

Convention collective Entreprises de la distribution, logistique et services des énergies de proximité (IDCC 1408) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale et accords de branche des entreprises de la distribution, logistique et services des énergies de proximité du 20 décembre 1985

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635427. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/entreprises-de-la-distribution-logistique-et-services-des-1408>.

Sommaire

- 1. Préambule
- 2. Chapitre Ier : Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés.
- 3. Chapitre II : Dispositions particulières aux ouvriers et employés
- 4. Chapitre III : Classification du personnel ouvrier et employé
- 5. Chapitre IV : Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise
- 6. Chapitre V : Classification des techniciens et agents de maîtrise
- 7. Chapitre VI : Dispositions particulières aux cadres
- 8. Chapitre VII : Classification des cadres

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

La présente convention et ses annexes se substituent aux dispositions de la convention collective nationale des ouvriers et employés de la distribution et du négoce des combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers des 18 avril 1958 et 16 mars 1960, de ses annexes et avenants.

Chapitre Ier : Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés.

Champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 mai 2025

La présente convention collective est applicable en France métropolitaine et dans les DOM à tous les salariés des entreprises de distribution en gros ou en détail de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers relevant, à titre indicatif, des codes APE 46. 81Y, 47. 30Y, 47. 78G, 35. 23Y à l'exclusion du personnel :

- des sociétés de raffinage, de celui de leurs activités directes de distribution et de fabrication de produits finis dérivés du pétrole relevant de la convention collective des industries du pétrole ;
- des entreprises relevant de la convention collective de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique ;
- des entreprises relevant de la convention collective des services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs) ;
- des entreprises relevant de la convention collective des industries chimiques.

Durée

Article 2 — Durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article ci-dessous.

Révision et dénonciation

Article 3 — Révision et dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention moyennant un préavis de trente jours avant la date d'expiration de chaque période annuelle décomptée à partir de la date de la signature de la présente convention, sauf en cas de force majeure.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée adressée aux parties signataires ou adhérentes, lettre qui comportera l'indication du ou des articles mis en cause, une proposition de nouvelle rédaction ainsi qu'une convocation prévoyant une date et un lieu de réunion.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

La dénonciation ne peut intervenir que moyennant un préavis de trente jours avant la date d'expiration de la période annuelle décomptée à partir de la date de la signature de la présente convention. Cette dénonciation, pour être valable, doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes (art. L. 132-8).

Toutefois, la partie signataire qui a dénoncé la convention pourra pendant ce délai revenir sur sa décision. Dans ce cas, la convention reprendra ses effets.

A défaut d'accord, la convention continue à produire ses effets selon les dispositions des articles L. 132-8 et L. 132-10 du code du travail.

Avantages acquis

Article 4 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

La présente convention oblige toutes les organisations signataires ou qui y adhéreront par la suite. Ces dispositions remplaceront celles de tous les contrats existants à la date de son entrée en vigueur, chaque fois que celles-ci seront moins favorables aux salariés concernés.

La présente convention ne peut, en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Pour le personnel en fonctions avant le 20 décembre 1985, date de signature de la présente convention, les avantages acquis collectivement par voie de convention collective, d'accords d'entreprise ou d'usages, notamment en matière d'ancienneté, d'indemnités de départ en retraite et de licenciement demeurent en vigueur.

Dans les entreprises qui adhéreront à la présente convention postérieurement à la date de signature du présent avenant, le personnel présent à la date d'adhésion bénéficiera des dispositions prévues ci-dessus.

Cependant, des accords d'entreprise pourront régler l'aménagement de ces avantages acquis. Ces accords devront désormais faire explicitement référence au présent article.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usages ou de conventions.

La présente convention ne peut être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par un salarié à la date de son entrée en vigueur.

Droit syndical.

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Tout salarié, quel que soit son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer ou non au syndicat professionnel de son choix.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leur statut.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

La collecte des cotisations et la diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux pourront s'effectuer sur les lieux de travail, aux heures d'entrée et de sortie de l'entreprise (art. L. 412-7 et 8 du code du travail).

Exercice du droit syndical dans les entreprises.

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

a) Droit syndical :

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Le contenu de ces affiches et publications est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un local commun devra être mis à la disposition des sections syndicales par les entreprises ou établissements de plus de cent salariés. Ce local pourra également servir à d'autres services de l'entreprise, sous réserve que les organisations syndicales disposent chacune d'une armoire fermant à clé.

Pour les entreprises de plus de deux cents salariés, ce local sera réservé exclusivement aux organisations syndicales.

Chaque syndicat représentatif peut décider de la constitution d'une section syndicale dans une entreprise ou un établissement. Dans les entreprises ou établissements d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux. En outre, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, ces organisations peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel pour la durée de son mandat.

Chaque délégué syndical disposera d'un crédit d'heures tel que défini par l'article L. 412-20 du code du travail.

b) Participation aux commissions paritaires professionnelles instituées par la présente convention :

Les salariés amenés à participer à ces commissions devront en informer préalablement leur employeur et justifier qu'ils ont été régulièrement convoqués par leur organisation syndicale.

Ces conditions étant réunies, les employeurs ne pourront s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions.

Le maintien du salaire et l'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés seront assurés, dans la limite de deux salariés par organisation syndicale, selon l'accord du 20 avril 1983 joint en annexe, ou ses avenants.

c) Frais de déplacement :

Les frais de déplacement engagés par les représentants du personnel pour se rendre, sur convocation des entreprises, aux réunions entre les directions d'entreprise et les organisations syndicales seront à la charge des entreprises, selon les barèmes en vigueur dans chacune d'elles.

Délégués du personnel.

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Le personnel élit des délégués du personnel dans toutes les entreprises ou établissements employant au moins onze salariés. Ce seuil d'effectif est atteint si l'entreprise ou l'établissement a employé onze salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au moins au cours des trois années précédentes.

Le chef d'entreprise ou d'établissement doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est saisi d'une demande tendant à organiser les élections qui font l'objet du présent article, il met en oeuvre la procédure légale dans le mois suivant la réception de la demande d'élection.

Les délégués du personnel exercent leur mission dans le cadre de la réglementation en vigueur. Il leur est reconnu pour l'exercice de leurs fonctions une liberté générale de déplacement sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Pour l'exercice de leur mission, les délégués du personnel bénéficient du crédit d'heures de délégation alloué par les textes légaux (art. L. 424-1 du code du travail).

Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions mensuelles avec l'employeur est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures ci-dessus.

Tout licenciement d'un délégué du personnel est soumis pour avis au comité d'entreprise et ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Comité d'entreprise.

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Les comités d'entreprise sont constitués dans les entreprises employant au moins cinquante salariés. Ce seuil d'effectif est atteint si l'entreprise a employé au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le chef d'entreprise doit tous les deux ans informer le personnel par affichage de l'organisation des élections des membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où, en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur est saisi d'une demande tendant à organiser les élections qui font l'objet du présent article, il met en oeuvre la procédure légale dans le mois suivant la réception de demande d'élection.

Le comité d'entreprise peut formuler toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

L'employeur s'engage pour les matières définies par la législation en vigueur à consulter le comité d'entreprise préalablement à toutes décisions. Il s'engage à fournir à celui-ci les informations nécessaires dans les meilleurs délais conformes aux dispositions du code du travail aux fins de lui permettre un avis motivé.

Au montant de la subvention de fonctionnement déterminée dans les conditions prévues par la loi, s'ajoutera une subvention destinée aux activités sociales et culturelles du comité. Son montant sera fixé après négociation dans chaque entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise bénéficient du crédit d'heures de délégation alloué par les textes légaux (art. L. 434-1 du code du travail). Il leur est reconnu dans le cadre de leurs fonctions une liberté générale de déplacement sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Le comité d'entreprise peut se faire assister d'experts extérieurs à l'entreprise, dans les conditions définies à l'article L. 434-6 du code du travail.

Embauchage.

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

L'embauchage du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et aux dispositions de la présente convention.

L'embauchage à l'intérieur des débits de boissons est interdit.

Tout candidat à un emploi devra présenter lors de l'embauche le ou les certificats de travail délivrés par son ou ses derniers employeurs.

Un salarié n'est embauché qu'après examen de ses aptitudes à remplir l'emploi sollicité ou proposé. Pour les emplois qui le justifient, un essai technique peut être exigé.

L'embauchage ne devient définitif qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après par la présente convention.

Chaque embauchage sera confirmé par écrit en précisant la nature du contrat, la convention collective applicable, la durée et les conditions de la période d'essai, la fonction et le coefficient hiérarchique, le montant des appointements pour l'horaire pratiqué ainsi que les avantages en nature, le lieu de rattachement et/ou le cadre géographique où la fonction sera exercée.

Le salarié informera impérativement le nouvel employeur d'une éventuelle clause de non-concurrence le liant à un précédent employeur.

La visite médicale d'embauche aura lieu si possible avant l'embauche et, au plus tard, avant la fin de la période d'essai.

Un exemplaire de la présente convention sera remis à tout nouvel embauché.

Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales relatives à la sécurité du travail. Conformément à la loi, les établissements

employant cinquante salariés mettront en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce comité sera consulté sur toutes les questions relevant de sa compétence : chacun des représentants du personnel, membres du CHSCT, disposera d'un crédit d'heures nécessaires à l'exercice de ses fonctions, conformément aux dispositions de l'article L. 236-7 du code du travail.

En ce qui concerne l'application des dispositions de l'article L. 236-10 du code du travail relatif à la formation de ses membres, le seuil des trois cents salariés est ramené à deux cents (cf. protocole spécifique en annexe) (1).

Dans le cas où, dans les établissements de plus de cinquante salariés, un tel comité n'aurait pas été mis en place, l'ensemble des missions et moyens du CHSCT serait dévolu aux délégués du personnel.

Les salariés s'engagent à respecter les prescriptions qui leur sont imposées en matière d'hygiène et de sécurité ; ils s'engagent notamment à utiliser les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition. Les salariés doivent, en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail objectivement dangereuse.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux (art. L. 231-1).

Visite médicale du travail.

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Tout salarié doit bénéficier dans les douze mois qui suivent l'examen effectué en application de l'article R. 241-48 d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit être renouvelé au moins une fois par an.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Promotion.

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Les salariés ont toujours la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières en vue de leur accession à un poste supérieur ou de leur mutation à un autre poste.

Les demandes à ce sujet seront examinées et une réponse sera transmise aux intéressés dans un délai d'un mois.

Afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, les postes à pourvoir seront proposés de préférence aux membres du personnel en place qui justifient des compétences et aptitudes nécessaires.

Durée du travail.

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 octobre 2003

a) Travail à temps partiel :

Le travail à temps partiel est un des moyens :

- de lutte contre le chômage ;
- de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs s'attacheront, pour favoriser le maintien ou le développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires, à :

- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement ;
- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail ;
- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques.

Statuts des salariés à temps partiel :

L'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants

peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, décès ou invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce, ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé avec le salarié.

Répartition du temps de travail :

La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle est inférieure à 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une. A partir des échéances légales du 1er janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et du 1er janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès la date d'application du présent accord de branche pour les entreprises anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, cette interruption d'activité peut être d'une durée supérieure à 2 heures, sans pouvoir excéder 4 heures. Lorsque cette disposition n'est pas prévue dès l'embauche, le commun accord employeur-salarié est de règle pour un passage à une durée d'interruption supérieure à 2 heures. Lorsque l'interruption d'activité sera supérieure à 2 heures, la durée contractuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 18,5 heures par semaine (ou son équivalent au mois ou à l'année), et des dédommagements pourront être envisagés par l'entreprise pour prendre en compte les contraintes éventuelles subies de ce fait par le salarié. En cas de fractionnement de cette journée de travail, chacune des périodes de travail doit être au moins égale à une heure. La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ou pour le contrat de travail à temps partiel annualisé la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat, peut être notifiée au moins 3 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Heures complémentaires :

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires, et en fixer le nombre maximum.

A partir des échéances légales du 1er janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et du 1er janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès la date d'application du présent accord de branche pour les entreprises anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder 30 % de la durée du travail inscrite sur le contrat, ni, lorsque le contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle, porter la durée hebdomadaire effective de travail au niveau de la durée légale du travail.

Rémunération :

La rémunération du salarié travaillant à temps partiel et tous les éléments accessoires de la rémunération sont ceux que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à temps plein, affectés du pourcentage correspondant au temps partiel.

Bilan annuel de la branche :

Un bilan concernant le développement du temps partiel dans les entreprises de la branche sera examiné annuellement en même temps que les éléments concernant les salaires.

Ce bilan essaiera dans la mesure du possible d'apporter des précisions sur les bénéficiaires du temps partiel (rémunération, classification, répartition hommes-femmes..).

Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés :

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 3 mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de 2 mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

demande du salarié non effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 10 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les représentants du personnel, à titre de conciliation.

b) Travail de nuit.

Définitions

Travail de nuit :

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué dans la période de 21 heures à 6 heures du matin.

Travailleur de nuit :

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiant des garanties du présent accord, tout salarié qui :

-soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien en période de nuit ;

-soit effectue sur une période de 12 mois consécutifs au moins 250 heures de travail effectif en plage nocturne.

Cas de recours au travail de nuit

Les parties signataires rappellent que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel ; elles ont convenu néanmoins qu'il était possible de recourir à cette forme de travail lorsqu'il était justifié du fait de contraintes externes pour le personnel affecté par les opérations de livraison ou de distribution du fait d'impératifs d'ordre technique identifiés, et plus spécifiquement :

-lorsqu'il est impératif de livrer à des heures déterminées en fonction d'impératifs de continuité économique de service ou de sécurité certains sites de clients tels que chantiers de travaux publics ou sites industriels ;

-lorsque sont mis en place des restrictions réglementaires de circulation pour les matières dangereuses, perturbant le réapprovisionnement de dépôts et stations-service ;

-de façon particulière, durant les périodes de forte affluence sur les routes pour faciliter l'approvisionnement de dépôts et stations-service ou en cas d'éloignement des dépôts par rapport aux points de chargement ;

-pour assurer les obligations de contrats de mise à bord afin de ne pas altérer la continuité de service auprès du public.

L'employeur fera appel en priorité à des volontaires pour pourvoir ces postes, sauf si l'affectation à un travail de nuit est expressément prévue dans le contrat de travail.

Durée maximale du travail de nuit

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut, toutefois, être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit (1), (1), ou lorsqu'il y a nécessité d'assurer la continuité du service pour le client.

De même, la durée moyenne sur une période de 12 semaines consécutives pourra, aussi par dérogation, être portée de 40 à 44 heures lorsque les caractéristiques de l'activité du secteur le justifient.

Une consultation préalable des représentants du personnel ou la négociation d'un accord d'entreprise sera nécessaire avant toute mise en place de ces deux exceptions.

Contreparties de la sujétion de travail de nuit

Pour compenser la sujétion que constitue le travail de nuit, les parties ont décidé que les salariés bénéficieraient de :

a) Majoration de salaire

Dès lors que le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de la plage de nuit, chaque heure de travail de nuit ouvre droit à une majoration de 25 % du salaire brut horaire de base, qui s'ajoute le cas échéant à celles pour heures supplémentaires.

b) Repos compensateur

Le travailleur de nuit tel que défini ci-dessus bénéficie d'un repos compensateur de 2 % du nombre d'heures travaillées durant la plage de nuit, sur la période de 12 mois, avec un minimum de 1 jour par an.

Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien de nuit ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 30 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Pour répondre à l'objectif de sauvegarder au maximum la bonne santé des travailleurs, il est convenu que des mesures spécifiques seront proposées dans les entreprises, telles que, pour le personnel sédentaire, la mise à disposition de salles de repos équipées de moyens permettant de réchauffer une collation.

Une attention particulière sera apportée par les entreprises à la répartition des horaires des salariés travaillant de nuit de manière à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales ; les entreprises veilleront, à la prise en compte d'obligations familiales impérieuses telles garde d'un enfant ou prise en charge d'une personne dépendante, à ce que le salarié dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

L'organisation des postes nécessitant un travail de nuit tiendra compte d'un roulement entre les salariés qui remplissent les conditions conventionnelles du statut de travailleur de nuit, telles que définies ci-dessus afin de minimiser la nuisance du travail de nuit.

Enfin, dans le cadre de cet avenant, les entreprises garantissent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ainsi, la considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur au moment de l'embauche à un poste comportant un travail de nuit.

Protection de la femme enceinte

La femme enceinte ou venant d'accoucher, ayant le statut de travailleur de nuit, bénéficie sur sa demande, et après avis du médecin du travail, du droit d'une affectation à un poste de jour si le poste de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Exercice des mandats sociaux

Le travail de nuit ne doit constituer en aucun cas une entrave à l'exercice du droit syndical.

Les représentants du personnel qui sont amenés à travailler de nuit (ou qui ont le statut de travailleur de nuit) et qui doivent répondre à une convocation rentrant dans le cadre de leur mandat social bénéficieront d'un remplacement intégral sur leur poste pendant la nuit précédant la date de réunion et leur absence de leur poste ne pourra faire l'objet d'aucune modification sur le plan de la rémunération.

c) Durée maximale quotidienne de travail :

A titre exceptionnel et par dérogation conventionnelle à l'article L. 212-1 alinéa 2, sur la base de l'article D. 212-16 et dans le respect de la réglementation des transports, la durée maximale quotidienne de travail peut être, dans les cas énumérés ci-après, portée à 12 heures pour une durée maximum de 3 jours consécutifs par semaine :

-travaux devant être exécutés de façon urgente (par exemple risque de rupture de stock) dans le cadre de dépannage de clientèle ou dans le cadre d'un marché (engagement sur un délai de livraison par exemple) ;

-travaux pendant les périodes de forte demande (par exemple conditions climatiques, saison de chauffe, travaux agricoles ou variation imprévisible et brutale des prix d'achat de produits ou des taxes) ;

-circonstances exceptionnelles telles qu'absence de personnel, pannes de camion, problèmes de difficultés de circulation, notamment en cas de pose de barrières de dégel.

d) Heures supplémentaires :

Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail :

Les entreprises peuvent recourir, après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de 140 heures par an et par salarié. Toutefois, la moyenne, par salarié de l'entreprise, des heures supplémentaires non soumises

à autorisation ne devra pas dépasser 130 heures.

Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail, spécifiques aux entreprises appliquant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 :

A partir des échéances légales du 1er janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et du 1er janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès la date d'application du présent accord de branche pour les entreprises anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, ce contingent est fixé à 150 heures, auxquelles pourront s'ajouter 20 heures en cas soit d'augmentation brutale de la demande liée par exemple à une chute brutale de température, ou à une hausse brutale des prix d'achat du produit ou des taxes, soit de problèmes de difficultés de circulation par exemple en cas de pose de barrières de dégel, soit d'absence soudaine de personnel par exemple pour maladie.

Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail :

Au-delà des contingents annuels ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail, conformément aux dispositions légales.

Rémunération des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, qu'elles soient ou non soumises à autorisation administrative, donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales.

Tout ou partie du paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent. A partir du 1er janvier 2002, l'ensemble des entreprises concernées par l'application de la loi du 13 juin 1998 devront obligatoirement pratiquer le repos compensateur de remplacement pour les heures supplémentaires travaillées au-delà de 44 heures par semaine.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur les contingents annuels libres d'heures supplémentaires prévus ci-dessus.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement concernant le repos compensateur de remplacement, les conditions et modalités d'attribution et de prise de ce repos sont celles fixées pour le repos compensateur légal par l'article 13 bis du présent chapitre.

Information :

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés semestriellement de la situation des heures supplémentaires.
NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 10 octobre 2003. NOTA : Arrêté du 6 octobre 2003 art. 1 : le paragraphe " durée maximale du travail de nuit " susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail. Le sous-paragraphe b " repos compensateur " du paragraphe " contreparties de la sujétion de travail de nuit " de l'article 1er susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié a droit à un repos compensateur dès lors qu'il est qualifié de travailleur de nuit. En conséquence, le quota prévu par le sous-paragraphe b précité est une condition de déclenchement de la prise de repos et non pas une condition supplémentaire d'octroi de ce droit à repos compensateur.

Article 13 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 1999

Repos compensateurs pour heures supplémentaires

Les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur définies ci-après s'appliquent au repos compensateur légal et, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant conformément à la législation des modalités spécifiques d'attribution et de prise de ce repos, au repos compensateur de remplacement.

Le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 peut être pris toute l'année. Il peut être accolé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'ouverture du droit. Si le salarié ne formule pas sa demande de prise de repos dans ce délai, l'employeur devra lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal de 12 mois à compter de l'ouverture du droit.

Le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée suivant les modalités prévues à l'article L. 212-5-1, atteint huit heures.

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins une semaine à l'avance.

Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel s'ils existent, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur du délai de douze mois prévu ci-dessus.

Si la demande du salarié conduit à une prise du repos en période de chauffe, l'employeur peut différer la prise du repos après l'expiration de cette période.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées ;
- situation de famille ;
- ancienneté dans l'entreprise.

Repos journalier et hebdomadaire

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 avril 1996

Les repos journalier et hebdomadaire seront respectés conformément aux dispositions légales en vigueur, sous réserve des dérogations prévues ci-après.

a) Repos journaliers.

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Astreinte :

L'astreinte est définie comme toute période, en dehors des horaires de travail, au cours de laquelle le salarié est prêt à répondre à une demande d'intervention. Tout temps d'intervention pendant une période d'astreinte est rémunéré en fonction de sa durée réelle et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un repos de onze heures consécutives ne peut être assuré en raison d'interventions au cours de la période d'astreinte, les heures travaillées du fait de ces interventions donneront lieu, en plus de leur rémunération, à l'initiative de l'employeur en priorité à un repos équivalent à prendre dans les douze mois maximum ou, à défaut, à des compensations financières.

Travail posté :

Sous réserve de l'article R. 212-13 du code du travail, dans les cas où le repos journalier de onze heures consécutives ne peut être respecté du fait du changement d'équipe par le travailleur ou du passage d'une période horaire à une autre, les repos non pris donneront lieu à l'initiative de l'employeur en priorité à un repos équivalent à prendre dans les douze mois maximum ou, à défaut, à des compensations financières.

Les journées de travail d'une durée supérieure à six heures doivent être coupées par une interruption du travail effectif. La durée de cette pause, y compris le cas échéant le temps consacré au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié.

b) Repos hebdomadaire.

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives au minimum. Sauf dérogation dans les conditions prévues par le code du travail, celui-ci inclut le dimanche.

Toutefois, pour les activités de maintenance, qui sont admises de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les salariés affectés aux travaux de révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage, nécessitant pour des raisons techniques la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisés de façon urgente, ainsi qu'aux travaux de dépannage d'appareils et d'installations domestiques à usage quotidien doivent bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Le temps de repos alors non pris entre 24 et 35 heures donnera lieu à l'initiative de l'employeur en priorité à un repos équivalent à prendre dans les 12 mois maximum ou, à défaut, à des compensations financières.

Jours fériés.

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

a) Le 1er Mai.

Le 1er Mai est jour férié et chômé. Le chômage du 1er Mai ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement servie, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leurs activités, ne peuvent interrompre leur travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

b) Les autres jours fériés.

Les autres jours fériés légaux sont les suivants :

-Jour de l'An ;

-lundi de Pâques ;

-8 Mai ;

-Ascension ;

-lundi de Pentecôte ;

-14 Juillet ;

-15 Août ;

-1er Novembre ;

-11 Novembre ;

-25 Décembre.

c) Les heures de travail perdues pendant les jours fériés légaux ne peuvent être récupérées (art. L. 222-1-1).

Pour les salariés justifiant d'un mois de présence dans l'entreprise et ayant accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le chômage de ces jours fériés ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement servie.

Les salariés qui, à titre exceptionnel, travaillent l'un de ces jours fériés auront droit, en plus de la rémunération correspondant au travail effectué, à une indemnisation égale au montant de ce salaire.

Dans le cas où un salarié serait amené à travailler de façon habituelle un ou des jour (s) férié (s), il devra bénéficier, pour chacun de ces jours, d'une journée de repos prise dans les deux mois suivant ce jour férié, sauf accord entre les parties.

Congés payés.

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

La durée du congé annuel payé aux salariés est égale à deux jours et demi ouvrables par mois de présence effective.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération reste fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

Il est précisé que la cinquième semaine de congés payés pourra être disjointe du congé principal et pourra être fractionnée ; elle pourra également être attribuée en dehors de la période légale des congés payés sans ouvrir droit aux jours supplémentaires dus au fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du code du travail.

L'ordre des départs en congé doit être définitivement arrêté et porté à la connaissance du personnel par le chef d'entreprise au moins un mois avant la date légale du commencement de la période de congés payés, compte tenu des nécessités du service et des souhaits du personnel, et après consultation des délégués du personnel. Le calendrier des départs ne peut être modifié dans un délai d'un mois avant la

date prévue de départ du salarié (art. L. 223-7).

En ce qui concerne la cinquième semaine de congés payés (fractionnée ou non), la date à laquelle celle-ci pourra être prise par le salarié sera également déterminée avec le chef d'entreprise, compte tenu des nécessités du service.

Ancienneté.

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé dans l'entreprise, telle qu'elle ressort de son contrat de travail ou des dispositions prévues à l'article L. 122-12 du code du travail.

Sont notamment considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans l'entreprise ou dans les différents établissements de l'entreprise ;
- la période passée dans l'entreprise au titre d'un contrat à durée déterminée transformé en contrat à durée indéterminée ;
- la période d'apprentissage, si le contrat d'apprentissage a été conclu après le 1er juillet 1972 ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie, sans que le contrat ait été résilié ;
- le congé maternité ou de formation dans les limites prévues par la loi ;
- les congés annuels ;
- les congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties ou prévus par la loi et la présente convention au titre des articles 18 et 19 ci-après.

Congés exceptionnels.

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

Une autorisation d'absence sera accordée sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage ou Pacs :
 - avant un an d'ancienneté : quatre jours ouvrables ;
 - après un an d'ancienneté : cinq jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin : trois jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : douze jours ouvrables ;
- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans : quatorze jours ouvrables + huit jours ouvrables de « congé de deuil » ;
- décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : quatorze jours ouvrables + huit jours ouvrables de « congé de deuil » ;
- décès d'un enfant quel que soit son âge s'il était lui-même parent : quatorze jours ouvrables ;
- décès de la mère ou du père : trois jours ouvrables ;
- décès de la grand-mère ou du grand-père (père ou mère du père ou de la mère de la salariée/du salarié) : deux jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : trois jours ouvrables ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : un jour ouvrable ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : trois jours ouvrables ;
- déménagement du salarié, à l'exclusion des meublés et garnis, après un an d'ancienneté dans l'entreprise : un jour ouvrable ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : cinq jours ouvrables ;
- reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : un jour ouvrable par an.

Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif.

Congés pour soigner un enfant malade.

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

Il sera accordé au salarié ayant charge d'enfant, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence d'un parent, un

congé sans solde de 3 jours ouvrables par an et un congé de 3 jours rémunérés par l'employeur par an.

De même, le (la) salarié(e) obligé(e) de soigner son conjoint en cas de maladie grave bénéficiera d'un congé sans solde de 6 jours ouvrables par an.

Appel sous les drapeaux.

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service national obligatoire est réglé selon les dispositions légales.

Le salarié qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service national légal doit en avertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat de travail ne peut être rompu de ce fait.

Licenciement pour motif économique (1).

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité ou une restructuration, la direction consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les raisons de cette situation et les mesures qu'elle entend prendre.

S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements individuels ou collectifs pour motif économique, l'ordre des licenciements, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte notamment des charges de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié licencié par suite de suppression d'emploi conservera pendant un an la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi.

(1) Etendu sous réserve de l'application des articles L. 321-1-1 et L. 321-14 du code du travail.

Réembauchage.

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réemploi, dans un emploi de même nature, pendant un délai d'un an à compter de la date de cessation de travail dans l'entreprise. A cet effet, ils devront répondre dans un délai de quinze jours à toute offre de réemploi.

Au cas où plusieurs salariés bénéficieraient d'une priorité de réembauchage pour un poste de travail, satisfaction sera donnée au salarié justifiant de la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié réembauché conservera les avantages d'ancienneté acquis au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de licenciement, la nouvelle indemnité ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

Maternité et congé parental.

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Les congés maternité sont fixés conformément à la législation en vigueur.

Le salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise recevra pendant deux mois, de date à date, son traitement de base du mois en cours, sous déduction :

-des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;

-des indemnités journalières éventuellement versées par un régime de prévoyance lorsqu'il en existe un au sein de l'entreprise, dont elle sera tenue de faire déclaration.

Si, à l'expiration du congé maternité, la salariée n'est pas entièrement rétablie, et si ce fait est dûment constaté par un certificat médical (avec contre-visite éventuelle), les dispositions concernant la maladie sont applicables.

Un congé parental non rémunéré pourra être demandé par tout salarié pour élever son enfant, dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-1 du code du travail.

Formation.

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente des salariés régie par la présente convention.

Ceux-ci pourront utiliser leurs droits aux congés de formation suivant les dispositions de l'article L. 930-1 et suivants du code du travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner une réduction de leurs droits.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, pour les entreprises de plus de deux cents salariés, la commission spéciale seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels (cf. accord du 8 juillet 1986 en annexe).

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juin 2018

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Elle exerce les missions qui lui sont dévolues et imposées par le code du travail.

Ainsi, les missions d'intérêt général confiées à la CPPNI sont, notamment, les suivantes :

- négocier des accords de branche et avenants à la convention collective, sur tous les thèmes qui relèvent de son champ de compétence ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective, ou d'un de ses d'un accord ou avenant ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises, et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Il est rappelé que la CPPNI est composée d'un collège " salariés " et d'un collège " employeurs " ; elle comporte un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés *signataire de la présente convention* (1) désignera deux représentants. Elle se réunira au moins 3 fois par an, au lieu de réunion choisi par la délégation patronale.

Le remboursement des frais exposés par les représentants des organisations syndicales représentatives pour la participation aux réunions de la CPPNI et à celles des groupes de travail est régi par les dispositions de l'article 6 de la convention collective du " Négoc et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers ".

En outre, la CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective, mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail, et mis en place par un accord de branche du 20 décembre 2004.

À ce titre, conformément à l'article D. 2232-1-1 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise de la branche sont obligatoirement transmis à la CPPNI ; pour ce faire, la branche a transmis l'adresse postale et l'adresse électronique de la CPPNI au ministère chargé du travail en date du 13 décembre 2016.

La CPPNI en accuse alors réception auprès des entreprises concernées.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords au regard des dispositions du code du travail, et au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

De même, la CPPNI examine les conflits collectifs et les différends nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention qui n'auraient pas été directement réglés par les parties.

Lorsqu'une des parties signataires désire soumettre une question à la commission de conciliation, elle en avise les autres par lettre recommandée avec avis de réception. La date de la réunion et l'ordre du jour en sont fixés d'un commun accord, sur proposition de la partie demanderesse.

Il est entendu que ne devra siéger dans la CPPNI aucun membre appartenant à l'entreprise où se situe le litige. Toutefois, les parties en cause pourront être entendues.

Dans tous les cas de réclamation collective découlant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention en vue de l'examen en commun de ces réclamations, les parties s'engagent à se réunir dans un délai maximum de 1 semaine franche.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la CPPNI, un procès-verbal est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Les différends collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation selon les règles fixées par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail.

(1) Les termes « signataire de la présente convention » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Changement de résidence.

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Tout changement de résidence, proposé par l'employeur pour les besoins du service et accepté par le salarié intéressé, donnera lieu au remboursement de frais occasionnés par cette mutation, sur les bases suivantes :

- remboursement des frais de voyage pour lui et sa famille (conjoint et personnes à charge), après accord de l'entreprise sur le moyen de transport ;
- remboursement des frais de déménagement après accord de l'entreprise sur présentation de plusieurs devis.

Si, à l'issue d'un changement de résidence, dans un délai de trois mois, un salarié notifiait à l'entreprise qu'il ne peut s'adapter à sa nouvelle situation, il pourra, à titre dérogatoire, faire l'objet d'un licenciement à la charge de l'entreprise.

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de résidence initial, ou au nouveau lieu de résidence de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente, dans les six mois suivant la prise de fonctions de l'intéressé.

Le remboursement sera effectué dans les conditions prévues ci-dessus, sous réserve que le déménagement intervienne dans les six mois suivant la notification du congédiement.

Utilisation de véhicules.

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Véhicules personnels :

Lorsqu'un salarié est appelé à utiliser pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, cette utilisation se fera sur les bases suivantes :

- les utilisateurs devront justifier que le véhicule est assuré auprès d'une compagnie d'assurances notoirement solvable pour les déplacements professionnels ;
 - faute d'un règlement d'entreprise ou d'un accord individuel, le versement d'une indemnité kilométrique ne pourra être inférieure à celle du barème évaluatif des frais kilométriques publié par la direction générale des impôts de l'année en cours.
- Voitures de service :

Une voiture de service est une voiture mise par l'employeur à la disposition d'un salarié qui devra en être le seul conducteur. Elle ne constitue pas pour celui-ci un avantage en nature. Un accord écrit définit les conditions d'utilisation et des charges et obligations de l'employeur et du salarié. L'employeur supporte la totalité des frais nécessités par l'utilisation professionnelle d'un tel véhicule.

Sauf accord exprès de l'entreprise, le véhicule ne peut être utilisé à des fins personnelles.
Déplacements :

Les salariés qui, pour le compte de l'entreprise et en accord avec la direction, effectuent des déplacements ou engagent des frais professionnels sont remboursés sur justificatifs ou forfaitairement après accord mutuel.

Les salariés pourront demander des avances sur frais avant leur départ.

Brevets d'invention.

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Le régime des brevets d'invention des salariés est réglé par les lois n° 68-1 du 2 janvier 1968 et n° 78-742 du 13 juillet 1978, et le décret n° 79-797 du 4 septembre 1979.

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Néanmoins, il sera attribué au salarié inventeur une rémunération supplémentaire.

Toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. Le salarié doit alors en obtenir un juste prix suivant les dispositions de l'article 1er ter de la loi référencée ci-dessus.

Le salarié auteur d'une invention en informe son employeur.

Le salarié et l'employeur doivent se communiquer tous renseignements utiles sur l'invention en cause. Ils doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou partie l'exercice des droits conférés par la loi.

Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention de salarié doit être constaté par écrit.

Salaires liés à la réalisation d'objectifs

Article 28 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

Compte tenu de la spécificité de la fonction commerciale, il est convenu que les entreprises ont la possibilité d'introduire dans la rémunération des collaborateurs concernés, un élément variable. Par élément variable, il faut entendre tout élément fonction de la réalisation d'objectifs.

Dans cette hypothèse, il est précisé que la rémunération brute annuelle (fixe + élément variable) doit être au moins égale au minimum annuel attaché au coefficient attribué à l'intéressé.

Secret professionnel et non-concurrence

Article 28 ter

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 février 1995

Tout salarié est tenu au secret professionnel pour tout ce qui touche à sa fonction ou à l'activité de l'entreprise (1).

Toute clause de non-concurrence devra faire l'objet d'un écrit qui précise ses conditions de durée et de territoire. Elle doit, en contrepartie, prévoir l'indemnité compensatrice de limitation d'activité professionnelle imposée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 120-2 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1995, art. 1er) .

Rémunération des femmes et modalités d'application : du principe à travail égal, salaire égal.

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération avec les hommes conformément aux articles L. 140-2 et L. 140-3 du code du travail.

Les conflits résultant de la non-application du principe d'égalité qui n'auraient pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 25.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Les employeurs garantissent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Si des mesures de rattrapage apparaissent nécessaires, elles doivent donner lieu dans l'entreprise concernée à l'élaboration d'un plan d'égalité professionnelle soumis au contrôle de l'inspection du travail.

Travailleurs étrangers.

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

La réglementation du travail et les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans leur ensemble aux salariés étrangers ; ceux-ci ne doivent pas faire l'objet d'une discrimination notamment en matière d'emplois.

Handicapés.

Article 32

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Tout employeur occupant au moins vingt salariés est soumis à une obligation d'emploi de personnel handicapé ou assimilé.

Toute entreprise entrant par création ou accroissement d'effectifs dans le champ d'application de cette obligation dispose d'un délai de trois ans maximum pour se mettre en conformité.

Le salaire des bénéficiaires de cette obligation ne peut être inférieur à celui résultant de l'application de la présente convention collective, toutefois lorsque le rendement professionnel des intéressés est notoirement diminué, des réductions de salaires peuvent être autorisées dans des conditions fixées par voies réglementaires.

Le nombre d'emplois imposés est égal à 6 p. 100 des effectifs de l'entreprise, déduction faite des conducteurs routiers, des livreurs et des autres emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (pour 1988, 1989 et 1990 ce taux de 6 p. 100 est ramené respectivement à 3, 4 et 5 p. 100).

Les entreprises concernées devront s'efforcer de remplir leurs obligations de préférence par l'emploi effectif d'handicapés ; si aucun poste ne peut être proposé ou aménagé en ce sens, elles s'acquitteront de la contribution spécifique au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Dispositions finales.

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'un chapitre particulier.

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé auprès des institutions compétentes, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Toute organisation syndicale de salariés ou tout employeur qui n'est pas partie prenante de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 132-9 du code du travail. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction départementale du travail.

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Chapitre II : Dispositions particulières aux ouvriers et employés

Domaine d'application.

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Les présentes dispositions s'appliquent aux ouvrier (e) s et employé (e) s des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective dont le classement s'établit entre les coefficients 200 et 250.

Période d'essai

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Pour les contrats à durée indéterminée, tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à 2 mois pour les ouvrier (e) s et employé (e) s (coefficients 200 à 250).

Toutefois, cette période peut être renouvelée, une fois, pour une durée qui ne peut excéder 1 mois.

Toute suspension du contrat de travail, ainsi que les stages de formation obligatoire pendant la période d'essai, a pour effet de prolonger celle-ci d'une durée équivalant à la durée de suspension.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

— 2 semaines après 1 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Salaires.

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2021

a) Les salariés bénéficiant des dispositions du présent chapitre sont appointés mensuellement, la rémunération étant indépendante du nombre de jours ouvrables dans le mois.

b) Le minimum garanti correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini par les accords paritaires nationaux.

Le minimum garanti de ces catégories de salariés doit être corrigé en fonction de l'horaire effectif de travail et subir de ce fait les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Congés d'ancienneté.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Les jours supplémentaires conventionnels de congé d'ancienneté sont déterminés comme suit :

- un jour pour dix ans d'ancienneté ;
- deux jours pour vingt ans d'ancienneté ;
- trois jours pour vingt-cinq ans d'ancienneté.

Prime d'ancienneté.

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 avril 2010

Il est attribué aux salariés une prime en fonction de l'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 17 du chapitre Ier.

Cette prime, calculée sur le minimum de rémunération de la fonction, est égale à :

- 3 % après 3 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Le montant de cette prime s'ajoute à la rémunération mensuelle et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Indemnisation en cas de maladie ou d'accident.

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 1999

En cas d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par un certificat médical adressé dans les 3 jours à l'employeur et contre-visite éventuelle, le salarié ayant au moins une année de présence continue dans l'entreprise recevra, pendant une durée ci-après définie, à la suite du délai de franchise de la sécurité sociale, son traitement sur la base du salaire net du mois en cours, sous déduction :

- du montant net des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- de la part des prestations du régime de prévoyance résultant des versements de l'employeur.

Toutefois, en cas d'accident du travail, l'indemnisation se fera dès le premier jour sans prise en compte du délai de franchise de la sécurité sociale ; il en sera de même en cas d'accident ou de maladie d'une durée supérieure à trente jours consécutifs.

La durée d'indemnisation augmentera avec l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

ANNEES REVOLUES : 1 à 5 ans. TRANCHE PRINCIPALE d'indemnisation 100 p. 100 :
30 jours calendaires TRANCHE SUPPLEMENTAIRE d'indemnisation 66 p. 100 :

30 jours calendaires de 3 à 5 ans.

ANNEES REVOLUES : 5 à 10 ans.

TRANCHE PRINCIPALE d'indemnisation 100 p. 100 :

60 jours calendaires.

TRANCHE SUPPLEMENTAIRE d'indemnisation 66 p. 100 :

20 jours calendaires de 8 à 10 ans.

ANNEES REVOLUES : 10 à 15 ans.

TRANCHE PRINCIPALE d'indemnisation 100 p. 100 :

90 jours calendaires.

TRANCHE SUPPLEMENTAIRE d'indemnisation 66 p. 100 :

10 jours calendaires de 13 à 15 ans.

ANNEES REVOLUES : Plus de 15 ans.

TRANCHE PRINCIPALE d'indemnisation 100 p. 100 :

120 jours calendaires.

TRANCHE SUPPLEMENTAIRE d'indemnisation 66 p. 100 :

20 jours calendaires de 23 à 28 ans.

40 jours calendaires de 28 à 33 ans.

60 jours calendaires pour plus de 33 ans.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés à un salarié au cours des douze derniers mois, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total les périodes ci-dessus visées.

Au cours de l'absence pour maladie, l'employeur qui décide de pourvoir au remplacement du salarié absent peut rompre le contrat de travail, à charge pour lui de verser à l'intéressé le délai-congé sous forme d'indemnité et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, qui se substituent à l'indemnisation maladie prévue ci-dessus à dater de l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

Cette décision ne pourra être notifiée qu'après la fin de période d'indemnisation à 100 p. 100.

Cependant, pendant les neuf premiers mois suivant le licenciement, une priorité d'embauche sera consentie sur un même poste.

Toutefois, dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat de travail, sauf exception prévue à l'article L. 122-32-2 du code du travail, n'est pas autorisée pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par cet accident ou cette maladie et pendant l'éventuel stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle décidé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel départementale.

NOTA (1) : Phrase exclue de l'extension par arrêté du 23 juillet 1990.

Préavis.

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis après la période d'essai est déterminée comme suit :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 15 jours ;

- 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Pendant la période de préavis, les salariés seront autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de deux heures par jour. Ces absences, fixées d'un commun accord, pourront être cumulées en partie ou en totalité avant l'expiration du préavis.

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction d'appointements, sauf en cas de démission. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Indemnités de licenciement.

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Sauf cas de faute grave du salarié, une indemnité de licenciement distincte du préavis, telle que définie ci-dessus, sera accordée aux salariés

licenciés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise et dans les conditions suivantes d'ancienneté relevées à la fin du contrat :

- jusqu'à 5 ans de présence : 1/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans de présence : 3/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans de présence : 4/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans de présence : 6/10 de mois par année, pro rata temporis.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 2/10 de mois sera accordé aux salariés ayant entre deux et cinq ans de présence.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 1/10 de mois, et non cumulable avec le précédent, sera accordé aux salariés ayant entre cinq et dix ans de présence.

Exemples :

1° Licenciement après trente mois d'ancienneté :

- salaire : 5 000 F ;
- indemnités : $2,5/10 + 2/10$ (forfaitaires) ;
- total : $4,5/10 \times 5\,000\text{ F} = 2\,250\text{ F}$.

2° Licenciement après cinq ans six mois d'ancienneté :

- salaire : 5 000 F ;
- indemnités : $6,5/10 + 1/10$ (forfaitaire) ;
- total : $7,5/10 \times 5\,000\text{ F} = 3\,750\text{ F}$.

3° Licenciement après sept ans d'ancienneté :

- salaire : 5 000 F ;
- indemnités : 5/10 pour la première tranche, 3/10 pour la tranche de six ans, 3/10 pour la tranche de sept ans + 1/10 forfaitaire ;
- total : $12/10 \times 5\,000\text{ F} = 6\,000\text{ F}$.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ci-dessus prévue ne pourra dépasser huit mois de salaire total.

En cas de licenciement économique, un supplément d'indemnité sera versé sous réserve d'une ancienneté de deux ans et selon l'âge de l'intéressé à la date de fin de contrat :

- indemnité supplémentaire de deux mois, de 50 à 52 ans ;
- indemnité supplémentaire de trois mois, de 53 à 55 ans ;
- indemnité supplémentaire de un mois, de 56 à 59 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées pro rata temporis.

Pour établir cette moyenne, il sera tenu compte de tous les éléments constitutifs de la rémunération, à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Retraite complémentaire.

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire.

Le taux global minimum de la cotisation est de 6 p. 100 sur le salaire brut, dont 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. 100 à la charge du salarié.

Quelle que soit sa date d'effet, le passage au taux de 6 p. 100 s'effectue sans application de la surcotisation résultant d'une pesée éventuellement défavorable des effectifs retraités et en activité.

Départ ou mise à la retraite.

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

A.-Retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant l'entreprise à partir d'au moins soixante ans pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, avec ou sans abattement selon son cas particulier, bénéficiera d'une indemnité fonction de son ancienneté.

Il devra respecter un préavis de deux mois.

L'allocation de départ à la retraite sera la suivante :

- de 2 à 5 ans : un mois ;
- de 5 à 15 ans : deux mois ;
- de 15 à 20 ans : trois mois ;
- de 20 à 25 ans : quatre mois ;
- de 25 à 35 ans : cinq mois ;
- plus de 35 ans : six mois.

Il en sera de même pour les salariés âgés de moins de 60 ans et pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite suivant les modalités prévues par les décrets d'application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

B.-Retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ayant un âge compris entre 60 et 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des dispositions visées à l'article 2 du présent accord.

Le délai de prévenance est de six mois.

Le salarié bénéficiera alors d'une indemnité fonction de son ancienneté :

- de 2 à 5 ans : un mois et demi ;
- de 5 à 10 ans : deux mois et demi ;
- de 10 à 15 ans : trois mois ;
- de 15 à 20 ans : quatre mois ;
- de 20 à 25 ans : cinq mois ;
- de 25 à 30 ans : six mois ;
- plus de 30 ans : sept mois.

Dans les deux cas :

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées pro rata temporis.

En cas de départ ou de mise à la retraite, après une période de longue maladie, l'indemnité sera calculée sur le salaire réactualisé à la date effective du départ à la retraite.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, quatrième alinéa, du code du travail.

Chapitre III : Classification du personnel ouvrier et employé

Méthode de classement.

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Le classement de l'emploi de chaque salarié (e) s'effectue, en premier lieu, par filière, puis par coefficient.

Les coefficients cités ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels ; seuls ces coefficients peuvent servir de base à la classification du personnel.

Les emplois sont classés en fonction de 4 filières :

1. La filière commerciale.
2. La filière administrative (" services-supports ").
3. La filière logistique.
4. La filière technique.

Au sein de chacune des filières, des critères indicatifs permettent de classer les emplois par coefficient ; de même, des emplois indicatifs permettent de classer les emplois réels par filière.

Les coefficients sont compris entre 200 et 250 ; des critères indicatifs permettant l'affectation d'un coefficient prennent en compte le type d'activité, les responsabilités et le niveau des connaissances professionnelles requis par l'emploi.

Pour les coefficients 200 et 210

- type d'activité : exécution de tâches simples ou répétitives en application de consignes précises ;
- responsabilité : exécution du travail conforme aux consignes reçues sous le contrôle d'un (e) salarié (e) de qualification supérieure ;
- niveau des connaissances : emplois ne nécessitant aucune formation professionnelle spécifique.

Pour les coefficients 220 et 230

- type d'activité : travaux d'exécution qualifiés dans le cadre de directives générales. Ces travaux variés peuvent être effectués en fonction de l'activité économique ou saisonnière de l'entreprise ;
- responsabilité : responsabilité de l'exécution des tâches confiées sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique ;
- niveau des connaissances : niveau de qualification relevant d'une formation professionnelle spécifique minimum sanctionnée par une certification professionnelle en relation avec l'emploi principal occupé ou des connaissances équivalentes.

Pour les coefficients 240 et 250

- type d'activité : travaux très qualifiés pouvant être exécutés sous le contrôle d'un (e) supérieur (e) hiérarchique et, dans certaines circonstances, en pleine autonomie ;
- responsabilité : l'emploi suppose une certaine initiative dans l'exécution du travail. Selon la nature de l'emploi, le (la) salarié (e) peut être amené (e) à contrôler du personnel d'un niveau hiérarchique inférieur, en fonction des instructions reçues.
- niveau des connaissances : l'emploi requiert une certification professionnelle ou une expérience, des compétences ou les connaissances professionnelles requises pour l'exécution de travaux très qualifiés.

Grilles de classification

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Filière commerciale

Catégorie “ Ouvrier (e) s/ employé (e) s ”

Coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs
200	Besoin de consignes	Employé (e) commercial (e)
210	Besoin de consignes Qualifié (e)	Employé (e) commercial (e)
220	Formation initiale (niveau bac)	Assistant (e) commercial (e)
230	Formation initiale (niveau bac) Qualifié (e)	Assistant (e) commercial (e)
240	Formation initiale (niveau bac, bac + 2) Fait preuve d'initiative/ délégation possible	Assistant (e) commercial (e) Commercial (e) itinérant (e)
250	Formation initiale (niveau bac, bac + 2) Fait preuve d'initiative/ exerce une délégation, qualifié (e)	Assistant (e) commercial (e) Commercial (e) itinérant (e)

Filière administrative (“ services-supports ”)

Coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs
200	Besoin de consignes	Personnel de nettoyage Employé (e) administratif (ve)
210	Besoin de consignes, qualifié (e)	Personnel de nettoyage Employé (e) administratif (ve)
220	Formation initiale (niveau bac)	Assistant (e) administratif (ve) Assistant (e) comptable
230	Formation initiale (niveau bac), qualifié (e)	Assistant (e) administratif (ve) Assistant (e) comptable
240	Formation initiale (niveau bac, bac + 2) Fait preuve d'initiative/ délégation possible	Assistant (e) administratif (ve) Assistant (e) comptable
250	Formation initiale (niveau bac, bac + 2), fait preuve d'initiative/ exerce une délégation, qualifié (e)	Assistant (e) administratif (ve) Assistant (e) comptable

Filière logistique

Coef.	Critères indicatifs	Emplois indicatifs		
		Filière administrative	Filière dépôt	Filière distribution
200	Besoin de consignes	Personnel de nettoyage	Manutentionnaire	Manutentionnaire
210	Besoin de consignes, qualifié (e)	Personnel de nettoyage	Manutentionnaire	Manutentionnaire
220	Permis C, faculté de conduire un engin motorisé, besoin de consignes	Magasinier (ère)	Cariste	Coursier (ère)
230	Permis C/ E, autonome, fait preuve d'initiatives/ délégation possible	Assistant (e) logistique, dispatcheur (euse)	Mécanicien (ne), opérateur (trice), dispatcheur (euse)	Chauffeur (euse)-livreur (euse)
240	Permis C/ E, fait preuve d'initiatives/ exerce une délégation, expérimenté (e)	Assistant (e) logistique, dispatcheur (euse)	Mécanicien (ne) opérateur (trice), dispatcheur (euse)	Chauffeur (euse)-livreur (euse), dispatcheur (euse)
250	Permis C/ E, fait preuve d'initiatives/ exerce une délégation, très expérimenté (e)	Assistant (e) logistique, dispatcheur (euse)	Assistant (e) logistique, dispatcheur (euse)	Chauffeur (euse)-livreur (euse), dispatcheur (euse)

Filière technique

Coef.	Critères indicatifs	Emplois indicatifs			
		Filière administrative	Filière installation	Filière entretien	Filière stations-service
200	Besoin de consignes	Assistant (e)	Aide-monteur (euse)		Opérateur (trice) station-service, personnel de nettoyage, manutentionnaire, équipier (ère)
210	Faculté de conduire un engin motorisé, besoin de consignes, qualifié (e)	Assistant (e)	Assistant (e)	Ramoneur (euse)	Opérateur (trice) spécialiste station-service, personnel de nettoyage, manutentionnaire, équipier (ère)
220	Formation scolaire de base, permis B, qualifié (e)	Magasinier (ère)	Monteur (euse)	Technicien (ne)	
230	Fait preuve d'initiatives/ délégation possible, qualifié (e) et expérimenté (e)	Magasinier (ère)	Monteur (euse)	Technicien (ne)	
240	Fait preuve d'initiatives/ exerce une délégation, qualifié (e) et expérimenté (e)	Gestionnaire	Monteur (euse), technicien (ne)	Technicien (ne), dépanneur (euse)	
250	Fait preuve d'initiatives/ exerce une délégation, très qualifié (e) et très expérimenté (e)	Gestionnaire	Monteur (euse), technicien (ne)	Technicien (ne), dépanneur (euse)	

Polyvalence.

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Etant donné la spécificité de la profession, certains salariés doivent exercer des travaux variés :

- de façon occasionnelle ;
- de façon régulière ou cyclique.

- a) La polyvalence consiste pour un salarié à mettre en oeuvre de manière régulière ou cyclique dans des fonctions différentes des connaissances spécifiques sanctionnées par des diplômes ou acquises par l'expérience professionnelle.
- b) Lorsque dans le cadre de la polyvalence, un salarié exerce des emplois classés à des coefficients différents, il bénéficie du coefficient le plus élevé.

Remplacements occasionnels ou temporaires.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Un salarié peut être appelé à en remplacer un autre classé à un coefficient supérieur.

Dans tous les cas où un salarié effectue un remplacement affectant la totalité des fonctions du salarié remplacé, d'une durée supérieure à trois mois, son salaire ne pourra être inférieur, pendant la période considérée, au salaire minimal du poste du remplacé.

Modalités de passage des classifications.

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Les modalités de passage des classifications antérieures aux nouvelles classifications définies par le cadre de la présente convention se feront dans chaque entreprise après discussion et consultation des représentants du personnel.

Chapitre IV : Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise

Domaine d'application.

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Les présentes dispositions s'appliquent aux technicien (ne) s et agent (e) s de maîtrise des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective dont le classement s'établit entre les coefficients 300 et 320.

Période d'essai.

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à 3 mois pour les technicien (ne) s et agent (e) s de maîtrise (coefficients 300 à 320).

Toutefois, cette période peut être renouvelée, une fois, pour une durée qui ne peut excéder 1 mois.

Toute suspension du contrat de travail, ainsi que les stages de formation obligatoire pendant la période d'essai, a pour effet de prolonger celle-ci d'une durée équivalant à la durée de suspension.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Salaires.

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2021

a) Les salariés bénéficiant des dispositions du présent chapitre sont appointés mensuellement, la rémunération étant indépendante du nombre de jours ouvrables dans le mois.

b) La rémunération effective des catégories de salariés dont les coefficients vont de 210 à 290 inclus ne pourra être inférieure au minimum garanti. Celui-ci correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini par les accords paritaires nationaux.

Le minimum garanti de ces catégories de salariés doit être corrigé en fonction de l'horaire effectif de travail et subir de ce fait les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Congé d'ancienneté.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Les jours supplémentaires conventionnels de congé d'ancienneté sont déterminés comme suit :

- un jour pour dix ans d'ancienneté ;
- deux jours pour quinze ans d'ancienneté ;
- trois jours pour vingt ans d'ancienneté.

Prime d'ancienneté.

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 avril 2010

Il est attribué aux salariés une prime en fonction de l'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 17 du chapitre Ier.

Cette prime, calculée sur le minimum de rémunération de la fonction, est égale à :

- 3 % après 3 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 12 % après 12 ans ;

- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Le montant de cette prime s'ajoute à la rémunération mensuelle et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Indemnisation en cas de maladie ou d'accident.

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 1999

En cas d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par un certificat médical adressé dans les 3 jours à l'employeur et contre-visite éventuelle, le salarié ayant au moins une année de présence continue dans l'entreprise recevra, pendant une durée ci-après définie, à la suite du délai de franchise de la sécurité sociale, son traitement sur la base du salaire net du mois en cours, sous déduction :

- du montant net des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- de la part des prestations du régime de prévoyance résultant des versements de l'employeur.

Toutefois, en cas d'accident du travail, l'indemnisation se fera dès le premier jour sans prise en compte du délai de franchise de la sécurité sociale ; il en sera de même en cas d'accident ou de maladie d'une durée supérieure à trente jours consécutifs.

La durée d'indemnisation augmentera avec l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

Années révolues	Tranche principale d'indemnisation 100 %	Tranche supplémentaire d'indemnisation 66 %	1 à 5 ans	60 jours calendaires	-
5 à 10 ans	60 jours calendaires	30 jours calendaires			
10 à 15 ans	120 jours calendaires	-			
Plus de 15 ans	120 jours calendaires	20 jours de 23 à 28 ans			
		40 jours de 28 à 33 ans			
		60 jours au-delà de 33 ans			

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés à un salarié au cours des douze derniers mois, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total les périodes ci-dessus visées.

Au cours de l'absence pour maladie, l'employeur qui décide de pourvoir au remplacement du salarié absent peut rompre le contrat de travail, à charge pour lui de verser à l'intéressé le délai-congé sous forme d'indemnité et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, qui se substituent à l'indemnisation maladie prévue ci-dessus à dater de l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

Cette décision ne pourra être notifiée qu'après la fin de la période d'indemnisation à 100 p. 100.

Cependant, pendant les neuf premiers mois suivant le licenciement, une priorité d'embauchage sera consentie sur un même poste.

Toutefois, dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat de travail, sauf exception prévue à l'article L. 122-32-2 du code du travail, n'est pas autorisée pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par cet accident ou cette maladie et pendant l'éventuel stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle décidé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel départementale.

Préavis.

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis après la période d'essai est déterminée comme suit :

- moins de deux ans d'ancienneté : un mois ;
- plus de deux ans d'ancienneté : deux mois.

Pendant la période de préavis, les salariés seront autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de deux heures par jour. Ces absences, fixées d'un commun accord, pourront être cumulées en partie ou en totalité avant l'expiration du préavis.

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction d'appointements, sauf en cas de démission. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Indemnités de licenciement.

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Sauf cas de faute grave du salarié, une indemnité de licenciement distincte du préavis, telle que définie ci-dessus, sera accordée aux salariés licenciés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise et dans les conditions suivantes d'ancienneté relevées à la fin du contrat :

- jusqu'à 5 ans de présence : 1/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans de présence : 3/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans de présence : 4/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans de présence : 6/10 de mois par année, pro rata temporis.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 2/10 de mois sera accordé aux salariés ayant entre deux et cinq ans de présence.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 1/10 de mois, et non cumulable avec le précédent, sera accordé aux salariés ayant entre cinq et dix ans de présence.

Exemples :

1° Licenciement après trente mois d'ancienneté :

- salaire : 7 000 F ;
- indemnités : 2,5/10 + 2/10 (forfaitaires) ;
- total : 4,5/10 " 7 000 F = 3 150 F.

2° Licenciement après cinq ans et six mois d'ancienneté :

- salaire : 7 000 F ;
- indemnités : 6,5/10 + 1/10 forfaitaire ;
- total : 7,5/10 " 7 000 F = 5 250 F.

3° Licenciement après sept ans d'ancienneté :

- salaire : 7 000 F ;
- indemnités : 5/10 pour la première tranche, 3/10 pour la tranche de six ans, 3/10 pour la tranche de sept ans + 1/10 forfaitaire ;
- total : 12/10 " 7 000 F = 8 400 F.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ci-dessus prévue ne pourra dépasser dix mois de salaire total.

En cas de licenciement économique, un supplément d'indemnité sera versé sous réserve d'une ancienneté de deux ans et selon l'âge de l'intéressé à la date de fin de contrat :

- indemnité supplémentaire de deux mois, de 50 à 52 ans ;
- indemnité supplémentaire de trois mois, de 53 à 55 ans ;
- indemnité supplémentaire de un mois, de 56 à 59 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées pro rata temporis.

Pour établir cette moyenne, il sera tenu compte de tous les éléments constitutifs de la rémunération, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Retraite complémentaire.

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire.

Le taux global minimum de la cotisation est de 6 p. 100 sur le salaire brut, dont 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. 100 à la charge

du salarié.

Quelle que soit sa date d'effet, le passage au taux de 6 p. 100 s'effectue sans application de la surcotation résultant d'une pesée éventuellement défavorable des effectifs retraités et en activité.

Départ ou mise à la retraite.

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

A.-Retraite à l'initiative du salarié (1)

Le salarié quittant l'entreprise à partir d'au moins soixante ans pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, avec ou sans abattement selon son cas particulier, bénéficiera d'une indemnité fonction de son ancienneté.

Il devra respecter un préavis de deux mois.

L'allocation de départ à la retraite sera la suivante :

- de 2 à 5 ans : un mois ;
- de 5 à 15 ans : deux mois ;
- de 15 à 20 ans : trois mois ;
- de 20 à 25 ans : quatre mois ;
- de 25 à 35 ans : cinq mois ;
- plus de 35 ans : six mois.

Il en sera de même pour les salariés âgés de moins de 60 ans et pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite suivant les modalités prévues par les décrets d'application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

B.-Retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ayant un âge compris entre 60 et 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des dispositions visées à l'article 2 du présent accord.

Le délai de prévenance est de six mois.

Le salarié bénéficiera alors d'une indemnité fonction de son ancienneté :

- de 2 à 5 ans : un mois et demi ;
- de 5 à 10 ans : deux mois et demi ;
- de 10 à 15 ans : trois mois ;
- de 15 à 20 ans : quatre mois ;
- de 20 à 25 ans : cinq mois ;
- de 25 à 30 ans : six mois ;
- plus de 30 ans : sept mois.

Dans les deux cas :

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées pro rata temporis.

En cas de départ ou de mise à la retraite, après une période de longue maladie, l'indemnité sera calculée sur le salaire réactualisé à la date effective du départ à la retraite.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, quatrième alinéa, du code du travail.

Chapitre V : Classification des techniciens et agents de maîtrise

Méthode de classement.

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Le classement de l'emploi des technicien (ne) s et agent (e) s de maîtrise s'effectue en premier lieu par filière, puis par coefficient.

Les coefficients cités ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels ; seuls ces coefficients peuvent servir de base à la classification du personnel.

Les emplois sont classés en fonction de 5 filières :

1. La filière commerciale « services-supports ».
2. La filière commerciale.
3. La filière technique.
4. La filière logistique.
5. La filière stations-service.

Au sein de chacune des filières, des critères indicatifs permettent de classer les emplois par coefficient ; de même, des emplois indicatifs

permettent de classer les emplois réels par filière.

Les coefficients sont compris entre 300 et 320 ; des critères indicatifs permettant l'affectation d'un coefficient prennent en compte le type d'activité, les responsabilités, et le niveau des connaissances :

- a) Type d'activité : Les technicien (ne) s et agent (e) s de maîtrise font partie du personnel d'encadrement. Leurs activités requièrent compétence, qualification et responsabilité. Certain (e) s peuvent exercer des fonctions de commandement et d'animation.
- b) Responsabilité : emploi qui suppose une autonomie et la faculté de prendre des initiatives dans la conduite et l'exécution de son travail.
- c) Niveau des connaissances : emploi qui requiert des certifications ou qualifications ou des connaissances professionnelles approfondies.

Pour le coefficient 300

Emploi dans lequel le (la) salarié (e) est responsable de la conduite et de l'application d'un programme de travail à partir d'instructions précises. Il (elle) peut exercer un commandement sur un groupe de personnel de classification inférieure.

Pour le coefficient 310

Emploi dans lequel le (la) salarié (e) est responsable de l'exécution d'un programme. Il (elle) peut exercer un commandement sur un groupe de personnel de classification inférieure.

Pour le coefficient 320

Emploi dans lequel le (la) salarié (e) est responsable de l'exécution d'une mission à la préparation de laquelle il peut être associé. Il (elle) peut exercer un commandement sur un personnel de niveau ou d'échelon inférieur.

Grilles de classification

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Catégorie technicien (ne) s/ agent (e) s de maîtrise

Coef.	Critères indicatifs	Emplois indicatifs				
		Filière services-soutils	Filière commerciale	Filière technique	Filière logistique	Filière stations-service
300	Formation initiale supérieure (niveau bac + 2), évolution de statut (O/ E vers T/ AM), besoin de consignes	Comptable, informaticien (ne), assistant (e) RH, responsable de groupe/ section	Attaché (e) technico-commercial (e), inspecteur (trice) commercial (e)	Technicien (ne), contremaître, chef (e) de chantier	Dispatcheur (euse), agent de dépôt	Adjoint (e) au responsable de station-service, chef (e) de station-service
310	Formation initiale supérieure (niveau bac + 2), fait preuve d'initiatives/ délégation possible, peut diriger un groupe de personnes	Comptable, informaticien (ne), assistant (e) RH, responsable de groupe/ section	Attaché (e) technico-commercial (e), inspecteur (trice) commercial (e)	Technicien (ne), contremaître, chef (e) de chantier	Dispatcheur (euse), agent de dépôt	Adjoint (e) au responsable de station-service
320	Formation initiale supérieure (niveau bac + 2), fait preuve d'initiatives Exerce une délégation, peut diriger un groupe de personnes, très expérimenté (e)	Comptable, informaticien (ne), assistant (e) RH, responsable de groupe/ section	Attaché (e) technico-commercial (e), inspecteur (trice) commercial (e)	Technicien (ne), contremaître, chef (e) de chantier	Dispatcheur (euse), chef de dépôt, agent de dépôt	Adjoint (e) au responsable de station-service

Formation.

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Pour permettre leur évolution de carrière, les agents de maîtrise doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales en matière de formation.

Les entreprises rechercheront avec les représentants du personnel ou, en leur absence, avec les A.M. concernés les mesures à mettre en oeuvre pour permettre aux A.M. de se tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales ou professionnelles nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions et pour tenir compte de l'évolution technologique.

Concertation.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Les directions doivent avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

Modalités de passage des classifications.

Article 5

Les modalités de passage des classifications antérieures aux nouvelles classifications définies par le cadre de la présente convention se feront dans chaque entreprise après discussion et consultation des représentants du personnel.

Chapitre VI : Dispositions particulières aux cadres

Domaine d'application.

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Le présent chapitre s'applique aux cadres et ingénieurs des entreprises relevant du champ territorial et professionnel de la convention collective, et dont les coefficients sont définis au chapitre VII.

Les cadres et ingénieurs sont désignés dans la présente convention sous l'appellation " Cadres ". Le personnel " Cadres " est constitué de salariés dont la compétence, la qualification et les responsabilités sont définies ci-après.

Ces salariés possèdent une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, constatée par un diplôme d'enseignement supérieur, ou ont acquis une formation équivalente.

Ils exercent un commandement par délégation de l'employeur, ou assument des responsabilités équivalentes. Dans certains cas toutefois, ils peuvent ne pas exercer des fonctions de commandement.

Ne sont visés ni les salariés occupant une fonction relevant des catégories employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise même s'ils bénéficient des régimes de retraite ou de prévoyance des cadres, ni le personnel bénéficiant du statut des V.R.P.

Période d'essai.

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 avril 2009

Tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est de 4 mois pour les cadres.

Toutefois, cette période peut être renouvelée, une fois, pour une durée qui ne peut excéder 2 mois.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail qui prévoit que la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. (Arrêté du 16 avril 2010, art. 1er)

Salaires.

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2021

Appointements minima : les appointements minima garantis précisés dans le cadre des accords paritaires nationaux correspondent à l'horaire hebdomadaire légal.

Les cadres sont rémunérés en fonction de leurs responsabilités et des contraintes d'horaires qui peuvent s'imposer à eux pour les besoins du service. Leur rémunération en tient compte forfaitairement.

Congés supplémentaires.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Pour tenir compte des contraintes de service, les cadres bénéficient d'un congé supplémentaire de trois jours à partir d'un an d'ancienneté.

Indemnisation en cas de maladie ou d'accident.

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 1999

En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical adressé dans les trois jours à l'employeur et contre-visite éventuelle, le salarié ayant au moins une année de présence continue dans l'établissement recevra pendant une durée d'un mois, de date à date, à la suite du délai de franchise de la sécurité sociale, son traitement sur la base du salaire brut du mois en cours, sous déduction :

- des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- de la part des prestations du régime de prévoyance résultant des versements de l'employeur ;

Toutefois, en cas d'accident du travail, l'indemnisation se fera dès le premier jour sans prise en compte du délai de franchise de la sécurité sociale ; il en sera de même en cas d'accident ou de maladie d'une durée supérieure à trente jours consécutifs.

La durée d'indemnisation augmentera avec l'ancienneté du cadre dans les conditions suivantes :

ANNEES REVOLUES : 1 à 5 ans

TRANCHE PRINCIPALE D'INDEMNISATION à 100 p. 100 : 90 jours calendaires

ANNEES REVOLUES : 5 à 10 ans

TRANCHE PRINCIPALE D'INDEMNISATION à 100 p. 100 : 90 jours calendaires

TRANCHE SUPPLEMENTAIRE D'INDEMNISATION à 66 p. 100 : 30 jours calendaires

ANNEES REVOLUES : 10 à 15 ans

TRANCHE PRINCIPALE D'INDEMNISATION à 100 p. 100 : 120 jours calendaires

ANNEES REVOLUES : Plus de 15 ans

TRANCHE PRINCIPALE D'INDEMNISATION à 100 p. 100 : 150 jours calendaires

TRANCHE SUPPLEMENTAIRE D'INDEMNISATION à 66 p. 100 : 20 jours de

23 à 28 ans

40 jours de 28 à 33 ans

60 jours au-delà de 33 ans

Au cours de l'absence pour maladie, l'employeur qui décide de pourvoir au remplacement du salarié absent peut rompre le contrat de travail, à charge pour lui de verser à l'intéressé le délai-congé sous forme d'indemnité et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, qui se substituent à l'indemnisation maladie prévue ci-dessus à dater de l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

Cette décision ne pourra être notifiée qu'après la fin de la période d'indemnisation à 100 p. 100. Cependant, pendant les neuf premiers mois suivant le licenciement, une priorité d'embauche sera consentie sur un même poste.

Toutefois, dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat de travail, sauf exception prévue à l'article L. 122-32-2 du code du travail, n'est pas autorisée pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par cet accident ou cette maladie et pendant l'éventuel stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle décidé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel départementale.

Préavis.

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Tout licenciement d'un cadre doit être notifié à l'intéressé, conformément à la loi.

Après expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement fixant un délai plus long, est fixé à trois mois.

Indemnités de licenciement.

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 janvier 1990

Sauf cas de faute grave du salarié, une indemnité de licenciement distincte du préavis, telle que définie ci-dessus, sera accordée aux salariés licenciés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise et dans les conditions suivantes d'ancienneté relevées à la fin du contrat :

- jusqu'à 5 ans de présence : 3/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans de présence : 4/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans de présence : 6/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans de présence : 7/10 de mois par année, pro rata temporis.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 2/10 de mois sera accordé aux salariés ayant entre deux et cinq ans de présence.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 1/10 de mois, et non cumulable avec le précédent, sera accordé aux salariés ayant entre cinq et dix ans de présence.

Exemples :

1° Licenciement après trente mois d'ancienneté :

- salaire : 10 000 F ;
- indemnités : 7,5/10 + 2/10 (forfaitaires) ;
- total : 9,5/10 x 10 000 F = 9 500 F.

2° Licenciement après sept ans d'ancienneté :

- salaire : 10 000 F ;
- indemnités : 5 fois 3/10 pour la première tranche, 4/10 pour la tranche de six ans, 4/10 pour la tranche de sept ans, soit 23/10 + 1/10 forfaitaire ;
- total : 24/10 x 10 000 F = 24 000 F.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ci-dessus prévue ne pourra dépasser quinze mois de salaire total.

En cas de licenciement économique un supplément d'indemnité sera versé sous réserve d'une ancienneté de deux ans et selon l'âge de l'intéressé à la date de fin du contrat :

- indemnité supplémentaire de deux mois, de 50 à 52 ans ;
- indemnité supplémentaire de trois mois, de 53 à 55 ans ;
- indemnité supplémentaire de un mois, de 56 à 59 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées pro rata temporis.

Pour établir cette moyenne, il sera tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Retraite complémentaire.

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire du régime ARRCO ainsi qu'à une caisse de retraite " cadres " du régime AGIRC

Départ ou mise à la retraite.

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

A.-Retraite à l'initiative du salarié. (1)

Le salarié quittant l'entreprise à partir d'au moins soixante ans pour bénéficier du droit à une pension vieillesse, avec ou sans abattement selon son cas particulier, bénéficiera d'une indemnité fonction de son ancienneté.

L'allocation de départ à la retraite sera la suivante :

- de 2 à 5 ans : un mois ;
- de 5 à 15 ans : deux mois ;
- de 15 à 20 ans : trois mois ;
- de 20 à 25 ans : quatre mois ;
- de 25 à 30 ans : cinq mois ;
- plus de 30 ans : six mois.

Il devra respecter un préavis de deux mois. Il en sera de même pour les salariés âgés de moins de 60 ans et pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite suivant les modalités prévues par les décrets d'application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

B.-Retraite à l'initiative de l'employeur.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ayant un âge compris entre 60 et 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des dispositions visées à l'article 2 du présent accord.

Le délai de prévenance est de six mois.

Le salarié bénéficiera alors d'une indemnité fonction de son ancienneté :

- de 2 à 5 ans : un mois et demi ;
- de 5 à 10 ans : deux mois et demi ;
- de 10 à 15 ans : trois mois ;
- de 15 à 20 ans : quatre mois ;
- de 20 à 25 ans : cinq mois ;
- de 25 à 30 ans : six mois ;
- plus de 30 ans : sept mois.

Dans les deux cas :

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées pro rata temporis.

En cas de départ ou de mise à la retraite, après une période de longue maladie, l'indemnité sera calculée sur le salaire réactualisé à la date effective du départ à la retraite.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, quatrième alinéa, du code du travail.

Chapitre VII : Classification des cadres

Méthode de classement.

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Le classement de chaque cadre s'effectue en tenant compte de ses compétences, de ses responsabilités et de son autonomie.

Les coefficients cités ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels.

La classification du personnel « cadre » s'effectue obligatoirement en fonction de cette grille.

Les coefficients sont compris entre 400 et 460 ; des critères indicatifs permettant l'affectation d'un coefficient prennent en compte le type d'activité, les responsabilités, le niveau des connaissances et le seuil d'accès des diplômes :

Pour le coefficient 400

Ce niveau est réservé aux cadres débutant (e) s possédant un diplôme d'enseignement supérieur obtenu après 3 années d'études au minimum, correspondant aux besoins de l'emploi proposé et n'ayant pas ou peu d'expérience pratique.

Pour les coefficients 410, 420 et 430

Ce niveau concerne les cadres qualifié (e) s diplômé (e) s. Les salarié (e) s ayant acquis par leur expérience professionnelle des compétences équivalentes peuvent également accéder directement à cette position.

Ils (elles) peuvent exercer un commandement sur du personnel d'exécution et d'encadrement.

Ils (elles) assument de larges responsabilités dans les divers secteurs de l'entreprise.

Pour les coefficients 440 et 450

Ce niveau concerne les cadres ayant une grande expérience alliée à des connaissances théoriques et pratiques étendues.

Leur expérience et leur compétence permettent une délégation importante des pouvoirs.

Ils (elles) peuvent exercer un commandement sur du personnel d'exécution et d'encadrement.

À l'intérieur de ce niveau, les différents coefficients permettent de tenir compte de la variété des situations en particulier de l'importance des fonctions variant selon la taille et la structure des entreprises et des établissements.

Pour le coefficient 460

Ce niveau est réservé aux cadres de position supérieure, c'est-à-dire aux cadres dirigeant (e) s. Il est réservé à ceux (celles) qui assurent la direction de l'entreprise au plus haut niveau avec la coordination des différents secteurs.

Il peut concerner également la direction, dans les sociétés importantes, d'un encadrement comprenant plusieurs cadres des coefficients inférieurs, placés directement sous leurs ordres.

Grilles de classification

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 2018

Catégorie cadres

Coefficient	Critères indicatifs
400	Cadre débutant (e)
410	Exerce sa responsabilité dans le cadre de missions bien précises ou après au maximum 1 an d'ancienneté au coefficient 400
420	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience assez étendue dans sa spécialité
430	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience très étendue dans sa spécialité, est considéré (e) comme expert
440	Cadre hautement spécialisé (e) disposant d'une très large autonomie. Peut exercer son autorité sur plusieurs cadres de niveau inférieur
450	Cadre hautement spécialisé (e) responsable de la coordination de plusieurs services ou départements
460	Cadre dirigeant (e)

Formation.

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Pour permettre leur évolution de carrière, les cadres doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales en matière de formation.

Les entreprises rechercheront, avec les représentants du personnel ou en leur absence avec les cadres concernés, les mesures à mettre en oeuvre pour permettre aux cadres de se tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales ou professionnelles nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions et pour tenir compte de l'évolution technologique.

Concertation.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Les directions doivent avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

Modalités de passage des classifications.

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 1985

Les modalités de passage des classifications antérieures aux nouvelles classifications définies dans le cadre de la présente convention se feront dans chaque entreprise après discussion et consultation des représentants du personnel.