

Brochure n° 3261

**Convention collective nationale**

IDCC : 1611. – **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE  
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

---

**AVENANT N° 14 DU 3 SEPTEMBRE 2009**

PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

NOR : *ASET0951090M*

IDCC : *1611*

---

Entre :

Le SELCED,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

Le SNPEP CGT-FO ;

La FPT CFTC ;

L'IP CFE-CGC ;

Le S3C CFDT,

D'autre part,

Il a été convenu les modifications suivantes afin de mettre en conformité la convention collective nationale des entreprises de logistiques de communication écrite directe avec le code du travail pour les articles ci-dessous.

Nouvel article 5 :

« Article 5

*Commission paritaire d'interprétation*

D'une part, les divergences qui pourraient survenir dans une entreprise de la profession sur l'application à l'entreprise de la présente convention ou sur l'interprétation d'une clause de celle-ci seront portées devant une commission paritaire d'interprétation qui se réunira sur convocation de son

président faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la demande d'une des organisations contractantes, dans un délai maximum de 1 mois après la date de présentation de cette lettre.

D'autre part, elle valide après vérification les modalités des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement concernant la durée du travail par convention individuelle de forfait en jours sur l'année pour les entreprises dépourvues d'un délégué syndical (voir art. 22.3.4).

La commission d'interprétation est constituée de 2 représentants de chacune des organisations de salariés contractantes, d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations de salariés, d'autre part.

Les organisations contractantes d'employeurs disposent d'un nombre de voix égal au total de celles des organisations de salariés.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les deux tiers des voix des membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, arrêter à la même majorité un projet de texte qui sera soumis à la procédure de révision prévue à l'article 4.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette commission. »

Nouvel article 15 :

#### « Article 15

##### *Période d'essai*

Sauf stipulations contraires du contrat de travail des intéressés, tout nouvel embauché est soumis à une période d'essai, au cours de laquelle le contrat de travail peut être résilié par écrit par l'une ou l'autre partie sans indemnité, conformément aux délais de prévenance prévus dans la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, à savoir :

Par l'employeur :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si présence entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines si présence de plus de 1 mois ;
- 1 mois si présence supérieure à 3 mois.

Par le salarié :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si présence supérieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai est déterminée en fonction de la position occupée par le salarié dans la classification des emplois. Elle est fixée à :

- 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 « Cadres », échelons D, E, F et G « Cadres » ;

- 3 mois pour les salariés compris dans le groupe I « Cadres », échelons A, B et C.

Ces périodes d'essai pourront être renouvelées une fois d'une période de même durée, après accord écrit du salarié, sur proposition écrite de l'employeur en créant les conditions d'une formation adaptée.»

Nouvel article 22 :

## « Article 22

### *Durée du travail*

22.1. La durée nationale de travail est fixée conformément aux accords conventionnels en vigueur, soit 35 heures hebdomadaires.

22.2. La semaine de travail débute le lundi à 7 heures (elle peut débiter à 5 heures ou 6 heures dans le cas de travail en plusieurs équipes), étant précisé que la semaine peut comporter 6 journées de 24 heures considérées comme ouvrables sous réserve des dispositions législatives en vigueur.

22.3. Modalités de l'organisation du travail

22.3.1. Horaire hebdomadaire inscrit dans un cycle régulier de 35 heures sur 4 à 6 jours avec :

- répartition égale sur les jours ouvrables ;
- répartition inégale sur différents jours ouvrables, à condition qu'il s'agisse d'un horaire hebdomadaire constant.

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

Période de décompte de l'horaire pour le personnel hors forfait jour.

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.

La durée journalière du travail effectif ne peut excéder 10 heures et être inférieure à 4 heures.

La durée hebdomadaire du travail peut être comprise entre 0 jour et 6 jours et ne peut comprendre plus d'une journée de 4 heures sauf accord d'entreprise et pour les contrats à temps partiel.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée journalière peut être répartie soit :

- selon une répartition égale sur les jours ouvrables dans la semaine ;
- selon une répartition inégale sur différents jours ouvrables dans la semaine.

Programmation indicative des variations d'horaire.

L'organisation de la modulation du temps de travail doit permettre à l'entreprise d'établir des variations d'horaire (plage haute, plage normale, plage basse).

Au début de la période de décompte de l'horaire une programmation indicative est communiquée aux salariés après consultation des représentants du personnel cette consultation a lieu au moins 7 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Conformément aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail la programmation indicative de la modulation doit être établie pour l'ensemble de la période de modulation.

Modification de la durée et de la répartition des horaires de travail.

La durée de l'horaire de travail ainsi que les modalités de répartition prévues à la programmation indicative pourront être modifiées selon les dispositions suivantes :

Modification de la programmation indicative.

Les changements d'horaires à l'intérieur de la programmation indicative peuvent intervenir en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Cet ajustement viendra imputer le décompte des heures supplémentaires défini aux articles 28.3.1 et 28.3.2.

Cependant, ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par accord collectif d'entreprise lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Dans ce cas, des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans l'accord d'entreprise.

22.3.3. Horaire de 35 heures avec réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

Conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, l'entreprise assujettie au présent accord pourra faire le choix d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos proportionnels à cette réduction.

Le délai de prévenance défini au 22.3.2 doit être respecté dans ce type d'organisation.

Les modalités de prise de ces jours ainsi que le délai maximal pour les prendre sont fixés par accord d'entreprise. Chaque salarié choisira l'utilisation d'au moins 50 % de ces jours.

En absence d'accord individuel ou collectif plus favorable, ces jours seront pris par journée entière, par semaine. Ils peuvent être accolés un jour avant et/ou après aux congés payés légaux et à un jour férié.

La mise en place de ce système dans lequel les entreprises pourront rester à une durée effective supérieure à la durée légale pendant une partie de l'année implique le lissage de la rémunération.

Pour l'entreprise ayant opté pour un système d'organisation du travail tel que défini ci-dessus, les heures supplémentaires seront décomptées au-delà du temps de travail collectif maintenu et conformément à l'article 28.3.

22.3.4. Temps de travail des personnels en forfait jours sur l'année

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est fixée par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait ainsi que la durée annuelle en jours.

Les catégories de salariés prévues par les dispositions légales :

a) Les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

b) Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La convention de forfait en jours sur l'année est conclue dans la limite de la durée annuelle de travail fixée conformément aux dispositions légales, 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. Dans le cas d'un salarié n'ayant pas acquis un droit complet à congés payés, le plafond légal de 218 jours est majoré des jours ouvrés de congés manquants.

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, la validité de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 5 de la convention collective.

22.4. Conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions d'entreprise ou d'établissement plus favorables, quelle que soit l'organisation du travail. »

Nouvel article 27 :

#### « Article 27

##### *Rôle de l'encadrement*

Le personnel de maîtrise (techniciens, agents de maîtrise et assimilés) et les cadres sont appointés selon leur fonction, leur technicité et les responsabilités qui leur sont confiées. Ils sont rémunérés au mois. Ne subissant pas les conséquences du manque de travail, leurs appointements ne sont affectés ni par les jours chômés ni en cas de restriction momentanée de l'activité.

Pour les personnels rattachés à l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, les dépassements de l'horaire au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail sont considérés comme des heures supplémentaires elles sont rémunérées ou prises en temps de repos à l'initiative du salarié, aux mêmes taux majorés dont bénéficient les ouvriers et les employés placés sous leurs ordres.

Pour les personnels rattachés à une convention en forfait jours sur l'année, ils doivent considérer comme normal de prolonger occasionnellement leur présence pour la bonne organisation du travail dont ils ont la responsabilité sans que cela entraîne une rémunération supplémentaire, sous réserve de l'observation des règles définies par la jurisprudence en matière de rémunération forfaitaire. »

Nouvel article 28 :

« Article 28

*Heures supplémentaires*

28.6. Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail sera fixé différemment selon les modalités distinctes d'aménagement du temps de travail.

28.6.1. Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 3121-11 du code du travail est fixé à 180 heures pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixées aux articles 22.3.1 et 22.3.3 de la convention collective. Ce nombre d'heures supplémentaires peut être porté sur la base du volontariat jusqu'au contingent légal (220 heures à la date de la signature de cet avenant).

28.6.2. Le contingent annuel est ramené à 140 heures au lieu de 180 heures dans le cas général pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixé à l'article 22.3.2 de la convention collective. Ce nombre d'heures supplémentaires peut être porté sur la base du volontariat jusqu'au contingent légal (220 heures à la date de la signature de cet avenant).

28.6.3. La contrepartie obligatoire en repos intervient pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà des contingents de 180 heures ou de 140 heures ; elle est fixée conformément aux dispositions réglementaires à la date de la signature de cet avenant :

- 100 % pour toutes les entreprises.

La prise de la contrepartie est acquise dès lors que le cumul atteint une journée de travail effectif conformément à l'horaire en vigueur et peut être prise par demi ou journée entière après l'accord du chef d'entreprise. »

Nouvel article 35 :

« 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 maximale 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 1 an d'ancienneté percevra uniquement les indemnités de la sécurité sociale ;
- le salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour d'arrêt a droit au maintien de son salaire, à partir du 8<sup>e</sup> 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 2 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 indemnités supérieur au contingent auquel il a droit. Il faut donc calculer à chaque arrêt de travail combien de jours ont déjà été indemnités 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 indemnités 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 I<sup>er</sup> et II 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 légales 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, au-delà du 60<sup>e</sup> jour d'arrêt continu.

3.2. En cas d'hospitalisation de plus de 3 jours, à partir du 4<sup>e</sup>.

Ce complément sera, le cas échéant, versé rétroactivement au 4<sup>e</sup> 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 60<sup>e</sup> 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, est Audiens Prévoyance et que les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'y affilier obligatoirement 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 cas de 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.

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 l'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 l'aménagement des conditions de la mutualisation des différentes garanties prévues au chapitre III 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). »

Nouvel article 47 :

« Article 47

*Indemnité de licenciement*

Il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis, sauf lorsque le licenciement résulte d'une faute grave ou d'une faute lourde.

Le montant de l'indemnité de licenciement varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Il s'établit comme suit, sans pouvoir se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales :

1. Pour les salariés compris dans le groupe III :

- après 1 an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 25 % de mois par année de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après 5 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 30 % de mois par année de présence à compter de la 6<sup>e</sup> année ;
- après 10 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 35 % de mois par année de présence à compter de la 11<sup>e</sup> année ;
- après 20 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 38 % de mois par année de présence à compter de la 21<sup>e</sup> année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder 14 mois de rémunération.

2. Pour les salariés compris dans les groupes II et I :

- après 1 an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 25 % de mois par année de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après 5 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 37 % de mois par année de présence à compter de la 6<sup>e</sup> année ;
- après 10 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 47 % de mois par année de présence à compter de la 11<sup>e</sup> année ;
- après 20 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 50 % de mois par année de présence à compter de la 21<sup>e</sup> année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder 14 mois de rémunération.

Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

Pour tout licenciement intervenant jusqu'au 31 décembre 2009, les indemnités ci-dessus ne pourront pas être inférieures aux dispositions conventionnelles antérieures. »

Nouvel article 48 :

« Article 48

*Départ en retraite*

Cessation d'activité pour cause de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

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.

Il est attribué à tout salarié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de départ en retraite dont le montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Il s'établit comme suit, sans pouvoir se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales :

1. Pour les salariés compris dans le groupe III :

- après 1 an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 8 % de mois par année entière de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après 5 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 10 % de mois par année entière de présence à compter de la 6<sup>e</sup> année ;
- après 10 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 12 % de mois par année entière de présence à compter de la 11<sup>e</sup> année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder 4 mois de rémunération.

2. Pour les salariés compris dans les groupes II et I :

- après 1 an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 8 % de mois par année entière de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après 5 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 12 % de mois par année entière de présence à compter de la 6<sup>e</sup> année ;
- après 10 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 15 % de mois par année entière de présence à compter de la 11<sup>e</sup> année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder 5 mois de rémunération.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 septembre 2009.

(Suivent les signatures.)