

Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Chapitre Ier : Dispositions générales](#)
- [Chapitre II : Droits collectifs](#)
- [Chapitre III : Dispositions communes](#)
- [Chapitre IV : Statuts particuliers](#)

[Chapitre Ier : Dispositions générales](#)

Chapitre Ier : Dispositions générales

Objet de la convention.

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

Il a été conclu la présente convention collective en application des dispositions du titre III du livre Ier du code du travail.

Champ d'application professionnel.

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

2.1. Pour les entreprises

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

Durée, entrée en vigueur et publicité de la convention.

3.1. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2. Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Les parties signataires conviennent que les entreprises concernées ont jusqu'au 1er juillet 2005 pour se mettre en conformité avec les dispositions de la présente convention.

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

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

Commission paritaire de suivi.

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

Dispositions transitoires :

Dénonciation et révision de la convention.

6.1. Dénonciation de la convention

Elle pourra être dénoncée par l'ensemble des signataires ou par l'une seulement des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis minimal de 6 mois (1).

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

Commission paritaire d'interprétation et conciliation.

7.1. Composition et fonctionnement

La commission paritaire est composée d'un représentant de chacune des organisations des salariés signataires, d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des organisations de salariés, d'autre part.

Respect des droits et libertés fondamentaux.

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

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

Chapitre II : Droits collectifs

Représentation du personnel et droits syndicaux.

1.1. Non-discrimination et liberté d'opinion

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

1.2. Droit syndical

Négociation collective.

2.1. Négociation collective de branche

Dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, notamment en ce qui concerne la révision des salaires, les organisations d'employeurs et de salariés se réunissent dans le cadre d'une commission paritaire constituée suivant les mêmes règles que celles adoptées pour la négociation de la présente convention et conformément à l'article L. 132-12 du code du travail.

Santé, sécurité, hygiène et conditions de travail.

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

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

Classifications.

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

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

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

Révision des barèmes de salaire.

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

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

Chapitre III : Dispositions communes

Recrutements.

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

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

Contrat de travail.

2.1. Engagement

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

2.2. Qualification

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

Bulletin de paie.

Le bulletin de paie doit comporter les mentions légales, notamment :

- le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur ;

- le numéro SIRET de l'établissement ;

- son numéro de code NAF ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

- le nom, le prénom et l'adresse de la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

Ancienneté.

4.1. Définition et décompte

On entend par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois quels qu'aient été ses emplois successifs. Déduction est faite, toutefois, de la durée des emplois interrompus par démission de l'intéressé, sauf décision contraire de l'employeur, ou en raison d'une faute grave commise par le salarié ayant entraîné son licenciement (1).

Rémunérations minimales.

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

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

La rémunération minimale garantie est définie pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures. Elle est calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Aux salaires minima conventionnels s'ajoutent :

- les primes à caractère conventionnel ;

Durée du travail : principes.

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

La législation sur la durée du travail s'applique à l'ensemble e du personnel des filières administrative, technique et commerciale des entreprises de distribution directe et, pour les distributeurs, dans les conditions décrites à l'article 2.2 du chapitre IV.

Congés payés.

7.1. Durée du congé

Tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés a droit à 30 jours ouvrables de congés, calculés indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux.

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

Congés exceptionnels.

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

8.1. Congés pour événements familiaux

- mariage de l'intéressé : 5 jours ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- mariage d'un frère, d'une soeur, de petits-enfants : 1 jour ;

- naissance d'un enfant et adoption : 3 jours ;

Jours fériés.

Le 1er Mai est un jour férié chômé et payé pour l'ensemble des salariés. Il est rémunéré pour les distributeurs sur la moyenne journalière des rémunérations des 3 ou des 6 derniers mois avec prise en compte du calcul le plus favorable.

Les autres jours fériés locaux et nationaux :

- seront chômeés et payés au personnel des filières administrative et commerciale telles que définies à l'annexe classification ;

- ne seront pas chômeés par le personnel de la filière technique, logistique et technologique.

Maladie.

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

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

Maternité et congé parental.

11.1. Maternité

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

Accident du travail et maladie professionnelle.

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit se conformer à la législation relative aux accidents du travail, notamment pour la déclaration de l'accident à l'employeur. Les accidents du travail ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail, quelle que soit la durée de l'absence qu'ils motivent.

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

Formation professionnelle.

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

cours de leur carrière.

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

Pour ce faire, une étroite coordination doit être mise en oeuvre entre la direction et les institutions représentatives du personnel.

Obligations militaires.

Les jours de rendez-vous citoyen, les périodes normales de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, ne sont pas déduites pour le calcul des droits à congés payés annuels.

Ces périodes ne sont pas rémunérées.

Elles peuvent être imputées sur les droits à congés payés à la demande du salarié et avec accord de l'entreprise.

Modification du contrat de travail.

15.1. Refus du salarié

Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite de l'employeur. Le salarié visé par cette mesure dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour donner sa réponse.

Rupture du contrat de travail.

16.1. Démission du salarié

Lorsque la cause de la fin du contrat de travail est la démission du salarié, celui-ci doit observer un préavis de :

- 2 semaines pour les distributeurs ;
- 1 mois pour les employés, 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- et 3 mois pour les cadres.

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

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

Régime de retraite complémentaire et de prévoyance.

17.1. Régime de retraite complémentaire des non-cadres.

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour tous leurs salariés, non cadres, à une caisse de retraite affiliée à l'ARRCO, au taux contractuel minimum applicable à chaque catégorie. (1)

17.2. Régime de retraite et de prévoyance des cadres.

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

Indemnité de fin de carrière.

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un salarié peut intervenir, à la demande de l'employeur ou du salarié, sous les conditions suivantes :

- que l'intéressé soit au moins parvenu à l'âge de l'ouverture des droits à la pension de vieillesse du régime général ;
- qu'il ait été observé, de part et d'autre, un délai de préavis qui peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, aller jusqu'à 3 mois, sans pour autant être inférieur à 1 mois.

Chapitre IV : Statuts particuliers

Dispositions applicables à la filière logistique exclusivement.

1.1. Temps plein modulé

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

Dispositions particulières/statut du distributeur.

2.1. Définition et clauses contractuelles

Sont concernés les distributeurs tels que définis au chapitre classifications.

Les entreprises doivent établir, au profit de leurs distributeurs, des contrats de travail respectant les prescriptions ci-après :

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

Le contrat de travail des distributeurs mentionne, d'une part :

- la classification du distributeur ;
- la date d'embauche et la durée calendaire de la période d'essai ;