

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 9 février 2004
Convention collective nationale de la distribution directe.
Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.

IDCC : 2372

Organisation patronale signataire :

Syndicat de la distribution (SD).

Syndicats de salariés signataires :

Fédération communication et culture (FTILAC) CFDT ;

Fédération poste et télécommunication (FUPT) CFDT ;

Fédération des employés et cadres (FEC) FO ;

Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ;

Fédération des postes et télécommunications CFTC ;

Syndicat national des cadres et techniciens de la promotion publicité (SNCTPP) CFE-CGC ;

Fédération de la culture et de la communication (F2C) CGC ;

FILPAC-CGT.

Chapitre Ier : Dispositions générales.

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 Ier 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, quelles que soient 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 74.4 A de la nomenclature d'activités française (code NAF). 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 punie 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, entrée en vigueur et publicité de la convention.

3.1. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2. Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Les parties signataires conviennent que les entreprises concernées ont jusqu'au 1er juillet 2005 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.

La présente convention sera établie en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour être déposée à la direction départementale du travail de Paris, ainsi qu'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.

3.3. 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, en présence 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, seules les dispositions les plus favorables au salarié trouveront application.

3.4. Publicité

Les entreprises concernées s'engagent à remettre un exemplaire de la présente convention, de ses annexes, et avenants, à chaque délégué syndical, délégué du personnel et représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera à la disposition des salariés, dans chaque entreprise, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.

En outre la présente convention sera portée à la connaissance de tout salarié avant la conclusion de son contrat de travail lors de son embauche.

4. Articulation entre la convention collective de branche et les accords d'entreprises ou d'établissements.

Les parties signataires sont convenues de l'opposabilité à toutes les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention sur l'ensemble des sujets qu'elle traite, sauf dispositions plus favorables pouvant exister par voie d'accord ou d'usage en vigueur dans les entreprises et leurs établissements.

5. Commission paritaire de suivi.

Conscients des changements de méthodes d'organisation du travail et de gestion administrative que peuvent imposer aux entreprises de la branche et à leurs salariés les dispositions de la présente convention collective, les signataires ont souhaité fixer des dispositions transitoires pour garantir la bonne application des textes conventionnels.

Dispositions transitoires :

Une commission paritaire de suivi est instituée à compter de la date de signature de la présente convention collective et jusqu'au 30 juin 2006, sans que ce délai ne remette en cause l'obligation, pour toutes les entreprises de distribution directe, de se mettre en conformité avec les dispositions conventionnelles au plus tard le 1er juillet 2005.

Elle est constituée de 3 représentants par organisation syndicale de salariés signataires de la convention collective et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Pendant la durée de sa mission, la commission paritaire de suivi a pour rôle exclusif de connaître et de tenter de régler les différends d'interprétation et/ou d'application qui pourraient surgir à l'occasion de la transposition de la nouvelle convention collective dans les entreprises de distribution directe.

La commission paritaire de suivi doit rechercher toute solution pouvant être proposée au cas spécifique de l'entreprise concernée. Elle peut s'adjoindre le concours de personnes qualifiées pour avis ou décider d'une expertise sur un domaine particulier.

La commission ne peut être saisie qu'après que les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, les institutions représentatives du personnel et la direction ont engagé la concertation indispensable à la mise en application des dispositions conventionnelles.

La commission paritaire de suivi est saisie :

- soit par le biais d'une organisation syndicale signataire de la présente convention ;
- soit par le biais du syndicat de la distribution directe.

La saisine doit être faite par courrier recommandé avec accusé de réception, comportant en outre un exposé détaillé des motifs et les pièces utiles à la compréhension du dossier.

Elle se réunit dans un délai maximal de 3 semaines suivant la date de présentation de la lettre de saisine, sur convocation de son président.

La commission paritaire de suivi peut fixer un calendrier de ses travaux, de telle sorte que plusieurs dossiers puissent être examinés sur une seule séance.

A chaque séance, la commission paritaire de suivi désigne en son sein 2 rapporteurs (l'un appartenant à l'élément employeur, l'autre à l'élément salarié), chargés de rédiger un relevé de conclusions qui doit être communiqué aux parties qui ont saisi la commission, dans un délai maximal de 1 mois suivant la réunion.

Dans le dernier trimestre de son mandat, la commission paritaire de suivi établira le bilan de la mise en application de la présente convention dans les entreprises de la branche. Pour ce faire, les entreprises de distribution directe lui feront parvenir avant ce délai un état de leur situation par rapport à l'application des dispositions conventionnelles.

Passé le délai du 30 juin 2006, les différends d'interprétation de la présente convention relèveront de la compétence de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation, suivant les dispositions de l'article 7 suivant.

6. Dénonciation et révision de la convention.

6.1. Dénonciation de la convention

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 6 mois (1).

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 3 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.

6.2. Révision de la convention

La présente convention pourra être révisée par les seuls signataires ou adhérents de celle-ci conformément à l'article L. 132-7 du code du travail.

L'avenant de révision pourra faire l'objet d'un droit d'opposition dès lors qu'il supprime ou réduit des avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la présente convention.

Cet avenant, sous réserve du droit d'opposition, se substitue de plein droit aux stipulations conventionnelles qu'il modifie.

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, le nouvel avenant 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 champ d'application professionnel et territorial que la présente convention.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1er).

7. Commission paritaire d'interprétation et conciliation.

7.1. Composition et fonctionnement

La commission paritaire est composée d'un représentant de chacune des organisations des salariés signataires, 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 organisations syndicales représentatives, 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 d'aggraver 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 maximal de 1 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.

7.2. 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 2/3 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 5.2 de la présente convention collective. Dans ce cas, et contrairement aux dispositions générales sur la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

7.3. 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 la solution à l'amiable 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 15 jours suivant la réunion, chacun recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

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.

8. 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.

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 Euros 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 quelque décision 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'absences, qui peuvent 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 8 jours à l'avance.

Les organisations syndicales représentatives peuvent réunir les salariés dans les locaux des entreprises dans les conditions de l'article L. 412-10 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 le 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, 2 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, à raison d'un par organisation syndicale, doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur localisation est déterminée en concertation avec les organisations syndicales.

Un exemplaire de chaque communication affichée est simultanément 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 s'engagent à veiller 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.

Conditions d'électorat :

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

Conditions d'éligibilité :

Pour être éligible, le salarié doit justifier de 12 mois de présence dans l'entreprise, et avoir reçu des bulletins de paie pendant 11 des 12 mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

1.5.3. Prise en compte de l'effectif.

La prise en compte des effectifs, telle que prévue aux articles L. 421-1 et suivants, L. 412-11 et suivants, L. 431-1 et suivants du code du travail, est appréciée 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 les salariés à temps partiel et quelle que soit la nature de leur contrat, un coefficient multiplicateur de 1,7 est appliqué au volume total des durées contractuelles de travail sans que ce calcul puisse aboutir à un dépassement de l'effectif physique pour la prise en compte de l'effectif des salariés pour les différentes élections.

Les salariés handicapés seront décomptés conformément aux termes des articles L. 323-4 et D. 323-2.

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

1.6. Budget du comité d'entreprise

Le budget du comité d'entreprise peut 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 doit prévoir, en plus de la subvention de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise, une subvention qui ne peut être inférieure 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 10 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 maximal de 8 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 L. 434-10 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 (hors salaire) est pris en charge par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement.

1.7.3. Formation des membres du CHSCT.

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 50 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 CHS 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 CHSCT peuvent bénéficier sur leur demande de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat dans la limite de 5 jours par an, conformément à la législation en vigueur.

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 5 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 qualification 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. A cet égard, le salarié est prioritaire sur les aides à la formation en vue de son reclassement.

Si la durée du congé syndical est supérieure à 5 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 6 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 2 mois suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

Sur présentation dès réception de la convocation, il est 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 de leur organisation, dans la limite de 3 jours par an. L'absence est rémunérée au profit d'un représentant désigné par le syndicat.

En cas de désignation d'un distributeur, la rémunération est calculée sur la base de la moyenne journalière des 3 ou des 6 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 réunissent dans le cadre d'une commission paritaire constituée suivant les mêmes règles que celles adoptées pour la négociation de la présente convention et conformément à l'article L.132-12 du code du travail.

La commission paritaire se réunira à 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 doit parvenir aux membres de la commission paritaire au moins 1 mois avant la date prévue pour la négociation. Les comptes rendus de négociations, établis par la délégation des employeurs, ont pour objet de consigner les points de vue exprimés par chacune des parties à la négociation et doivent être adressés aux membres de la commission paritaire dans le délai de 1 mois suivant la réunion.

2.2. Négociation annuelle obligatoire

Des négociations doivent intervenir dans les entreprises, conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment dans les domaines de la durée et de l'aménagement du temps de travail, des salaires effectifs, des classifications, de l'égalité professionnelle et de la formation professionnelle continue.

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 sont arrêtées d'un commun accord, préalablement à la négociation.

2.4. Nomination d'un conseiller technique

Les entreprises de la branche s'engagent à prendre en charge, dès la signature de la présente convention, le financement d'un conseiller technique par organisation syndicale signataire.

Le conseiller technique est salarié d'une entreprise de la branche ; il exerce ses fonctions dans le cadre d'un contrat à temps plein.

Le choix du conseiller technique relève d'une décision de l'organisation syndicale, après concertation avec la direction de l'entreprise concernée.

A l'issue de cette concertation, la désignation du conseiller technique doit être notifiée par l'organisation syndicale à l'entreprise concernée 1 mois avant la prise de fonction du conseiller technique.

Pendant la durée de son mandat, le conseiller technique reste salarié de l'entreprise dont il perçoit ses salaires sur la base d'un temps plein et en fonction de sa qualification et de son niveau d'emploi.

Il bénéficie de tous les avantages applicables aux salariés de son entreprise, notamment en matière d'évolution des salaires, de couverture sociale (retraite, prévoyance) et assurances professionnelles.

Les conditions de maintien du statut et de protection du conseiller technique, de même que les conditions de sa réintégration dans l'entreprise quand le mandat prend fin, font l'objet au moment de sa désignation d'un accord écrit négocié entre l'intéressé, l'entreprise et l'organisation syndicale, dont un exemplaire est remis à chaque partie.

Lorsque le mandat prend fin, par décision du conseiller technique ou de l'organisation syndicale, le conseiller technique retrouve de plein droit son emploi dans l'entreprise ou un emploi de qualification équivalente, sans diminution de rémunération, toutes les solutions de reclassement devant être recherchées, notamment en cas de changements structurels intervenus dans l'entreprise.

Dans le cas où l'organisation syndicale décide de mettre fin au mandat du conseiller technique, elle devra lui notifier sa décision avec un délai de préavis correspondant aux dispositions de la présente convention collective en matière de licenciement, suivant la catégorie du salarié concerné.

Le conseiller technique est un salarié protégé et son statut est régi par les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux.

3. Santé, 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 d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail sont consultés dans chaque entreprise sur les mesures prises pour promouvoir la sécurité, la santé physique et mentale, l'hygiène et l'amélioration des conditions de travail des salariés, avec un effort d'information particulier en direction des distributeurs.

Ils sont 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 oeuvre dans le cadre d'accord d'entreprise, un dispositif de remboursement des frais de déplacement des membres du CHSCT, dès lors que ces déplacements ne sont pas imposés par les enquêtes et missions de celui-ci.

4. Classifications.

Les niveaux de qualification 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 I à la présente convention collective.

A chaque niveau de classification, correspond une rémunération mensuelle minimale garantie à chaque salarié.

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 exprès, 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 8 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 à l'initiative de l'employeur. A l'issue de 2 renouvellements, le salarié est titularisé dans ses nouvelles fonctions avec son accord.

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

5. Révision des barèmes de salaire.

Une révision des barèmes de salaires minima peut intervenir à la suite de décisions prises par la commission paritaire 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 2.1 du chapitre II de la présente convention.

Chapitre III : Dispositions communes.

1. Recrutements.

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

Les employeurs s'efforcent 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.

2. Contrat de travail.

2.1. 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.

2.2. Qualification

La qualification de chaque salarié doit figurer dans son contrat de travail, elle doit correspondre à la description des fonctions retenue par la classification de la présente convention.

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

2.3. 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 et le niveau de qualification tels que définis à la nomenclature des classifications professionnelles visée à l'annexe I ;
- le lieu où s'exerce le travail 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 ;
- 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.

S'ajoutent à ce contenu les mentions obligatoires telles que prescrites par les dispositions légales et réglementaires concernant les contrats à durée déterminée et les contrats à temps partiel.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats à temps partiel, par les entreprises de la branche.

2.4. Clauses spécifiques

Toute clause spécifique (de mobilité, de non-concurrence, de dédit-formation) doit être écrite dans le contrat de travail ou l'avenant signés par le salarié. Toute clause abusive est réputée non écrite.

2.5. Période d'essai

Annexe III : Rémunération minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP.

1. Forfait attente + chargement (à partir de l'heure de convocation du distributeur) :

1/4 d'heure + paiement de tout 1/4 d'heure commencé.

2. Cadence de distribution (nombre de BAL distribuées par heure) :

Cf. page suivante.

3. Préparation des poignées (1) :

Prix pour 1 000 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 0,34 Euros + forfait secteur 1,52 Euros. A compter de janvier 2007 voir page suivante

Remboursement des frais de stationnement sur présentation de justificatifs.

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

Convention collective

Avenant N°8 du 1er juin 2006

Portant sur les modifications de calcul des frais de déplacement
(Annexe 3 de la CCN)

Article 1 A compter du 1er janvier 2007 au plus tard, le forfait secteur défini à l'annexe 3 de la CCN est supprimé. Il est remplacé par le paiement des kilomètres nécessaires parcourus par le salarié avec son véhicule pour l'exécution de sa prestation à l'intérieur du secteur.

Article 2 La méthode de calcul et de révision de ces kilomètres sera arrêtée, après négociation, au sein de chaque entreprise et communiquée aux salariés.

Article 3 Les distances définies, correspondant au parcours interne au secteur, seront tenues, pour information, à la disposition des salariés et de leurs représentants ou de tout contrôleur externe.

Article 4 En cas de contestation sur le paiement des kilomètres nécessaires parcourus, une vérification sera effectuée par le responsable local qui informera le salarié conformément aux modalités définies en application de l'article 2 ci-dessus. À l'issue de cette vérification, si le désaccord persiste, une réponse sera apportée par écrit au plus tard sous un mois. À l'issue de cette période, le salarié peut faire appel à la commission de conciliation de branche.

Cadence de distribution (nombre de BAL distribuées par heure)

:-----:

: : URBAIN :

: :-----:

: : U1 : U2 :

: :----:----:----:----:

: poids de : : : :

: poignée :maxi :mini :maxi :mini :

:-----

: 0 à 100 g : 570 : 460 : 510 : 375 :

:-----:

: 100 à 150 g : 545 : 440 : 480 : 350 :

:-----:

: 150 à 200 g : 530 : 425 : 460 : 335 :

:-----:

: 200 à 250 g : 510 : 410 : 440 : 320 :

:-----:

: 250 à 300 g : 485 : 400 : 420 : 305 :

:-----:

: 300 à 350 g : 480 : 385 : 400 : 290 :

:-----:

: 350 à 400 g : 445 : 350 : 370 : 280 :

:-----:

: 400 à 450 g : 420 : 340 : 360 : 260 :

:-----:

: 450 à 500 g : 395 : 315 : 330 : 240 :

:-----:

: : SUBURBAIN :

: :-----:

: : S1 : S2 : S3 :

: :-----:-----:-----:-----:-----:

: poids de : : : : :

: poignée :maxi :mini :maxi :mini :maxi : mini :

:-----:

: 0 à 100 g : 420 : 340 : 360 : 310 : 290 : 230 :

:-----:

: 100 à 150 g : 400 : 330 : 350 : 285 : 275 : 220 :

:-----:

: 150 à 200 g : 380 : 315 : 320 : 270 : 270 : 210 :

:-----:

: 200 à 250 g : 360 : 290 : 300 : 260 : 260 : 200 :

:-----:

: 250 à 300 g : 340 : 280 : 290 : 250 : 250 : 190 :

:-----:

: 300 à 350 g : 330 : 270 : 280 : 240 : 240 : 180 :

:-----:

: 350 à 400 g : 290 : 240 : 250 : 210 : 210 : 160 :

:-----:

: 400 à 450 g : 270 : 225 : 235 : 195 : 195 : 150 :

:-----:

: 450 à 500 g : 260 : 210 : 220 : 180 : 180 : 140 :

:-----:

: : RURAL :

: :-----:

: : R1 : R2 : R3 :

: :---:---:---:---:-----:

: poids de : : : : :

: poignée :maxi :mini :maxi :mini :maxi : mini :

:-----:

: 0 à 100 g : 225 : 160 : 140 : 90 : 90 : 70 :

:-----:

: 100 à 150 g : 220 : 150 : 135 : 90 : 90 : 70 :

:-----:

: 150 à 200 g : 210 : 145 : 130 : 85 : 85 : 65 :

:-----:

: 200 à 250 g : 200 : 130 : 125 : 85 : 85 : 65 :

:-----:

: 250 à 300 g : 190 : 125 : 120 : 80 : 80 : 60 :

:-----:

: 300 à 350 g : 180 : 115 : 115 : 75 : 75 : 55 :

:-----:

: 350 à 400 g : 160 : 110 : 105 : 70 : 70 : 55 :

:-----:

: 400 à 450 g : 150 : 100 : 100 : 65 : 65 : 55 :

:-----:

: 450 à 500 g : 140 : 90 : 95 : 65 : 65 : 55 :

:-----:

Au-delà de 500 grammes : tournée spécifique.

(1) Voir également l'avenant du 16 juin 2004.

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.

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, lieux-dits 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. - Détermination des cadences

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

- 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) ;
- les problèmes d'accessibilité aux boîtes à lettres en zones urbaines (horaires, codes, passes) mais aussi en zones rurales ;
- la prévention des risques (existence de ZUS : zone urbaine sensible) et présence d'animaux dangereux ou agressifs ;
- la prise en compte des problèmes de stationnement, en zone urbaine notamment ;
- le ratio " nombre de points de dépôts/nombre de points de distribution ".

Dans les cas spécifiques de :

- distribution d'échantillons ou de formats nécessitant un pliage préalable ;
- modifications substantielles des conditions climatiques ;

des cadences particulières sont déterminées en tenant compte, notamment, des équipements mis à la disposition du distributeur.

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 de suivi de la branche. 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 de la présente convention et de ses annexes.

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.

Rémunération de temps de préparation des poignées.

Conformément à l'article 2.2.1.2 du chapitre IV de la convention collective nationale de la distribution directe, les parties signataires sont convenues de la définition du temps de préparation des poignées et de la détermination de sa rémunération minimum.

Cet avenant s'intègre au point 3 de l'annexe III de la CCN de la distribution directe.

Il est donc soumis à la procédure d'extension au même titre que celle-ci.

Préparation des poignées

1. Définition

L'activité de préparation assumée par le distributeur s'entend de l'assemblage des documents dont il assure la distribution, cette tâche pouvant être décrite à partir des opérations suivantes :

- mise en place du chantier ;
- saisie des documents composant la poignée ;
- tassement des documents de la poignée ;
- mise en tas des poignées ;
- ligaturage ;
- évacuation des poignées constituées et ;
- approvisionnement (réassort) du plan de travail.

Cette activité est rémunérée pour toute prise de documents par le distributeur, donnant lieu à l'établissement d'un bon de travail, dès lors que le nombre de documents à assembler pour constituer une poignée est au moins égal à un porteur + 2.

C'est le nombre de documents qui figurent sur la feuille de route (ou bon de travail) remise au distributeur qui fixe les conditions dans lesquelles le temps de préparation nécessaire est rémunéré suivant le barème ci-dessous.

De ce fait, il est entendu entre les parties signataires du présent avenant que si l'organisation du travail dans le dépôt, les impératifs du poids total en charge du véhicule ou des problèmes de livraisons des documents obligent le distributeur à fragmenter la prise des documents, y compris sur plusieurs jours, ce dernier conserve la garantie que son temps de préparation sera rémunéré sur la base de la totalité des documents portés sur sa feuille de route.

A défaut, c'est-à-dire si la feuille de route initiale est de fait fragmentée, un quart d'heure d'attente supplémentaire doit être payé au distributeur à chaque fois qu'il est contraint de

retourner au dépôt pour chercher un complément de documents en regard du nombre total d'objets prévus à sa feuille de route.

2. Barème de décompte du temps de préparation

Chaque document pris en charge par le distributeur est supposé générer un temps de préparation dans la constitution d'une poignée à partir d'un porteur + 3 documents.

Ce temps de préparation est comptabilisé dans le temps de travail prévu au contrat du distributeur, et donc rémunéré sur la base du taux horaire correspondant à son positionnement dans la grille de classification, à raison de :

- 1"56 par document pour les 4 600 premiers documents ;
- 1"71 par document du 4 601e au 6 700e document ;
- 2"00 par document à partir du 6 701e document et au-delà.

D'autre part, un forfait de préparation en temps est institué dans le cas où la poignée n'est constituée que de 1 porteur + 2 documents.

Ce forfait, comptabilisé dans le temps de travail prévu au contrat du distributeur, et donc rémunéré sur la base du taux horaire correspondant à son positionnement dans la grille de classification, est de 60' pour 1 000 poignées, soit l'équivalent de 1"2 par document.

Sur une même feuille de route ou bon de travail peuvent coexister les 2 types de préparation (avec ou sans assemblage). Dans ce cas, la rémunération applicable à chaque type de préparation tel que prévu par le présent accord (assemblage et forfait) se cumule.

La date d'effet du présent accord est la même que celle prévue pour la mise en application de la convention collective nationale de la distribution directe, dans les conditions prévues à son article 3.2 du chapitre Ier.

Fait à Paris, le 16 juin 2004.

Règlement intérieur de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Le présent règlement intérieur a pour objet de compléter et préciser les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation instituée à l'article 7 des dispositions générales de la convention collective nationale de la distribution directe.

Il définit les moyens dont dispose la commission paritaire pour remplir les missions qui lui sont dévolues aux articles 7.2 et 7.3 de la convention collective.

1. Siègne de la commission paritaire

Le siège de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est celui du syndicat de la distribution directe, qui assure le secrétariat de la commission.

2. Composition

La commission paritaire est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés, signataires de la convention collective d'une part, et d'un nombre égal de représentants du syndicat de la distribution directe d'autre part.

Les organisations syndicales de salariés, de même que le syndicat de la distribution directe procèdent à la désignation de leurs représentants auprès du secrétariat de la commission. Les mandats des représentants à la commission paritaire sont à durée indéterminée. Ils peuvent être annulés et remplacés à tout moment sur simple courrier adressé au secrétariat de la commission paritaire.

3. Saisine et convocation

Qu'il s'agisse d'un litige portant sur une difficulté d'interprétation de la convention collective de la distribution directe, d'un conflit collectif ou d'un différend de nature individuelle lié à l'application ou à l'interprétation de la convention collective, la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est obligatoirement saisie par le biais d'une ou plusieurs organisations de salariés ou d'employeurs, signataires de la convention collective.

L'organisation signataire ainsi saisie demande la convocation d'une réunion de la commission paritaire par lettre recommandée avec accusé de

réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire défini à l'article 1er du présent règlement conformément à l'article 7.1 de la convention collective nationale de la distribution directe.

La demande doit être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comportant les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

Sous les directives du président de la commission paritaire, le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine ou à défaut dans la réunion du mois suivant.

Avec la convocation, chaque membre de la commission paritaire reçoit d'une part un pouvoir utilisable dans le cas où il ne pourrait participer à la séance de la commission et, d'autre part, un jeu des éléments communiqués par l'organisation qui a saisi la commission paritaire.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

4. Parité et quorum

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres par collège sont présents ou valablement représentés.

A cet effet, tout membre de la commission paritaire empêché peut donner pouvoir à un représentant de la commission appartenant obligatoirement à son collègue. Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par représentant.

5. Fonctionnement et moyens de la commission paritaire

La présidence de la commission paritaire est dévolue à un représentant du syndicat de la distribution directe, nommément désigné. Le président ne prend pas part aux votes et n'est donc pas inclus dans le décompte des membres présents ou représentés pour assurer le quorum.

Le président dirige les débats dans le respect des dispositions des articles 7.2 et 7.3 des dispositions générales de la convention collective qui déterminent le rôle assigné à la commission paritaire.

Un secrétaire de séance est élu parmi les représentants du collège salariés. Sous le contrôle des membres de la commission paritaire présents à la séance, le secrétaire est chargé de rédiger les conclusions arrêtées par la commission paritaire, qui peuvent prendre la forme d'un simple relevé de discussion, d'un avis ou d'un procès-verbal de conciliation.

5.1. Fonctionnement de la commission paritaire dans son rôle d'interprétation

La commission paritaire est chargée d'examiner et de tenter de régler toute difficulté d'interprétation de la convention collective ou de ses avenants, dans le cadre de sa saisine par une ou plusieurs organisations signataires.

Dans ce cadre, 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 2/3 des voix des membres présents et représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer l'examen de ladite clause à la procédure de révision prévue à l'article 6.2 des dispositions générales de la convention collective. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions conventionnelles relatives à la procédure de révision, des négociations devront s'engager au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission paritaire d'interprétation.

5.2. Fonctionnement de la commission paritaire dans sa mission de conciliation

a) Conciliation portant sur un litige individuel

La commission paritaire peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une difficulté d'interprétation ou d'application d'une disposition de la convention collective.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission paritaire, dont le rôle est de tenter de se faire concilier les parties.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission paritaire délibèrent hors leur présence.

- Si le litige tient à une difficulté d'application d'une clause conventionnelle et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à se concilier, la commission paritaire rend un avis pris à la majorité des voix des membres présents et représentés.

La commission paritaire de conciliation n'a pas de compétence d'arbitrage. Par voie de conséquence, les parties qui refusent de se soumettre à l'avis de la commission paritaire recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes.

- Si le litige à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article 5.1 du présent règlement intérieur. Les parties au litige sont tenues de respecter l'avis de la commission paritaire, à moins que celle-ci ait décidé de renvoyer la question à la procédure de révision.

b) Conciliation dans le cadre d'un conflit collectif

La commission paritaire est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Il s'ensuit que le président doit la réunir le plus rapidement possible après saisine par la partie au conflit la plus diligente.

La commission paritaire peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile, après avis arrêté à la majorité des 2/3 de ses membres présents et représentés.

Si les recommandations de la commission paritaire sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation dans un conflit collectif, la commission paritaire peut proposer le recours à un médiateur dans les conditions prévues par la loi.

6. Procès verbaux

Le secrétaire de séance rédige sur le champ les procès-verbaux de conciliation afférents aux litiges individuels ou collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Les procès-verbaux de conciliation sont signés par le président, les membres de la commission paritaire présents à la séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi.

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission paritaire entraîne, de facto, un procès-verbal de non-conciliation.

Le secrétaire de séance rédige les avis rendus par la commission paritaire dans le cadre de sa mission d'interprétation des dispositions de la convention collective.

Les avis sont signés par le président et l'ensemble des membres de la commission paritaire présents à la séance.

Procès-verbaux de conciliation et avis sont adressés en copie par le secrétariat de la commission paritaire dans un délai maximum de 15 jours suivant la date de la réunion :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la commission paritaire.

Il est tenu au siège de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation un registre de ces procès-verbaux et avis.

7. Indemnisation des membres de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Pour participer aux réunions de la commission paritaire convoquées suivant les dispositions de l'article 3 du présent règlement intérieur, des autorisations d'absence sont accordées par les employeurs aux salariés mandatés par leur organisation syndicale. Ces absences ne doivent donner lieu à aucune perte de salaire.

Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement occasionnés par la participation aux réunions de la commission paritaire sont remboursés par le syndicat de la distribution directe, conformément aux dispositions de l'accord portant sur l'indemnisation des membres de la commission paritaire de branche.

Convention Collective Nationale du 9 février 2004

Chapitre 1^{er} : Dispositions générales	p. 1
1- Objet de la Convention	p. 1
2- Champ d'application professionnel	p. 1
2.1 Pour les entreprises	p. 2
2.2 Pour les salariés	p. 2
3- Durée, entrée en vigueur et publicité de la Convention	p. 2
3.1 Durée de la Convention	p. 2
3.2 Entrée en vigueur et dispositions transitoires	p. 2
3.3 Maintien des avantages acquis	p. 3
3.4 Publicité	p. 3
4- Articulation entre la Convention Collective de branche et les accords d'entreprises ou d'établissements	p. 3
5- Commission paritaire de suivi	p. 4
6- Dénonciation et révision de la Convention	p. 5
6.1 Dénonciation de la Convention	p. 5
6.2 Révision de la Convention	p. 5
7- Commission paritaire d'interprétation et conciliation	p. 6
7.1 Composition et fonctionnement	p. 6
7.2 Rôle d'interprétation	p. 7
7.3 Rôle de conciliation	p. 7
8- Respect des droits et libertés fondamentaux	p. 8
Chapitre 2 : Droits Collectifs	p. 8
1- Représentation du personnel et droits syndicaux	p. 8
1.1 Non discrimination et liberté d'opinion	p. 8
1.2 Droit syndical	p. 8
1.3 Réunions syndicales	p. 9
1.4 Affichage – Distribution de tracts – Cotisations syndicales	p. 9
1.5 Délégués du personnel, Comité d'entreprise et représentation syndicale	p. 9
1.5.1 Principes	p. 10
1.5.2 Prise en compte de l'ancienneté	p. 10
Conditions d'électorat	p. 10
Conditions d'éligibilité	p. 10
1.5.3 Prise en compte de l'effectif	p. 10
1.6 Budget du Comité d'entreprise	p. 10
1.7 Congés de formation	p. 11
1.7.1 Congé de formation économique, sociale et syndicale	p. 11
1.7.2 Formation économique des élus des Comités d'entreprise	p. 11
1.7.3 Formation des membres du CHSCT	p. 11
1.7.4 Prise en charge du temps de formation	p. 12
1.8 Congé syndical	p. 12
2- La négociation collective	p. 13
2.1 Négociation collective de branche	p. 13
2.2 Négociation annuelle obligatoire	p. 13
2.3 Prise en charge du temps de représentation	p. 13
2.4 Nomination d'un conseiller technique	p. 14

3- Santé, sécurité, hygiène et conditions de travail	p. 15
4- Classifications	p. 15
5- Révision des barèmes de salaire	p. 16
Chapitre 3 : Dispositions communes	p. 16
1- Recrutements	p. 16
2- Contrat de travail	p. 16
2.1 Engagement	p. 16
2.2 Qualification	p. 17
2.3 Contenu du contrat de travail	p. 17
2.4 Clauses spécifiques	p. 17
2.5 Période d'essai	p. 17
3- Bulletin de paie	p. 18
4- Ancienneté	p. 19
4.1 Définition et décompte	p. 19
4.2 Prime d'ancienneté	p. 19
5- Rémunérations minimales	p. 20
6- La durée du travail : principes	p. 21
6.1 Dispositions relatives au travail à temps plein	p. 21
6.2 Dispositions relatives au travail à temps partiel	p. 22
6.3 Modification des durées de travail à la demande des salariés	p. 22
6.4 Dispositions relatives au travail de nuit	p. 23
7- Congés payés	p. 23
7.1 Durée du congé	p. 23
7.2 Conditions d'attribution des congés	p. 24
7.3 Période de congé	p. 24
7.4 Prise de congés	p. 24
7.5 Calcul de la durée du congé	p. 25
8- Congés exceptionnels	p. 25
8.1 Congés pour évènements familiaux	p. 25
8.2 Congés sans solde	p. 26
9- Jours fériés	p. 26
10- Maladie	p. 27
10.1 Déclaration de la maladie et/ou de l'accident	p. 27
10.2 Allocations conventionnelles pour maladie et accident (non professionnel)	p. 27
Conditions	p. 27
Indemnités	p. 27
11- Maternité et congé parental	p. 28
11.1 Maternité	p. 28
11.2 Congé parental	p. 29
12- Accident du travail et maladie professionnelle	p. 29
13- Formation professionnelle	p. 30
14- Obligations militaires	p. 31
15- Modification du contrat de travail	p. 31
15.1 Refus du salarié	p. 31
15.2 Mutations	p. 32

16- Rupture du contrat de travail	p. 32
16.1 Démission du salarié	p. 32
16.2 Licenciement	p. 33
16.2.1 Procédure de licenciement	p. 33
16.2.2 Préavis et indemnités de rupture	p. 34
Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté	p. 34
Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté	p. 34
16.3 Indemnité de licenciement	p. 34
17- Régime de retraite complémentaire et de prévoyance	p. 34
17.1 Régime de retraite complémentaire des non-cadres	p. 34
17.2 Régime de retraite et de prévoyance des cadres	p. 35
18- Indemnité de fin de carrière	p. 35
Chapitre 4 : Statuts particuliers	p. 36
1- Dispositions applicables à la filière logistique exclusivement	p. 36
1.1 Temps plein modulé	p. 36
1.2 Dispositions relatives au temps partiel modulé	p. 37
2- Dispositions particulières / statut du distributeur	p. 38
2.1 Définition et clauses contractuelles	p. 38
2.2 Temps de travail	p. 39
2.2.1 Dispositions générales (quel que soit le type de contrat)	p. 39
2.2.1.1 Période d'essai	p. 39
2.2.1.2 Quantification de la durée du travail	p. 39
2.2.2 Dispositions relatives au temps plein modulé (cas particulier des distributeurs)	p. 39
2.2.3 Dispositions relatives au temps partiel modulé (cas particulier des distributeurs)	p. 40
2.2.4 Lissage de la rémunération	p. 40
2.2.5 Prestations additionnelles avec l'accord du salarié	p. 41
2.2.5.1 Accès à la couverture sociale	p. 41
2.2.5.2 Volontariat	p. 41
2.2.5.3 Prestations additionnelles pour cause de remplacement	p. 42
2.2.5.4 Prestations additionnelles pour cause d'accroissement d'activité exceptionnel et temporaire	p. 42
2.2.5.5 Effet sur la révision du contrat de l'accroissement d'activité	p. 42
2.2.5.6 Rémunération	p. 43
2.2.5.7 Rôle des institutions représentatives du personnel	p. 43
2.3 Organisation du travail	p. 43
2.3.1 Organisation de la préparation	p. 44
2.3.2 Organisation de la distribution	p. 44
2.3.2.1 Normes minimales et définitions	p. 44
2.3.2.2 Communes et secteurs d'affectation	p. 44
2.3.2.3 Contenu de la feuille de route ou bon de travail	p. 44
2.3.2.4 Utilisation du véhicule personnel	p. 45
Annexe 1 : Classifications	p. 46
Préambule	p. 46
Niveau 1 : Employés	p. 46
Niveau 2 : Maîtrise	p. 46
Niveau 3 : Cadres	p. 47
Niveau 4 : Cadres de direction d'entreprise	p. 48
Emplois repères	p. 49

Filière administrative	p. 49
Niveau 1 : employé administratif	p. 49
Niveau 2 : maîtrise	p. 50
Niveau 3 : cadre	p. 51
Niveau 4 : cadre de direction d'entreprise	p. 51
 Filière commerciale	 p. 51
Niveau 1 : employé à vocation commerciale	p. 51
Niveau 2 : maîtrise	p. 51
Niveau 3 : cadre	p. 52
Niveau 4 : cadre de direction d'entreprise	p. 53
 Filière technique, logistique et technologique	 p. 53
Niveau 1 : exploitation logistique	p. 53
Niveau 2 : maîtrise	p. 54
Niveau 3 : cadre	p. 54
Niveau 4 : cadre de direction d'entreprise	p. 55

Annexe 2 : Rémunérations minimales	p. 57
---	--------------

Annexe 3 : Rémunération minimale des distributeurs	p. 58
---	--------------

Calcul du salaire brut fors CP	p. 58
1 Forfait attente ? chargement	p. 58
2 Cadence de distribution	p. 58
3 Préparation de la poignée	p. 58
4 Temps de déplacement dépôt/secteur	p. 58
Frais de déplacement	p. 58
 Cadence de distribution	 p. 59
1 Définition des secteurs	p. 62
2 Détermination des cadences	p. 63
3 Mise en œuvre et contrôle	p. 63
 Rémunération de temps de préparation des poignées	 p. 65
Préparation des poignées	p. 65
1 Définition	p. 65
2 Barème de décompte du temps de préparation	p. 66

Avenant du 16 juin 2004

Règlement intérieur de la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

1 Sièges de la Commission paritaire	p. 67
2 Composition	p. 67
3 Saisine et convocation	p. 67
4 Parité et quorum	p. 68
5 Fonctionnement et moyens de la Commission paritaire	p. 68
5.1 Fonctionnement de la Commission paritaire dans son rôle d'interprétation	p. 69
5.2 Fonctionnement de la Commission paritaire dans sa mission de conciliation	p. 69
a) Conciliation portant sur un litige individuel	p. 69
b) Conciliation dans le cadre d'un conflit collectif	p. 69
6 Procès verbaux	p. 70
7 Indemnisation des membres de la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation	p. 71