé du contrôle de la distribution sur le centre de distribution en suivant les directives du responsable de centre. Il participe à la gestion du centre. Evolutif en 2.2 selon la taille du centre.

Cartographe

Met au point selon les instructions de la hiérarchie des graphiques, bases de données, statistiques, cartouches, plans, cartes et légendes et est responsable de leur mise à jour. Suit les évolutions selon les indications des contrôleurs et de sa hiérarchie.

Fonctions évolutives à 2.2 et 2.3 selon expérience et taille de l'entreprise.

Niveau 2.2

Responsable technique de centre

Responsable du fonctionnement d'un centre de distribution, chargé de l'organisation du travail du personnel placé sous son autorité. Il participe au recrutement du personnel de distribution et du contrôle ainsi que de l'établissement de tous les documents destinés au siège dans le cadre et le respect des instructions et directives qui lui sont données par la direction. Il est responsable de la qualité des prestations mises en œuvre dans le centre.

Fonction évolutive en Niveau 2.3 selon l'expérience et la taille du centre.

Niveau 3 : Cadre

Niveau 3.1

Responsable de centre / Chargé de recrutement

Niveau 3.2

Responsable régional technique et/ou commercial

Personne assurant la direction de plusieurs responsables de centre techniques ou technico-commerciaux ou attachés commerciaux ou chefs des ventes. Chargé de l'organisation et de la coordination des différents centres de distribution dont ils ont la charge dans le respect des directives de la direction générale.

Niveau 4 : Cadre de direction d'entreprise

Cadres supérieurs participant à l'élaboration de la politique et la stratégie de l'entreprise.

Dispositions transitoires

Délai

Le classement des emplois et l'affectation des collaborateurs devront être réalisés dès l'entrée en vigueur de la convention collective et au plus tard 18 mois après son dépôt et 12 mois après son extension.

Information collective et individuelle

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, d'une part, et l'ensemble du personnel d'autre part, sont informés du présent dispositif conventionnel. L'employeur établit, notamment, une description de chaque poste de l'entreprise et sa position par rapport aux niveaux de la grille.

L'employeur ou son représentant reçoit chaque salarié ; il examine avec l'intéressé le contenu du poste et lui remet un document précisant le projet de classement de son emploi et les caractéristiques le justifiant.

Règlement des difficultés

Dans le délai d'un mois à compter de la remise de ce document, le collaborateur pourra contester par écrit le classement de l'emploi qu'il occupe, en motivant sa contestation et en précisant le classement estimé convenir.

Dans le délai d'un mois à compter de la réception par l'employeur de l'écrit de contestation du collaborateur, celui-ci devra être reçu par l'employeur ou son représentant à un entretien au cours duquel le collaborateur aura la possibilité de se faire assister par un représentant du personnel ou par un salarié de l'entreprise.

En cas de défaut d'accord, dans le cadre d'une contestation visée au point précédant, l'employeur confirme dans le mois suivant, par écrit, au salarié, le classement qu'il attribue au poste.

Le collaborateur ou l'employeur a la possibilité de saisir la commission paritaire d'interprétation en cas de difficulté d'interprétation.

Bilan

Une fois les opérations de classifications réalisées, l'employeur en informe le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et signale les éventuelles difficultés.

Un bilan des opérations de classement sera établi au niveau de la profession, par la commission d'interprétation, dans le cadre d'une première réunion tenue à la fin du premier exercice suivant l'entrée en vigueur de la convention.

ANNEXE 2

REMUNERATIONS MINIMALES

Selon la classification des emplois en annexe 1,

(Montant en euro du salaire minimal mensuel)

Niveau 1 1.1 => 1.172.74

1.2 => 1 250

1.3 => 1.330

Niveau 2 2.1 => 1 360

2.2 => 1 420

2.3 => 1 465

Niveau 3 3.1 => 1 640

3.2 => 1 850

3.3 => 2 190

Niveau 4 => 2 875

Les négociateurs s'engagent, lors des négociations ultérieures à maintenir un écart de 77 € minimal entre le niveau 1.1 et le niveau 1.2. Le niveau 1.1 ne saurait être inférieur au SMIC.

En cas de promotion d'un agent de maîtrise au statut cadre, son éventuelle prime d'ancienneté sera intégrée, en valeur absolue, dans son nouveau salaire.

ANNEXE 3

REMUNERATION MINIMUM DES DISTRIBUTEURS CALCUL DU SALAIRE BRUT HORS CP

① Forfait attente + chargement

¼ d'heure + paiement de tout ¼ d'heure commencé

② Cadence de distribution (nbre de BAL distribuées par heure)

Cf. page suivante .

③ Préparation des poignées

Prix pour mille boîtes aux lettres

Attente résultat de l'expertise de l'ANACT.

④ Temps de déplacement dépôt / secteur

Urbain : Paiement de la distance dépôt / secteur sur la base de 25 km / heure.

Suburbain : Paiement de la distance dépôt / secteur sur la base de 40 km / heure.

Rural : Paiement de la distance dépôt / secteur sur la base de 60 km / heure.

Frais de déplacement

Paiement des kilomètres aller dépôt / secteur + kilomètres inter-commune sur les secteurs ruraux

Tarif kilométrique 0.33 euro

+ forfait secteur 1.52 euro

Indemnisation assurance : à étudier dans le cadre du groupe de travail ad hoc.

Cadence de distribution (nbre de BAL distribuées par heure)

| Poids de poignée | U 1 | | U 2 | | S 1 | | S 2 | | S 3 | | R 1 | | R 2 | | R 3 | |
|------------------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| | MAX | MINI | MAX | MINI | MAX | MINI | MAX | MINI | MAX | MINI | MAX | MINI | MAX | MINI | MAX | MINI |
| 0 A 100 gr | 570 | 460 | 510 | 375 | 420 | 340 | 360 | 310 | 295 | 230 | 225 | 160 | 140 | 90 | 90 | 70 |
| 100 A 150 gr | 545 | 440 | 480 | 350 | 400 | 330 | 350 | 285 | 275 | 220 | 220 | 150 | 135 | 90 | 90 | 70 |
| 150 A 200 gr | 530 | 425 | 460 | 335 | 380 | 315 | 320 | 270 | 270 | 210 | 210 | 145 | 130 | 85 | 85 | 65 |
| 200 A 250 gr | 510 | 410 | 440 | 320 | 360 | 290 | 300 | 260 | 260 | 200 | 200 | 130 | 125 | 85 | 85 | 65 |
| 250 A 300 gr | 485 | 400 | 420 | 305 | 340 | 280 | 290 | 250 | 250 | 190 | 190 | 125 | 120 | 80 | 80 | 60 |
| 300 A 350 gr | 480 | 385 | 400 | 290 | 330 | 270 | 280 | 240 | 240 | 180 | 180 | 115 | 115 | 75 | 75 | 55 |
| 350 A 400 gr | 445 | 350 | 370 | 280 | 290 | 240 | 250 | 210 | 210 | 160 | 160 | 110 | 105 | 70 | 70 | 55 |
| 400 A 450 gr | 420 | 340 | 360 | 260 | 270 | 225 | 235 | 195 | 195 | 150 | 150 | 100 | 100 | 65 | 65 | 55 |
| 450 A 500 gr | 395 | 315 | 330 | 240 | 260 | 210 | 220 | 180 | 180 | 140 | 140 | 90 | 95 | 65 | 65 | 55 |

Au delà de 500 grammes : tournée spécifique.

ANNEXE 3 (suite)

I - DEFINITION DES SECTEURS

Urbain 1

Habitat collectif : 100 à 95 %

Habitat individuel : 0 à 5 %

Secteurs constitués d'habitat collectif vertical, dans les grands ensembles concentrés, plus commerces (= habitat individuel).

Urbain 2

Habitat collectif : 95 à 75 %

Habitat individuel : 5 à 25 %

Secteurs de ville constitués d'habitat neufs ou anciens, collectif ou individuel, hors centre ville historique et grands ensembles + commerces.

Suburbain 1

Habitat collectif : 55 à 75 %

Habitat individuel : 25 à 45 %

Secteurs situés en zone suburbaine, avec habitat collectif résidentiel et zone pavillonnaire concentrée plus commerces.

Suburbain 2

Habitat collectif : 45 à 55 %

Habitat individuel : 45 à 55 %

Secteur situé en zone suburbaine, constituée également d'habitat collectif ou individuel, en zone pavillonnaire concentrée ou SIDEX plus commerces.

Suburbain 3

Habitat collectif : 25 à 45 %

Habitat individuel : 55 à 75 %

Secteur situé en zone suburbaine, constitué d'habitat individuel, villas et pavillons espacés plus commerces.

Rural 1

Habitat collectif : 10 à 25 %

Habitat individuel : 75 à 90 %

Secteur en zone rurale constitué d'habitat ancien en un ou plusieurs petits villages distribués de panneaux à panneaux + habitat moderne limitrophe.

Rural 2

Habitat collectif : < de 10 %

Habitat individuel : > à 90 %

Secteur en zone rurale, hors village et lotissement, surtout constitué d'habitat individuel neuf ou ancien regroupé en hameau, lieudits ou SIDEX plus commerces.

Rural 3

Habitat collectif < 3 %

Habitat individuel > 97 %

Habitat individuel diffus en zone rurale hors SIDEX. Secteur situé en zone commerciale et/ou en zone industrielle.

II – DETERMINATION DES CADENCES

Pour positionner entre borne haute et borne basse la cadence de distribution applicable à un secteur donné, il sera notamment tenu compte de :

la topographie du secteur (analyse de critères tels que la densité horizontale et verticale, la distance linéaire du secteur, les éléments géographiques ayant un effet sur la vitesse de déplacement du distributeur)

le nombre total de boîtes à lettres d'un secteur (ratio points de remise / points de distribution) problèmes d'accessibilité aux boîtes à lettres en zones urbaines (horaires, codes, passes) mais aussi en zones rurales

prévention des risques (existence de ZUS (zone urbaine sensible)) et présence d'animaux dangereux ou agressifs

en zone urbaine notamment, prise en compte des problèmes de stationnement

le ratio « nombre de points de dépôts / nombre de points de distribution »

Pour la cadence d'une distribution particulière, il sera tenu compte de :

l'équipement du distributeur

la distribution d'échantillons ou de formats nécessitant un pliage préalable

des modifications substantielles des conditions climatiques.

III – MISE EN OEUVRE ET CONTROLE

Une cadence de distribution est affectée à chaque secteur. Elle est validée par le responsable du site de distribution.

Les données suivantes, consolidées par site, sont communiquées trimestriellement au CHSCT :

nombre de secteurs pour lesquels la fourchette haute / basse a été utilisée et dispersion des secteurs au sein des fourchettes.

effet sur la quantification de la charge globale de travail sur l'entité

motifs des utilisations des fourchettes

nombre de contestations et suites données

Le CE est informé des actions à engager pour corriger les éventuelles dérives constatées.

Le CHSCT participe aux décisions d'actions à mettre en oeuvre.

Ces informations sont communiquées par chaque entreprise à la commission paritaire. Ses représentants prennent en charge la consolidation de ces informations par entreprise. Ces données éclairent la commission dans son rôle d'interprétation, de contrôle, et de révision.