

Brochure n° 3261

**Convention collective nationale**

IDCC : 1611. – **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE  
DE PUBLICITÉ DIRECTE**

---

**AVENANT N° 13 DU 26 JUIN 2006**

PORTANT MODIFICATION

DE CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION

NOR : *ASET0650915M*

IDCC : *1611*

---

Entre les parties signataires, les modifications suivantes sont convenues afin de mettre en conformité la convention collective nationale n° 3261 du secteur du routage après la fusion du syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe et du syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques.

A compter de la ratification de cet avenant et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'ensemble des activités du secteur du routage entrera dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3261 qui sera dorénavant dénommée comme suit : « Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe ».

En conséquence, cet avenant rendra caduc l'accord national professionnel du 8 avril 1997 relatif au secteur du routage de journaux périodiques aux abonnés (accord étendu, arrêté d'extension du 20 octobre 1997 et paru au *Journal officiel* du 30 octobre 1997) après les formalités de dénonciation par le syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques auprès des autorités concernées.

Enumération des articles ou chapitres modifiés par cet avenant :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champs d'application*

La présente convention nationale a pour objet de régler sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, agents de

maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises dont l'activité principale est la logistique de la communication écrite directe fournissant aux entreprises l'une des prestations de services suivantes :

- gestion informatisée de fichiers et/ou édition des documents adressés ;
- conditionnement des documents de gestion, envois de journaux et périodiques aux abonnés, messages publicitaires adressés ou non adressés, groupage, routage de catalogues ;
- façonnage des documents fournis ;
- colisage et expédition.

Ces activités sont essentiellement répertoriées, suivant la nomenclature d'activités française (NAF) :

- 74.8 G Routage ;
- 64.1 C Autres activités du courrier.

Elles peuvent occasionnellement se trouver répertoriées aux codes :

- 72.3 Z Traitement des données ;
- 74.8 K Services annexes à la production,

à l'exclusion des entreprises relevant d'une autre convention collective nationale étendue compte tenu de leur activité principale.

La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords particuliers ou d'accords d'entreprise plus favorables.

## Article 16

### *Mise à disposition de la convention collective*

L'entreprise met à disposition un exemplaire de la présente convention afin que tout salarié, qui en fera la demande, puisse la consulter quelle que soit la nature de son contrat de travail.

## Article 22

### *Durée du travail*

22.3.2. Horaire hebdomadaire soumis à des variations dans l'année.

Période de décompte de l'horaire :

Premier alinéa modifié comme suit :

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'une durée inférieure dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, ne pouvant en tout état de cause excéder 1 607 heures, nombre qui équivaut à la moyenne annuelle des 35 heures, après prise en compte du repos hebdomadaire, des 5 semaines des congés payés et des jours fériés légaux et/ou les 7 heures correspondant à la journée de solidarité compris dans la période.

Pour le personnel dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur emploi du temps, une convention de forfait annuel en jours sera établie et en tout état de cause, le nombre de jours

effectif de travail ne pourra dépasser le plafond de 218 jours sur la période annuelle de référence. Une convention peut prévoir que les jours de repos peuvent être affectés sur un compte d'épargne-temps conformément aux dispositions légales définies par l'article L. 227-1 du code du travail.

Les seuils ci-dessus définis sont majorés proportionnellement pour les personnels n'ayant pas acquis la totalité des congés légaux.

## Article 26

### CHAPITRE V

#### *Salaire de base*

Les rémunérations de base relatives à chaque emploi sont définies par groupe et par échelon.

##### 5.1. Salaire minimum mensuel conventionnel pour un salarié à plein temps

La rémunération mensuelle de base des salariés à temps plein, quelle que soit l'organisation du temps de travail, est lissée sur 151,67 heures mensuelles, soit 35 heures de travail hebdomadaire.

##### 5.2. La valorisation et le décompte des absences

La valorisation des absences se fera sur la base du salaire mensuel réel du salarié.

En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée, les heures doivent être décomptées ou récupérées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation sera calculée sur la base des dispositions conventionnelles et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-2 du code du travail.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée mensuelle y compris le complément de salaire et ce, conformément à l'article L. 212-2 du code du travail et des articles 5 et 6 de l'accord national interprofessionnel.

## Article 33

### *Ancienneté. – Présence effective*

##### 33.1. Indemnités de licenciement ou de départ volontaire ou de départ en retraite du salarié

L'ancienneté s'entend du temps pendant lequel le salarié a été au service continu de la même entreprise ou du groupe.

L'ancienneté s'apprécie à la date de rupture du contrat de travail consécutive au licenciement ou du départ volontaire ou du départ en retraite du salarié.

### 33.2. Congés payés

Sont assimilés à du temps de travail effectif comptant pour l'acquisition des droits à congés payés :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les repos de compensation et les repos compensateurs pour heures supplémentaires ;
- les périodes de repos maternité et paternité ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes militaires de réserve obligatoire ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national pour les salariés de nationalité française ainsi que pour les ressortissants d'un pays membre de la CEE ;
- les congés de formation ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- les congés de naissance ou d'adoption ;
- les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise ;
- le temps de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### Article 34

#### *Obligations militaires*

Après l'expiration de la période d'essai, les périodes normales de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé sont intégralement rémunérées par l'employeur sous déduction des indemnités qui sont versées à l'intéressé à cette occasion par l'autorité militaire. En ce qui concerne le service préparatoire militaire (dans la limite de 3 jours), aucune déduction ne sera retenue sur la rémunération si le salarié a au moins 3 mois d'ancienneté.

### Article 35

#### *Maladie. - Accident*

Les absences dues à l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, constatées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent qu'une simple suspension de contrat.

Toutefois, si la maladie devait occasionner une interruption de travail de 2 années consécutives et après évaluation médicale par la médecine du travail et, le cas échéant, recherche d'un emploi compatible avec l'état de l'intéressé notamment (mi-temps thérapeutique), le contrat de travail se trouverait rompu de plein droit en application des dispositions régissant le licenciement, mais sans préavis de part et d'autre.

1. En cas d'accident du travail :

- le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté percevra uniquement les indemnités de la sécurité sociale ;
- le salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté percevra un complément de salaire net à charge de l'entreprise, tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale, égal à la différence entre le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les appointements nets de l'intéressé, pendant une durée maximum de 1 an, sans que la rémunération nette de l'intéressé puisse dépasser celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

2. En cas de maladie ou d'accident de trajet à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale :

- le salarié ayant moins de 3 ans d'ancienneté percevra uniquement les indemnités de la sécurité sociale ;
- le salarié ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour d'arrêt a droit au maintien de son salaire, à partir du onzième jour d'arrêt, tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale, dans les limites suivantes :
  - pendant les 30 jours suivants, un complément de salaire net à charge de l'entreprise, égal à la différence entre, d'une part, le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et d'autre part, les appointements nets de l'intéressé ;
  - pendant une seconde période de 30 jours, un complément de salaire égal à la différence entre, d'une part, le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, d'autre part, dans la limite de 66,6 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Ces deux périodes de 30 jours sont chacune augmentée de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté (en sus du seuil de 3 ans déjà exigé) sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours.

Le plafond d'indemnisation s'analyse comme suit :

- les durées d'indemnisation s'entendent par période de 12 mois : au cours d'une période de 12 mois, un salarié ne peut recevoir au titre de ces différents arrêts un nombre de jours indemnisés supérieurs au contingent auquel il a droit. Il faut donc calculer à chaque arrêt de travail combien de jours ont déjà été indemnisés dans les 12 mois qui précèdent (le point de départ de ce compte à rebours étant fixé au premier jour du nouvel arrêt et non au premier jour d'indemnisation) ;
- la durée d'indemnisation maximum pour la maladie et accident de trajet ne peut excéder le nombre de jours indemnisés dans la tranche correspondant à l'ancienneté du salarié.

Le maintien intégral ou partiel du salaire comme défini ci-dessus n'est pas dû lorsque le salarié se voit refuser les indemnités de la sécurité sociale.

De plus, l'indemnisation complémentaire maladie suppose une suspension du contrat de travail. De ce fait, lorsqu'un salarié malade est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité à temps partiel (mi-temps thérapeutique) il ne pourra prétendre à l'indemnisation complémentaire, et cela, bien qu'il continue de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale.

3. Outre les dispositions conventionnelles prévues aux chapitres 1 et 2 du présent article, l'entreprise doit souscrire auprès d'un organisme de prévoyance à gestion paritaire une garantie incapacité de travail invalidité et les cotisations afférentes seront prises en charge à 45 % par le salarié et à 55 % par l'entreprise.

L'objet de la garantie a pour but de procurer au salarié en arrêt de travail, pour maladie, un complément aux prestations prévues d'une part dans les dispositions de l'accord national de mensualisation du 10 décembre 1977 (loi du 19 janvier 1978) et d'autre part les indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées dans les conditions suivantes tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale :

3.1. En cas de maladie ou accident de la vie privée, à partir du 65<sup>e</sup> jour d'arrêt continu.

3.2. En cas d'hospitalisation de plus de trois jours, à partir du quatrième.

Ce complément sera, le cas échéant, versé rétroactivement au quatrième jour en cas d'hospitalisation après cette date mais dans le cours du même arrêt de travail.

3.3. Le montant de la garantie prévu aux 3.1 et 3.2 est égal à 80 % de la rémunération brute sans pouvoir excéder la rémunération nette de l'intéressé, sous déduction d'une part des dispositions de l'accord national de mensualisation et, d'autre part, des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, et quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Les indemnités complémentaires ci-dessus sont maintenues, tant que le salarié perçoit les indemnités de la sécurité sociale, pendant une période maximale de 3 ans à compter de l'arrêt, sans pouvoir dépasser la date d'effet de la retraite ou le 65<sup>e</sup> anniversaire ou la date de mise en invalidité.

3.4. En cas d'invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale, le salarié recevra d'un organisme paritaire une rente complémentaire égale à sa rémunération nette, sous déduction des prestations de la sécurité sociale et cela jusqu'au sixième anniversaire de l'intéressé (ou jusqu'à son décès, si celui-ci survient avant).

Les parties conviennent que cet organisme de prévoyance, institution agréée par arrêté du ministère du travail, sera choisi avant le 31 décembre 2006 par le comité paritaire de gestion prévu au chapitre 4 du présent article et que les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'y affilier leur personnel.

Le bénéfice des dispositions précédentes concernant les absences pour maladie ou accident de trajet n'est acquis au salarié que dans la mesure où celui-ci :

- fait parvenir à son employeur, sauf force majeure, dans les 3 jours suivant l'arrêt de travail, un certificat médical justificatif ;
- accepte de se soumettre à la contre-visite médicale que l'employeur pourrait exiger le cas échéant, et sous réserve des conclusions du médecin contrôleur mandaté par ce dernier.

Les chapitres 1<sup>er</sup>, 2 et 3 ci-dessus ne pourront pas être mis en œuvre avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, à compter de cette date, ils seront les bases conventionnelles en termes d'indemnité pour les arrêts accident du travail, maladie et accident de trajet.

4. Comité paritaire de gestion, il est mis en place un comité paritaire de gestion chargé de choisir et de surveiller le régime de prévoyance instauré par la convention collective.

Il sera saisi par institution désignée pour en assurer la gestion, pour tout problème relatif à l'interprétation et au fonctionnement du régime.

Par ailleurs, l'institution désignée présentera les résultats financiers tous les ans, au minimum dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice pour examen par le comité.

A l'issue de cet examen, le comité prendra toutes les mesures nécessaires au maintien ou à l'aménagement des conditions de la mutualisation des différentes garanties prévues au chapitre 3 du présent article.

5. En cas de maladie ou accident d'enfant à charge de moins de 12 ans, il sera accordé, sur présentation d'un certificat médical, une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 3 jours par année civile, et par foyer (ramenés au prorata du nombre de mois entiers dans le cas d'une embauche en cours d'année).

## Article 36

### *Maternité*

Les salariées totalisant au moins 6 mois de présence effective dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour congé de maternité, bénéficient du maintien intégral de leurs appointements pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les régimes de prévoyance.

Les salariées en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à commencer leur travail avec 15 minutes de retard et à le quitter avec 15 minutes d'avance par rapport à l'horaire journalier habituel, avec maintien intégral de leurs appointements nets. A partir du 7<sup>e</sup> mois, cette réduction journalière de l'horaire de travail est portée à 1 heure.

## Article 37

### *Droit à congés payés*

Ce droit est égal à 25 jours ouvrés pour tout salarié totalisant au moins une année de présence effective dans l'entreprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours fin de la période ouvrant droit aux congés payés.

En vertu de la règle de l'équivalence posée par l'article L. 223-4 du code du travail l'employeur doit considérer comme équivalent à 1 mois de travail effectif les périodes de 4 semaines ou de 20 jours ouvrés, horaire de travail réparti sur 5 jours dans la semaine.

## Article 38

### *Durée des congés payés*

#### 38.1. Durée du congé principal

Tout salarié totalisant au moins 1 année de présence effective dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à un congé principal de 4 semaines.

Au cas où le salarié ne justifierait pas de 1 année de présence effective dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés, il est impératif, s'il a un droit à congés payés suffisant, que chaque salarié ait au moins 2 semaines de congés consécutives.

Il est donc possible de reporter le solde sur la période d'hiver.

### 38.2. Fractionnement du congé principal

38.2.1. Seul le fractionnement du congé principal ouvre droit à congé supplémentaire.

38.2.2. Le fractionnement du congé principal peut être envisagé seulement à la demande de l'employeur mais avec l'agrément écrit du salarié. Si le fractionnement est à l'initiative du salarié, ce dernier ne bénéficie d'aucun jour supplémentaire.

38.2.4. Une fraction du congé principal doit être au moins de 10 jours ouvrés continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires et attribués entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de l'année en cours.

38.2.5. Congés supplémentaires en cas de fractionnement dans le cadre du congé principal :

- 2 jours ouvrés si 5 jours ouvrés sont anticipés avant le 1<sup>er</sup> mai ou reportés après le 31 octobre ;
- 1 seul jour ouvré si 2 ou 3 ou 4 jours ouvrés sont anticipés avant le 1<sup>er</sup> mai ou reportés après le 31 octobre ;
- aucun jour supplémentaire si seulement 1 jour ouvré est anticipé avant le 1<sup>er</sup> mai ou reporté après le 31 octobre.

### 38.3. Durée du congé hors congé principal

Tout salarié totalisant au moins 1 année de présence effective dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à un congé « hors congé principal » de 1 semaine.

## Article 39

### *Période du congé principal*

La période normale de prise de congé principal s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année en cours.

Sur dérogation expresse accordée par l'employeur, elle peut être exceptionnellement prolongée jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

L'employeur peut, soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement à l'intérieur de la période située entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, sous réserve des dispositions de l'article L. 223-15 du code du travail.

La date de fermeture ou la planification du congé principal doit, en tout état de cause, être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 30 avril de chaque année.



## Article 40

### *Période du congé « hors congé principal »*

La période de prise de congé « hors congé principal » s'étend du 1<sup>er</sup> novembre de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante sauf accord particulier.

Il ne peut être cumulé avec le congé principal sauf dérogation accordée et confirmée par écrit par l'employeur.

L'employeur est libre d'accorder la prise de congé « hors congé principal », soit :

- en fractionnant ;
- par roulement ;
- en fermant l'entreprise.

## Article 42

### *Congés exceptionnels pour raisons familiales*

Des autorisations d'absences exceptionnelles rémunérées, non déductibles des congés payés, seront accordées au salarié à l'occasion des événements suivants :

- 4 jours ouvrables pour son mariage et PACS ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption ;
- 5 jours ouvrables pour le décès de son conjoint ou de son enfant ;
- 2 jours ouvrables pour le mariage de son enfant ;
- 2 jours ouvrables pour le décès de son père ou de sa mère ;
- 1 jour ouvrable pour le décès des grands-parents ;
- 1 jour ouvrable pour le décès d'un beau-père, d'une belle-mère, de la sœur et d'un frère sous condition d'ancienneté de 3 mois conformément à l'accord de mensualisation du 10 décembre 1997.

Ces jours d'absence devront être pris au moment de l'évènement ou dans les 15 jours qui suivent ou qui précèdent. De plus, l'intéressé pourra accoler les jours de RTT prévus à l'article 22.3.3 à ces congés exceptionnels dans la limite de 5 jours ou pourra demander un congé supplémentaire non rémunéré.

## Article 45

### *Durée du préavis*

En cas de rupture de travail en dehors de la période d'essai, la durée du préavis est, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-6 du code du travail, fixée à :

#### 45.1. Rupture du fait de l'employeur

- 1 mois pour les salariés compris dans le groupe III « ouvriers-employés », ce délai de 1 mois est porté à 2 mois en cas d'ancienneté égale ou supérieure à 2 ans ;

- 2 mois pour les salariés compris dans le groupe II « agents de maîtrise » et le groupe I, échelons D, E, F, G « cadres » ;
- 3 mois pour les salariés compris dans le groupe I, échelons A, B, C « cadres ».

Pour tout salarié licencié pour une faute grave ou pour une faute lourde, le droit à préavis est supprimé.

#### 45.2. En cas de démission du salarié

- 1 mois pour les salariés compris dans le groupe III « ouvriers-employés » ;
- 2 mois pour les salariés compris dans le groupe II « agents de maîtrise » et le groupe I, échelons D, E, F, G « cadres » ;
- 3 mois pour les salariés compris dans le groupe I, échelons A, B, C « cadres ».

Le salarié qui, au cours de la période de préavis, aura la possibilité d'occuper un nouvel emploi pourra, moyennant un délai de prévenance de 8 jours et à condition que la moitié du préavis ait été effectué, quitter l'entreprise avant l'expiration du délai congé sans qu'une indemnité compensatrice de préavis soit due de part de d'autre pour la période restant à courir à la date de départ du salarié.

### Article 48

#### *Départ en retraite*

##### 48.1. Cessation d'activité pour cause de mise en retraite

La cessation d'activité pour cause de mise en retraite a pour fondement :

- le départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié ;
- la mise en retraite à l'initiative de l'employeur.

##### 48.2. Départ volontaire à la retraite

Le salarié pouvant bénéficier des conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse aux régimes de base à taux plein doit notifier à son employeur sa décision de faire valoir ses droits à retraite en respectant un délai de prévenance de 2 mois.

Le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté perçoit une indemnité de fin de carrière, dont le montant est égal à la moitié de celui des indemnités de licenciement légal.

L'indemnité de départ à la retraite se calcule à la date de la cession définitive du contrat.

Les dispositions ci-dessus seront applicables dans le respect des articles L. 122-14-13 et L. 122-6 du code du travail.

##### 48.3. Mise en retraite à l'initiative de l'employeur

La mise en retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge légal l'autorisant à bénéficier des conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse aux régimes de base à taux plein.

Pour ce faire, au titre des contreparties exigées par les dispositions de l'article L. 122-14-13, 3<sup>e</sup> alinéa du code du travail, les partenaires sociaux décident que la mise à la retraite d'un salarié avant 65 ans s'accompagne d'une contrepartie en matière d'emploi, d'un allongement du délai de prévenance et d'une amélioration de la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière.

#### 48.3.1. Contrepartie en matière d'emploi.

La contrepartie en matière d'emploi pour la mise en retraite par l'employeur, entre l'âge légal l'autorisant à bénéficier des conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse aux régimes de base à taux plein et 65 ans, est constitué par l'une des mesures suivantes :

- l'embauche d'un salarié, du même niveau ou non, à contrat à durée indéterminée à temps plein qui doit être conclu dans le délai de 6 mois avant ou après l'échéance du délai du préavis du salarié ;
- la conclusion d'un contrat de professionnalisation qui s'inscrira dans le cadre d'une embauche à durée indéterminée.

Le contrôle de ces dispositions doit faire l'objet d'un bilan des mises à la retraite et des embauches correspondantes suivant les modalités ci-dessous :

- dans les entreprises ayant des représentants du personnel, un bilan des mises à la retraite et des embauches correspondantes leur est présenté chaque année au cours du premier trimestre de l'année civile suivante. Une copie de ce bilan est adressée à la commission paritaire de la branche ;
- dans les entreprises n'ayant pas de représentant du personnel, ce bilan est directement adressé à la commission paritaire de branche.

#### 48.3.2. Contrepartie en allongement du délai de prévenance.

L'employeur qui décide une mise à la retraite d'un salarié doit respecter un délai de prévenance de 4 mois.

Ce délai commence à courir de la date de remise directe de la lettre notifiant sa décision ou, à défaut, de la date de présentation de cette lettre, le cachet de la poste faisant foi.

#### 48.3.3. Contrepartie amélioration de la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière.

Le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, perçoit une indemnité majorée de fin de carrière, en fonction de son âge à la date de la notification de la décision de l'employeur, comme suit :

- 100 % du montant de l'indemnité de licenciement légal lorsque la rupture intervient à partir de 60 ans ;
- 90 % du montant de l'indemnité de licenciement légal lorsque la rupture intervient à partir de 61 ans ;
- 80 % du montant de l'indemnité de licenciement légal lorsque la rupture intervient à partir de 62 ans ;
- 70 % du montant de l'indemnité de licenciement légal lorsque la rupture intervient à partir de 63 ans ;
- 60 % du montant de l'indemnité de licenciement légal lorsque la rupture intervient à partir de 64 ans.

Si la mise en retraite, du fait de l'employeur, intervient alors que le salarié a 65 ans révolus, l'indemnité de fin de carrière prévue au paragraphe 48.2 du présent article s'applique.

## Article 51

### *Accord relatif au treizième mois*

#### Principe

1. Il est institué dans chaque entreprise un treizième mois dont le montant est égal au salaire de base réel mensuel au 31 décembre de l'année en cours.

2. Au cas où il existerait déjà dans les entreprises des versements de salaire ou de prime pouvant être assimilés à une notion de treizième mois et ce, quelle qu'en soit la périodicité, il se substituera de plein droit à tous ces versements et sera calculé comme indiqué ci-dessus, sauf si ceux-ci sont plus élevés.

Ne peuvent être assimilés à un treizième mois les primes et compléments de salaire ayant un caractère soit permanent, soit occasionnel, lié à la production ou à l'assiduité.

3. Le treizième mois de salaire peut être payé en deux fois, ce fractionnement est établi sous forme d'acompte calculé sur le salaire de base réel mensuel du mois de versement, étant bien entendu que celui-ci ne peut être inférieur à 50 % du montant net du mois considéré et au prorata du temps de travail réputé effectif, son versement sera déduit du montant du treizième mois effectif au 31 décembre de l'année en cours.

4. Les absences non prévues au paragraphe suivant entraîneront une réduction du treizième mois de salaire à raison de 1/260 par jour d'absence ouvré au cours de la période annuelle (1/260 correspond à l'indemnité journalière, calculée à raison de 52 semaines multipliées par 5 jours ouvrés par semaine).

5. Sont assimilés aux périodes de travail effectif les périodes d'absence, au cours de l'année calendaire, reconnues pour le calcul des congés payés, article 33.2 de la présente convention.

6. Il sera dû après la période de 6 mois de présence effective continue, et payé au prorata du nombre de mois entiers de présence dans les cas de départ de l'entreprise (excepté cas de licenciement pour faute lourde).

7. Les entreprises adapteront, le cas échéant, le système qui leur est propre, le treizième mois de salaire défini au paragraphe 1 constituant un minimum garanti.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 juin 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Syndicat des entreprises de logistique de communication écrite directe (SELCED).

**Syndicats de salariés :**

Syndicat national du personnel des industries polygraphiques CFE-  
CGC ;

Fédération communication et culture CFDT ;

Syndicat national publicité CFTC.