

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2017-4 DU 8 NOVEMBRE 2017
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE
ET LES ANNEXES CATÉGORIELLES (RÉMUNÉRATIONS)

NOR : ASET1850211M
IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de la convention collective et des accords collectifs nationaux qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet avenant, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Article 2

La convention collective est ainsi modifiée :

I. – L'article 5.4 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 5.4

Salaires mensualisés

Les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle qui devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les rémunérations mensuelles effectives, et éventuellement minimales, sont adaptées à l'horaire réel.

En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée hebdomadaire de travail, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas toutes formes de primes qui pourront être définies dans l'entreprise.

Toutefois, le total des primes liées au rendement ne pourra pas excéder 35 % du salaire brut total annuel.

Salaires à l'heure

Lorsque des salariés sont payés à l'heure, leur rémunération horaire de base est calculée en divisant la rémunération mensuelle par le nombre d'heures correspondant à la durée hebdomadaire de travail en vigueur (soit 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures). »

II. – L'article 5.5 – Garantie d'ancienneté est supprimé.

III. – L'article 5.6 est modifié devenant l'article 5.5 pour être ainsi rédigé :

« Article 5.5

Gratification annuelle

Il est alloué, à l'ensemble du personnel (quelle que soit la nature du contrat de travail) présent dans les effectifs au moment du versement, une gratification annuelle versée en une ou plusieurs fois.

Cette gratification est égale à 1/12 du total des rémunérations mensuelles brutes (notamment, avantages en nature, primes et heures supplémentaires sont inclus) perçues au cours des 11 premiers mois de l'année civile.

En cas de versements fractionnés, le montant versé par avance ne s'ajoute pas au montant des rémunérations brutes des 11 premiers mois destiné au calcul de cette gratification.

Pour les salariés bénéficiant, sur l'année civile, de périodes assimilées à du temps de travail effectif, le montant de la gratification annuelle ne pourra pas être inférieur au salaire minimum conventionnel de la catégorie du salarié concerné, au prorata du temps de travail effectif. »

IV. – L'article 5.7 est modifié devenant l'article 5.6 pour être ainsi rédigé :

« Article 5.6

Bulletin de paie

À l'occasion de chaque paie, un bulletin de paie devra être établi et transmis au salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur. »

V. – L'article 9.2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.2

Jeunes travailleurs

Les conditions de rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans sont réglées conformément aux dispositions légales en vigueur ; sans préjudice des dispositions légales et/ou conventionnelles spécifiques prévues le cas échéant, notamment pour les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Dans tous les cas où ces jeunes travailleurs effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des salariés de l'entreprise, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux. »

V. – L'article 9.5 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.5

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Les modalités de paiement des salaires du personnel dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, sont fixées dans les annexes particulières aux différentes catégories de personnel.

En tout état de cause, la garantie de maintien de salaire ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Il est tenu compte de toutes les périodes d'indemnisation par l'employeur pour maladie ou accident au cours des 12 derniers mois précédant un nouvel arrêt, de telle sorte que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions conventionnelles. »

VI. – L'article 9.6 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.6

Retraite complémentaire

Dès l'entrée dans l'entreprise, chaque salarié est inscrit au régime de retraite complémentaire auquel l'employeur adhère, suivant l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1961 dans ses dispositions en vigueur.

Le taux contractuel minimum de cotisation est fixé conformément aux dispositions en vigueur de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961.

La cotisation est assise sur la totalité des salaires bruts limités à trois fois le plafond de la sécurité sociale, sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette ARRCO est limitée au plafond de la sécurité sociale.

La base de répartition demeure 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

La cotisation appelée est répartie entre employeur et salariés dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, il est précisé que la validation des services passés accomplis dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu. »

VII. – L'article 9.7 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.7

Contenu du salaire minimum conventionnel

Sont à inclure dans la base de comparaison les éléments suivants :

- salaire de base ;
- avantages en nature ;
- prime liée à l'activité individuelle ou collective (exemple : non-accident, qualité, objectifs, portage, tonnage, encaissement, etc.) ;
- autres primes récurrentes ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

En revanche sont à exclure de la base de comparaison :

- remboursement de frais effectivement supportés par le salarié ;
- prime forfaitaire destinée à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (prime de panier, d'outillage, de salissure...) ;
- majoration pour heures supplémentaires ;
- majoration pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit ;
- prime liée à la situation géographique pour conditions particulières de travail ;
- prime individuelle ou collective à caractère exceptionnel liée à la production globale de l'entreprise, sa productivité, ses résultats ;
- prime de transport ;
- participation, intéressement ;
- gratification annuelle. »

VIII. – L'article 9.8 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.8

Frais de déplacement

Tout déplacement nécessité pour des raisons de services et entraînant, pour le collaborateur, des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation des frais réels sur justificatifs.

Il sera donné au personnel concerné une provision couvrant ces frais sur une période mensuelle.

Le personnel autorisé ou obligé d'utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service sera indemnisé sur la base du barème kilométrique admis par l'administration fiscale paraissant au mois de février de chaque année.

Le supplément éventuel de l'assurance correspondant au risque « affaires » sera pris en charge par l'employeur sur présentation de la pièce justificative. »

IX. – Il est précisé que cet avenant n'aborde pas l'annexe I « classifications à compter du 1^{er} juin 2007 », celui-ci faisant l'objet de négociations ultérieures.

Article 3

Les dispositions des annexes catégorielles sont modifiées comme suit.

I. – L'annexe II – Dispositions particulières au personnel ouvrier-employé :

A. – L'article 2.3 du chapitre 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Chapitre 2
Dispositions diverses

Article 2.3

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Conformément à l'article 9.5 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu dans les conditions suivantes :

En cas de maladie ou accident de trajet :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
1 à 3	7	30	90
		Puis 60	75
3 à 10	7	75	90
		Puis 45	75
Plus de 10 ans	7	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
6 mois à 3 ans	0	60	90
	0	Puis 30	75
3 à 10	0	90	90
		Puis 30	75
Plus de 10 ans	0	180	100

II. – L'annexe III – Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens :

A. – L'article 2.1 du chapitre 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Chapitre 2
Dispositions diverses

Article 2.1

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Conformément à l'article 9.5 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu en totalité ou en partie dans les conditions suivantes.

En cas de maladie ou accident de trajet :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
1 à 3	7	70	90
		Puis 20	75
3 à 10	7	110	100
		Puis 10	75
Plus de 10 ans	0	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
6 mois à 3 ans	0	90	90
3 à 10	0	120	100
> 10	0	180	100

B. – L'article 2.2 du chapitre 2 est supprimé car réintégré à l'article 9.8 des dispositions générales de la convention collective.

III. – L'annexe IV – Dispositions particulières aux cadres :

A. – L'article 2.1 du chapitre 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Chapitre 2
Dispositions diverses

Article 2.1

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Conformément à l'article 9.5 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu en totalité ou en partie dans les conditions suivantes :

En cas de maladie ou accident de trajet :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
1 à 3	0	90	90
3 à 10	0	120	100
À partir de 10 ans	0	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
6 mois à 3 ans	0	90	90

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
3 à 10	0	120	90
> 10	0	180	100

B. – L'article 2.2 du Chapitre 2 est supprimé car réintégré à l'article 9.8 des dispositions générales de la convention collective.

Article 4

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)