

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° 2018-5 DU 29 MAI 2018
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1851067M
IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

CFE-CGC ;

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 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 de révision, 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}

Champ d'application

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.

Il est précisé que l'objectif est que l'ensemble des dispositions en matière de droit du travail soit intégré aux dispositions générales de la convention collective dans le chapitre « Dispositions diverses ».

Article 2

Dispositions de l'avenant de révision des dispositions de la convention collective

La convention collective – Chapitre IX – Dispositions diverses est ainsi modifiée :

I. – L'article 9.3 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.3

Travailleurs en situation de handicap

Les dispositions légales en matière d'assujettissement des travailleurs en situation de handicap sont applicables aux entreprises de la branche. »

II. – L'article 9.4 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.4

Maternité. – Adoption. – Congé parental

9.4.1. Période de grossesse

Pendant la période de grossesse, une attention particulière doit être portée sur les conditions de travail de la salariée.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

9.4.2. Congé maternité, paternité et adoption

Le congé maternité comprend une suspension du contrat de travail pour une période prénatale et une période postnatale selon les dispositions légales.

Les dispositions légales en matière de paternité et adoption s'appliquent.

9.4.3. Congé parental

Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, à la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant âgé de moins de 3 ans, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable dans l'établissement s'il justifie de 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou d'adoption. Toute demande s'effectue selon les formes légales.

À l'issue du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9.4.4. Protection

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'une salariée : lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit ; ainsi que pendant les semaines qui suivent l'expiration de ces périodes selon les dispositions légales, sauf pour motifs étrangers à la grossesse.

Les pères qui décident de prendre eux-mêmes le congé d'adoption, ou le congé postnatal à la suite du décès de la mère, bénéficient dans les deux hypothèses de la protection contre les licenciements. »

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

« Article 9.7

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes de l'embauche, l'exécution à la rupture du contrat de travail.

Les parties mettront en place les actions visant à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations périodiques de branche et ce par voie d'accord de branche.

Article 3

Modalités de dénonciation

Le présent avenant 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'avenant 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 aux dispositions du code du travail.

Article 4

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 mai 2018.

(Suivent les signatures.)