

---

# **Combustibles (négoce et distribution)**

## **solides, liquides, gazeux et produits pétroliers**

**BROCHURE JO 3004**

**IDCC 1408**

*(Accord 13 mars 2025, non étendu : nouvel intitulé de la CCN «Distribution, Logistique et Services des Énergies de Proximité»)*

### **Convention collective nationale du 20 décembre 1985**

[Étendue par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des combustibles et carburants (FF2C) regroupant :

- la Branche nationale des négociants en produits pétroliers (BNNPP) ;
- la Fédération des combustibles (FDC) ;
- le Groupement intersyndical des combustibles (GIC)

Fédération française des pétroliers indépendants (FFPI) regroupant :

- L'Association française des indépendants du pétrole (AFIP) ;
- la Fédération française des carburants (FFC).

Fédération nationale des centres de liaison régionaux de concessionnaires de gaz liquéfiés (FEGAZLIQ) (adhésion par lettre du 12 janvier 1987) ;

Association des indépendants du pétrole (adhésion par lettre du 23 décembre 1998).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération unifiée des industries chimiques CFDT ;

Fédération de l'industrie du pétrole et d'activités énergétiques CFE - CGC ;

Syndicat national du commerce de combustibles CFE - CGC ;

Fédération nationale de l'équipement, des transports et des services FO

UFIC-UNSA

Confédération Autonome du Travail (CAT)

*Accord 13 mars 2025, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FF3C.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*FO ;*

*CAT ;*

*CFE CGC.*

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Préambule**

La présente convention et ses annexes se substituent aux dispositions de la convention collective nationale des ouvriers et employés de la distribution et du négoce des combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers des 18 avril 1958 et 16 mars 1960, de ses annexes et avenants.

---

## **Chapitre Ier**

### **Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés**

#### **Article 1 (d'origine)** **Champ d'application**

*Mod. par Avenant 24 avr. 2009 étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars*

La présente convention collective est applicable en France métropolitaine et dans les DOM à tous les salariés des entreprises de distribution en gros ou en détail de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers relevant, à titre indicatif, des codes APE 46.71 Z , 47.78 B , 47.30 Z et 35.22 Z , à l'exclusion du personnel :

- des sociétés de raffinage, de celui de leurs activités directes de distribution et de fabrication de produits finis dérivés du pétrole relevant de la convention collective des industries du pétrole,
- des entreprises relevant de la convention collective de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique ;
- des entreprises relevant de la convention collective des services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs),
- des entreprises relevant de la convention collective des industries chimiques.

#### **Article 1 (nouveau)** **Champ d'application**

*Mod. par Accord 13 mars 2025, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FF3C.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CAT ;

CFE CGC.

*La présente convention collective est applicable en France métropolitaine et dans les D.R.O.M. à tous les salariés des entreprises de distribution en gros ou en détail de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers relevant, à titre indicatif, des codes APE 46.81 Y, 47.30 Y, 47.78 G, 35.23 Y à l'exclusion du personnel :*

- *des sociétés de raffinage, de celui de leurs activités directes de distribution et de fabrication de produits finis dérivés du pétrole relevant de la convention collective des industries du pétrole,*
- *des entreprises relevant de la convention collective de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique,*
- *des entreprises relevant de la convention collective des services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs),*
- *des entreprises relevant de la convention collective des industries chimiques.*

#### **Article 2** **Durée**

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article ci-dessous.

#### **Article 3** **Révision et dénonciation**

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention moyennant un préavis de trente jours avant la date d'expiration de chaque période annuelle décomptée à partir de la date de la signature de la présente convention, sauf en cas de force majeure.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée adressée aux parties signataires ou adhérentes, lettre qui comportera l'indication du ou des articles mis en cause, une proposition de nouvelle rédaction ainsi qu'une convocation prévoyant une date et un lieu de réunion.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

La dénonciation ne peut intervenir que moyennant un préavis de trente jours avant la date d'expiration de la période

---

annuelle décomptée à partir de la date de la signature de la présente convention. Cette dénonciation, pour être valable, doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes (art. L. 132-8).

Toutefois, la partie signataire qui a dénoncé la convention pourra pendant ce délai revenir sur sa décision. Dans ce cas, la convention reprendra ses effets.

A défaut d'accord, la convention continue à produire ses effets selon les dispositions des articles L. 132-8 et L. 132-10 du code du travail.

#### **Article 4** **Avantages acquis**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

La présente convention oblige toutes les organisations signataires ou qui y adhéreront par la suite. Ces dispositions remplaceront celles de tous les contrats existants à la date de son entrée en vigueur, chaque fois que celles-ci seront moins favorables aux salariés concernés.

La présente convention ne peut, en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Pour le personnel en fonctions avant le 20 décembre 1985, date de signature de la présente convention, les avantages acquis collectivement par voie de convention collective, d'accords d'entreprise ou d'usages, notamment en matière d'ancienneté, d'indemnités de départ en retraite et de licenciement demeurent en vigueur.

Dans les entreprises qui adhéreront à la présente convention postérieurement à la date de signature du présent avenant, le personnel présent à la date d'adhésion bénéficiera des dispositions prévues ci-dessus.

Cependant, des accords d'entreprise pourront régler l'aménagement de ces avantages acquis. Ces accords devront désormais faire explicitement référence au présent article.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usages ou de conventions.

La présente convention ne peut être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par un salarié à la date de son entrée en vigueur.

#### **Article 5** **Droit syndical**

*(Complété par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Tout salarié, quel que soit son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer ou non au syndicat professionnel de son choix.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leur statut.

La collecte des cotisations et la diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux pourront s'effectuer sur les lieux de travail, aux heures d'entrée et de sortie de l'entreprise (art. L. 412-7 et L. 412-8 du code du travail).

#### **Article 6** **Exercice du droit syndical dans les entreprises**

##### **a** **Droit syndical**

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Le contenu de ces affiches et publications est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un local commun devra être mis à la disposition des sections syndicales par les entreprises ou établissements de plus de cent salariés. Ce local pourra également servir à d'autres services de l'entreprise, sous réserve que les organisations syndicales disposent chacune d'une armoire fermant à clé.

---

Pour les entreprises de plus de deux cents salariés, ce local sera réservé exclusivement aux organisations syndicales. Chaque syndicat représentatif peut décider de la constitution d'une section syndicale dans une entreprise ou un établissement. Dans les entreprises ou établissements d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux. En outre, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, ces organisations peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel pour la durée de son mandat. Chaque délégué syndical disposera d'un crédit d'heures tel que défini par l'article L. 412-20 du code du travail.

**b**

**Participation aux commissions paritaires professionnelles instituées par la présente convention**

Les salariés amenés à participer à ces commissions devront en informer préalablement leur employeur et justifier qu'ils ont été régulièrement convoqués par leur organisation syndicale.

Ces conditions étant réunies, les employeurs ne pourront s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions.

Le maintien du salaire et l'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés seront assurés, dans la limite de deux salariés par organisation syndicale, selon l'accord du 20 avril 1983 joint en annexe, ou ses avenants.

**c**

**Frais de déplacement**

Les frais de déplacement engagés par les représentants du personnel pour se rendre, sur convocation des entreprises, aux réunions entre les directions d'entreprise et les organisations syndicales seront à la charge des entreprises, selon les barèmes en vigueur dans chacune d'elles.

**Article 7**

**Délégués du personnel**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Le personnel élit des délégués du personnel dans toutes les entreprises ou établissements employant au moins onze salariés. Ce seuil d'effectif est atteint si l'entreprise ou l'établissement a employé onze salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au moins au cours des trois années précédentes.

Le chef d'entreprise ou d'établissement doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est saisi d'une demande tendant à organiser les élections qui font l'objet du présent article, il met en oeuvre la procédure légale dans le mois suivant la réception de la demande d'élection.

Les délégués du personnel exercent leur mission dans le cadre de la réglementation en vigueur. Il leur est reconnu pour l'exercice de leurs fonctions une liberté générale de déplacement sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Pour l'exercice de leur mission, les délégués du personnel bénéficient du crédit d'heures de délégation alloué par les textes légaux (art. L. 424-1 du code du travail).

Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions mensuelles avec l'employeur est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures ci-dessus.

Tout licenciement d'un délégué du personnel est soumis pour avis au comité d'entreprise et ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

**Article 8**

**Comité d'entreprise**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Les comités d'entreprise sont constitués dans les entreprises employant au moins cinquante salariés. Ce seuil d'effectif est atteint si l'entreprise a employé au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le chef d'entreprise doit tous les deux ans informer le personnel par affichage de l'organisation des élections des membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où, en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur est saisi d'une demande tendant à organiser les élections qui font l'objet du présent article, il met en oeuvre la procédure légale dans le mois suivant la réception de demande d'élection.

Le comité d'entreprise peut formuler toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

---

L'employeur s'engage pour les matières définies par la législation en vigueur à consulter le comité d'entreprise préalablement à toutes décisions. Il s'engage à fournir à celui-ci les informations nécessaires dans les meilleurs délais conformes aux dispositions du code du travail aux fins de lui permettre un avis motivé.

Au montant de la subvention de fonctionnement déterminée dans les conditions prévues par la loi, s'ajoutera une subvention destinée aux activités sociales et culturelles du comité. Son montant sera fixé après négociation dans chaque entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise bénéficient du crédit d'heures de délégation alloué par les textes légaux (art. L. 434-1 du code du travail). Il leur est reconnu dans le cadre de leurs fonctions une liberté générale de déplacement sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Le comité d'entreprise peut se faire assister d'experts extérieurs à l'entreprise, dans les conditions définies à l'article L. 434-6 du code du travail.

## **Article 9**

### **Embauchage**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

L'embauchage du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et aux dispositions de la présente convention.

L'embauchage à l'intérieur des débits de boissons est interdit.

Tout candidat à un emploi devra présenter lors de l'embauche le ou les certificats de travail délivrés par son ou ses derniers employeurs.

Un salarié n'est embauché qu'après examen de ses aptitudes à remplir l'emploi sollicité ou proposé. Pour les emplois qui le justifient, un essai technique peut être exigé.

L'embauchage ne devient définitif qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après par la présente convention.

Chaque embauchage sera confirmé par écrit en précisant la nature du contrat, la convention collective applicable, la durée et les conditions de la période d'essai, la fonction et le coefficient hiérarchique, le montant des appointements pour l'horaire pratiqué ainsi que les avantages en nature, le lieu de rattachement et/ou le cadre géographique où la fonction sera exercée.

Le salarié informera impérativement le nouvel employeur d'une éventuelle clause de non-concurrence le liant à un précédent employeur.

La visite médicale d'embauche aura lieu si possible avant l'embauche et, au plus tard, avant la fin de la période d'essai.

Un exemplaire de la présente convention sera remis à tout nouvel embauché.

## **Article 10**

### **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales relatives à la sécurité du travail. Conformément à la loi, les établissements employant cinquante salariés mettront en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce comité sera consulté sur toutes les questions relevant de sa compétence : chacun des représentants du personnel, membres du C.H.S.C.T., disposera d'un crédit d'heures nécessaires à l'exercice de ses fonctions, conformément aux dispositions de l'article L. 236-7 du code du travail.

En ce qui concerne l'application des dispositions de l'article L. 236-10 du code du travail relatif à la formation de ses membres, le seuil des trois cents salariés est ramené à deux cents, *(voir l'accord du relatif à la formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. pour les entreprises ou établissement de cinquante à deux cents salariés.)*

Dans le cas où, dans les établissements de plus de cinquante salariés, un tel comité n'aurait pas été mis en place, l'ensemble des missions et moyens du C.H.S.C.T. serait dévolu aux délégués du personnel.

Les salariés s'engagent à respecter les prescriptions qui leur sont imposées en matière d'hygiène et de sécurité ; ils s'engagent notamment à utiliser les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition. Les salariés doivent, en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail objectivement dangereuse.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux (art. L. 231-1).

---

## **Article 11**

### **Visite médicale du travail**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Tout salarié doit bénéficier dans les douze mois qui suivent l'examen effectué en application de l'article R. 241-48 d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit être renouvelé au moins une fois par an.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

## **Article 12**

### **Promotion**

Les salariés ont toujours la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières en vue de leur accession à un poste supérieur ou de leur mutation à un autre poste.

Les demandes à ce sujet seront examinées et une réponse sera transmise aux intéressés dans un délai d'un mois.

Afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, les postes à pourvoir seront proposés de préférence aux membres du personnel en place qui justifient des compétences et aptitudes nécessaires.

## **Article 13**

### **Durée du travail**

*(Modifié, en dernier lieu, par avenant du 8 octobre 2002, étendu par arrêté du 10 octobre 2003, JO 21 octobre 2003)*

La durée du travail est réglée conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### **a)**

#### **Travail à temps partiel**

• Le travail à temps partiel est un des moyens :

- de lutte contre le chômage ;
- de conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Les employeurs s'attacheront, pour favoriser le maintien ou le développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires, à :

- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement ;
- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail ;
- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques.

• Statuts des salariés à temps partiel :

- L'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.
- Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

- Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

- Pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, décès ou invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce, ... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé avec le salarié.

- Répartition du temps de travail :

La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle est inférieure à 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une. À partir des échéances légales du 1<sup>er</sup> janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et 1<sup>er</sup> janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès la date d'application du présent accord de branche <sup>(1)</sup> pour les entreprises anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n

*(1) soit le 24 novembre 1999.*

° 98-461 du 13 juin 1998, cette interruption d'activité peut être d'une durée supérieure à deux heures, sans pouvoir excéder quatre heures. Lorsque cette disposition n'est pas prévue dès l'embauche, le commun accord employeur-

salarié est de règle pour un passage à une durée d'interruption supérieure à deux heures. Lorsque l'interruption d'activité sera supérieure à deux heures, la durée contractuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 18,5 heures par semaine (ou son équivalent au mois ou à l'année), et des dédommagements pourront être envisagés par l'entreprise pour prendre en compte les contraintes éventuelles subies de ce fait par le salarié. En cas de fractionnement de cette journée de travail, chacune des périodes de travail doit être au moins égale à une heure. La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ou pour le contrat de travail à temps partiel annualisé la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat, peut être notifiée au moins 3 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

— Heures complémentaires :

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires, et en fixer le nombre maximum.

À partir des échéances légales du 1<sup>er</sup> janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et 1<sup>er</sup> janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès la date d'application du présent accord de branche <sup>(1)</sup> pour les entreprises anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n

*(1) soit le 24 novembre 1999.*

° 98-461 du 13 juin 1998, le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder 30 % de la durée du travail inscrite sur le contrat, ni, lorsque le contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle, porter la durée hebdomadaire effective de travail au niveau de la durée légale du travail.

— Rémunération :

La rémunération du salarié travaillant à temps partiel et tous les éléments accessoires de la rémunération sont ceux que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à temps plein, affectés du pourcentage correspondant au temps partiel.

• Bilan annuel de la branche :

Un bilan concernant le développement du temps partiel dans les entreprises de la branche sera examiné annuellement en même temps que les éléments concernant les salaires.

Ce bilan essaiera dans la mesure du possible d'apporter des précisions sur les bénéficiaires du temps partiel (rémunération, classification, répartition hommes-femmes, ...).

• Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés :

Le salarié qui désire accéder à l'emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception trois mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants : demande du salarié non effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 10 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les représentants du personnel, à titre de conciliation.

**b)  
Travail de nuit**

*(Résultant de l'avenant du 8 octobre 2002, étendu par arrêté du 10 octobre 2003, JO 21 octobre 2003)*

**Définitions**

**Travail de nuit :**

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué dans la période de 21 heures à 6 heures du matin.

**Travailleur de nuit :**

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiant des garanties du présent accord, tout salarié qui :

— soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien en période de nuit ;

— soit effectue sur une période de 12 mois consécutifs au moins 250 heures de travail effectif en plage nocturne.

**Cas de recours au travail de nuit**

---

Les parties signataires rappellent que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel ; elles ont convenu néanmoins qu'il était possible de recourir à cette forme de travail lorsqu'il était justifié du fait de contraintes externes pour le personnel affecté par les opérations de livraison ou de distribution du fait d'impératifs d'ordre technique identifiés, et plus spécifiquement :

- lorsqu'il est impératif de livrer à des heures déterminées en fonction d'impératifs de continuité économique de service ou de sécurité certains sites de clients tels que chantiers de travaux publics ou sites industriels ;
- lorsque sont mis en place des restrictions réglementaires de circulation pour les matières dangereuses, perturbant le réapprovisionnement de dépôts et stations-service ;
- de façon particulière, durant les périodes de forte affluence sur les routes pour faciliter l'approvisionnement de dépôts et stations-service ou en cas d'éloignement des dépôts par rapport aux points de chargement ;
- pour assurer les obligations de contrats de mise à bord afin de ne pas altérer la continuité de service auprès du public.

L'employeur fera appel en priorité à des volontaires pour pourvoir ces postes, sauf si l'affectation à un travail de nuit est expressément prévue dans le contrat de travail.

#### **Durée maximale du travail de nuit**

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut, toutefois, être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit *lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine, lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît d'activité, (Termes exclus de l'extension par arrêté du 10 octobre 2003, JO 21 octobre 2003)* ou lorsqu'il y a nécessité d'assurer la continuité du service pour le client.

De même, la durée moyenne sur une période de 12 semaines consécutives pourra, aussi par dérogation, être portée de 40 à 44 heures lorsque les caractéristiques de l'activité du secteur le justifient.

Une consultation préalable des représentants du personnel ou la négociation d'un accord d'entreprise sera nécessaire avant toute mise en place de ces deux exceptions.

#### **Contreparties de la sujétion de travail de nuit**

Pour compenser la sujétion que constitue le travail de nuit, les parties ont décidé que les salariés bénéficieraient de :

a)

##### **Majoration de salaire**

Dès lors que le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de la plage de nuit, chaque heure de travail de nuit ouvre droit à une majoration de 25 % du salaire brut horaire de base, qui s'ajoute le cas échéant à celles pour heures supplémentaires.

b)

##### **Repos compensateur**

Le travailleur de nuit tel que défini ci-dessus bénéficie d'un repos compensateur de 2 % du nombre d'heures travaillées durant la plage de nuit, sur la période de 12 mois, avec un minimum de 1 jour par an.

##### **Temps de pause**

Aucun temps de travail quotidien de nuit ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 30 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

#### **Conditions de travail des travailleurs de nuit**

Pour répondre à l'objectif de sauvegarder au maximum la bonne santé des travailleurs, il est convenu que des mesures spécifiques seront proposées dans les entreprises, telles que, pour le personnel sédentaire, la mise à disposition de salles de repos équipées de moyens permettant de réchauffer une collation.

Une attention particulière sera apportée par les entreprises à la répartition des horaires des salariés travaillant de nuit de manière à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales ; les entreprises veilleront, à la prise en compte d'obligations familiales impérieuses telles que garde d'un enfant ou prise en charge d'une personne dépendante, à ce que le salarié dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

L'organisation des postes nécessitant un travail de nuit tiendra compte d'un roulement entre les salariés qui remplissent les conditions conventionnelles du statut de travailleur de nuit, telles que définies ci-dessus afin de minimiser la nuisance du travail de nuit.

Enfin, dans le cadre de cet avenant, les entreprises garantissent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ainsi, la considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur au moment de l'embauche à un



---

poste comportant un travail de nuit.

### **Protection de la femme enceinte**

La femme enceinte ou venant d'accoucher, ayant le statut de travailleur de nuit, bénéficie sur sa demande, et après avis du médecin du travail, du droit d'une affectation à un poste de jour si le poste de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

### **Exercice des mandats sociaux**

Le travail de nuit ne doit constituer en aucun cas une entrave à l'exercice du droit syndical.

Les représentants du personnel qui sont amenés à travailler de nuit (ou qui ont le statut de travailleur de nuit) et qui doivent répondre à une convocation rentrant dans le cadre de leur mandat social bénéficieront d'un remplacement intégral sur leur poste pendant la nuit précédant la date de réunion et leur absence de leur poste ne pourra faire l'objet d'aucune modification sur le plan de la rémunération.

### **c)**

#### **Durée maximale quotidienne de travail**

À titre exceptionnel et par dérogation conventionnelle à l'article L. 212-1 alinéa 2, sur la base de l'article D. 212-16 et dans le respect de la réglementation des transports, la durée maximale quotidienne de travail peut être, dans les cas énumérés ci-après, portée à 12 heures pour une durée maximum de 3 jours consécutifs par semaine :

- travaux devant être exécutés de façon urgente (par exemple risque de rupture de stock) dans le cadre de dépannage de clientèle ou dans le cadre d'un marché (engagement sur un délai de livraison par exemple) ;
- travaux pendant les périodes de forte demande (par exemple conditions climatiques, saison de chauffe, travaux agricoles ou variation imprévisible et brutale des prix d'achat de produits ou des taxes) ;
- circonstances exceptionnelles telles qu'absence de personnel, pannes de camion, problèmes de difficultés de circulation - notamment en cas de pose de barrières de dégel.

### **d)**

#### **Heures supplémentaires**

- Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.

Les entreprises peuvent recourir, après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de 140 heures par an et par salarié. Toutefois, la moyenne, par salarié de l'entreprise, des heures supplémentaires non soumises à autorisation ne devra pas dépasser 130 heures.

- Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail, spécifiques aux entreprises appliquant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

À partir des échéances légales du 1<sup>er</sup> janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et 1<sup>er</sup> janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès la date d'application du présent accord de branche <sup>(1)</sup> pour les entreprises anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n

*(1) soit le 24 novembre 1999.*

° 98-461 du 13 juin 1998, ce contingent est fixé à 150 heures, auxquelles pourront s'ajouter 20 heures en cas soit d'augmentation brutale de la demande liée par exemple à une chute brutale de température, ou à une hausse brutale des prix d'achat du produit ou des taxes, soit de problèmes de difficultés de circulation par exemple en cas de pose de barrières de dégel, soit d'absence soudaine de personnel par exemple pour maladie.

- Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.

Au-delà des contingents annuels ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail, conformément aux dispositions légales.

- Rémunération des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, qu'elles soient ou non soumises à autorisation administrative, donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales.

Tout ou partie du paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'ensemble des entreprises concernées par l'application de la loi du 13 juin 1998 devront obligatoirement pratiquer le repos compensateur de remplacement pour les heures supplémentaires travaillées au-delà de 44 heures par semaine.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur

---

les contingents annuels libres d'heures supplémentaires prévus ci-dessus.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement concernant le repos compensateur de remplacement, les conditions et modalités d'attribution et de prise de ce repos sont celles fixées pour le repos compensateur légal par l'article 13 bis du présent chapitre.

— Information.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés semestriellement de la situation des heures supplémentaires.

### **Article 13 bis** **Repos compensateurs pour heures supplémentaires**

*(Ajouté par avenant du 9 février 1995, étendu par arrêté du 19 juillet 1995, JO 29 juillet 1995 et modifié par accord du 1er juin 1999 étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 nov. 1999)*

Les modalités d'attribution et de prise de repos compensateur définies ci-après s'appliquent au repos compensateur légal et, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant conformément à la législation des modalités spécifiques d'attribution et de prise de ce repos, au repos compensateur de remplacement.

Le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 peut être pris toute l'année. Il peut être accolé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'ouverture du droit. Si le salarié ne formule pas sa demande de prise de repos dans ce délai, l'employeur devra lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal de 12 mois à compter de l'ouverture du droit.

Le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée suivant les modalités prévues à l'article L. 212-5-1 atteint 8 heures.

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins une semaine à l'avance.

Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel s'ils existent, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur du délai de 12 mois prévu ci-dessus.

Si la demande du salarié conduit à une prise du repos en période de chauffe, l'employeur peut différer la prise du repos après l'expiration de cette période.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité ci-après :

- Demandes déjà différées ;
- Situation de famille ;
- Ancienneté dans l'entreprise.

### **Article 14** **Repos journalier et hebdomadaire**

*(Remplacé par avenant du 25 avril 1996, étendu par arrêté du 7 octobre 1996, JO 17 octobre 1996)*

Les repos journalier et hebdomadaire seront respectés conformément aux dispositions légales en vigueur, sous réserve des dérogations prévues ci-après.

#### **a** **Repos journalier**

— Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

— Astreinte :

L'astreinte est définie comme toute période, en dehors des horaires de travail, au cours de laquelle le salarié est prêt à répondre à une demande d'intervention. Tout temps d'intervention pendant une période d'astreinte est rémunéré en fonction de sa durée réelle, et supporte le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un repos de 11 heures consécutives ne peut être assuré en raison d'interventions au cours de la période d'astreinte, les heures travaillées du fait de ces interventions donneront lieu en plus de leur rémunération, à l'initiative de l'employeur en priorité à un repos équivalent à prendre dans les 12 mois maximum ou, à défaut, à compensations financières.

---

— Travail posté :

Sous réserve de l'article R. 212-13 du code du travail, dans les cas où le repos journalier de 11 heures consécutives ne peut être respecté du fait du changement d'équipe par le travailleur ou du passage d'une période horaire à une autre, les repos non pris donneront lieu à l'initiative de l'employeur en priorité à un repos équivalent à prendre dans les 12 mois maximum ou, à défaut, à des compensations financières.

— Les journées de travail d'une durée supérieure à 6 heures doivent être coupées par une interruption du travail effectif. La durée de cette pause, y compris le cas échéant le temps consacré au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié.

### **b** **Repos hebdomadaire**

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives au minimum. Sauf dérogation dans les conditions prévues par le code du travail, celui-ci inclut le dimanche.

Toutefois, pour les activités de maintenance, qui sont admises de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les salariés affectés aux travaux de révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage, nécessitant pour des raisons techniques la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisés de façon urgente, ainsi qu'aux travaux de dépannage d'appareils et d'installations domestiques à usage quotidien doivent bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Le temps de repos alors non pris entre 24 et 35 heures donnera lieu à l'initiative de l'employeur en priorité à un repos équivalent à prendre dans les 12 mois maximum ou, à défaut, à des compensations financières.

### **Article 15** **Jours fériés**

#### **a** **Le 1<sup>er</sup> mai**

Le 1<sup>er</sup> Mai est jour férié et chômé. Le chômage du 1<sup>er</sup> Mai ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement servie, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leurs activités, ne peuvent interrompre leur travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

#### **b** **Les autres jours fériés**

Les autres jours fériés légaux sont les suivants :

- Jour de l'An ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 Août ;
- 1<sup>er</sup> Novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 Décembre.

#### **c** **Les heures de travail perdues pendant les jours fériés légaux ne peuvent être récupérées (art. L. 222-1-1)**

Pour les salariés justifiant d'un mois de présence dans l'entreprise et ayant accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le chômage de ces jours fériés ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement servie.

Les salariés qui, à titre exceptionnel, travaillent l'un de ces jours fériés auront droit, en plus de la rémunération correspondant au travail effectué, à une indemnisation égale au montant de ce salaire.

Dans le cas où un salarié serait amené à travailler de façon habituelle un ou des jour(s) férié(s), il devra bénéficier, pour chacun de ces jours, d'une journée de repos prise dans les deux mois suivant ce jour férié, sauf accord entre les parties.

---

## **Article 16**

### **Congés payés**

La durée du congé annuel payé aux salariés est égale à deux jours et demi ouvrables par mois de présence effective. Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération reste fixée du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

Il est précisé que la cinquième semaine de congés payés pourra être disjointe du congé principal et pourra être fractionnée ; elle pourra également être attribuée en dehors de la période légale des congés payés sans ouvrir droit aux jours supplémentaires dus au fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du code du travail.

L'ordre des départs en congé doit être définitivement arrêté et porté à la connaissance du personnel par le chef d'entreprise au moins un mois avant la date légale du commencement de la période de congés payés, compte tenu des nécessités du service et des souhaits du personnel, et après consultation des délégués du personnel. Le calendrier des départs ne peut être modifié dans un délai d'un mois avant la date prévue de départ du salarié (art. L. 223-7).

En ce qui concerne la cinquième semaine de congés payés (fractionnée ou non), la date à laquelle celle-ci pourra être prise par le salarié sera également déterminée avec le chef d'entreprise, compte tenu des nécessités du service.

## **Article 17**

### **Ancienneté**

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé dans l'entreprise, telle qu'elle ressort de son contrat de travail ou des dispositions prévues à l'article L. 122-12 du code du travail.

Sont notamment considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans l'entreprise ou dans les différents établissements de l'entreprise ;
- la période passée dans l'entreprise au titre d'un contrat à durée déterminée transformé en contrat à durée indéterminée ;
- la période d'apprentissage, si le contrat d'apprentissage a été conclu après le 1<sup>er</sup> juillet 1972 ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie, sans que le contrat ait été résilié ;
- le congé maternité ou de formation dans les limites prévues par la loi ;
- les congés annuels ;
- les congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties ou prévus par la loi et la présente convention au titre des articles 18 et 19 ci-après.

## **Article 18**

### **Congés exceptionnels**

Une autorisation d'absence sera accordée sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié :
  - avant un an d'ancienneté : quatre jours ouvrables ;
  - après un an d'ancienneté : une semaine ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant : trois jours ouvrables ;
- communion d'un enfant : jour de la cérémonie ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ouvrables ;
- décès d'un ascendant : deux jours ouvrables ;
- déménagement du salarié, à l'exclusion des meublés et garnis, après un an de présence dans l'entreprise : un jour ouvrable ;
- présélection militaire : pour la durée de la présélection, mais dans la limite de trois jours ouvrables, après trois mois d'ancienneté ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : un jour ouvrable.

Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif.

---

### **Article 19** **Congés pour soigner un enfant malade**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Il sera accordé au salarié ayant charge d'enfant, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence d'un parent, un congé sans solde de six jours ouvrables par an.

Les mêmes dispositions s'appliquent au salarié obligé de soigner son conjoint en cas de maladie grave.

### **Article 20** **Appel sous les drapeaux**

Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service national obligatoire est réglé selon les dispositions légales.

Le salarié qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service national légal doit en avertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat de travail ne peut être rompu de ce fait.

### **Article 21** **Licenciement pour motif économique**

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité ou une restructuration, la direction consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les raisons de cette situation et les mesures qu'elle entend prendre.

S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements individuels ou collectifs pour motif économique, l'ordre des licenciements, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte notamment des charges de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié licencié à la suite de suppression d'emploi conservera pendant un an la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi.

### **Article 22** **Réembauchage**

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réemploi, dans un emploi de même nature, pendant un délai d'un an à compter de la date de cessation de travail dans l'entreprise. A cet effet, ils devront répondre dans un délai de quinze jours à toute offre de réemploi.

Au cas où plusieurs salariés bénéficieraient d'une priorité de réembauchage pour un poste de travail, satisfaction sera donnée au salarié justifiant de la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié réembauché conservera les avantages d'ancienneté acquis au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de licenciement, la nouvelle indemnité ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

### **Article 23** **Maternité et congé parental**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Les congés maternité sont fixés conformément à la législation en vigueur.

Le salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise recevra pendant deux mois, de date à date, son traitement de base du mois en cours, sous déduction :

- des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- des indemnités journalières éventuellement versées par un régime de prévoyance lorsqu'il en existe un au sein de l'entreprise, dont elle sera tenue de faire déclaration.

Si, à l'expiration du congé maternité, la salariée n'est pas entièrement rétablie, et si ce fait est dûment constaté par un certificat médical (avec contre-visite éventuelle), les dispositions concernant la maladie sont applicables.

Un congé parental non rémunéré pourra être demandé par tout salarié pour élever son enfant, dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-1 du code du travail.

### **Article 24** **Formation**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente des salariés régie par

la présente convention.

Ceux-ci pourront utiliser leurs droits aux congés de formation suivant les dispositions de l'article L. 930-1 et suivants du code du travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner une réduction de leurs droits.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, pour les entreprises de plus de deux cents salariés, la commission spéciale seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels (cf. accord du 8 juillet 1986)

## **Article 25** **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.)**

*Mod. par Accord 20 juin 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de sa signature et à l'issue des formalités légales de dépôt<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.) de la branche constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Elle exerce les missions qui lui sont dévolues et imposées par le code du travail.

Ainsi, les missions d'intérêt général confiées à la C.P.P.N.I. sont, notamment, les suivantes :

- négocier des accords de branche et avenants à la convention collective, sur tous les thèmes qui relèvent de son champ de compétence ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective, ou d'un de ses d'un accord ou avenant ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises, et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Il est rappelé que la C.P.P.N.I. est composée d'un collège «salariés» et d'un collège «employeurs» ; elle comporte un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés *signataire de la présente convention* (*Termes exclus de l'extension par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.*) désignera deux représentants. Elle se réunira au moins 3 fois par an, au lieu de réunion choisi par la délégation patronale. Le remboursement des frais exposés par les représentants des organisations syndicales représentatives pour la participation aux réunions de la C.P.P.N.I. et à celles des groupes de travail est régi par les dispositions de l'article 6 de la convention collective du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers»

En outre, la C.P.P.N.I. exerce les missions de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail, et mis en place par un accord de branche du 20 décembre 2004.

À ce titre, conformément à l'article D. 2232-1-1 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise de la branche sont obligatoirement transmis à la C.P.P.N.I. ; pour ce faire, la branche a transmis l'adresse postale et l'adresse électronique de la C.P.P.N.I. au Ministère chargé du travail en date du 13 décembre 2016.

La C.P.P.N.I. en accuse alors réception auprès des entreprises concernées.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords au regard des dispositions du code du travail, et au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

De même, la C.P.P.N.I. «examine les conflits collectifs et les différends nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention qui n'auraient pas été directement réglés par les parties.

Lorsqu'une des parties signataires désire soumettre une question à la commission de conciliation, elle en avise les autres par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de la réunion et l'ordre du jour en sont fixés d'un

---

commun accord, sur proposition de la partie demanderesse.

Il est entendu que ne devra siéger dans la C.P.P.N.I. aucun membre appartenant à l'entreprise où se situe le litige. Toutefois, les parties en cause pourront être entendues.

Dans tous les cas de réclamation collective découlant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention en vue de l'examen en commun de ces réclamations, les parties s'engagent à se réunir dans un délai maximum d'une semaine franche.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la C.P.P.N.I., un procès-verbal est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Les différends collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation selon les règles fixées par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail.

## **Article 26**

### **Changement de résidence**

Tout changement de résidence, proposé par l'employeur pour les besoins du service et accepté par le salarié intéressé, donnera lieu au remboursement de frais occasionnés par cette mutation, sur les bases suivantes :

— remboursement des frais de voyage pour lui et sa famille (conjoint et personnes à charge), après accord de l'entreprise sur le moyen de transport ;

— remboursement des frais de déménagement après accord de l'entreprise sur présentation de plusieurs devis.

Si, à l'issue d'un changement de résidence, dans un délai de trois mois, un salarié notifiait à l'entreprise qu'il ne peut s'adapter à sa nouvelle situation, il pourra, à titre dérogatoire, faire l'objet d'un licenciement à la charge de l'entreprise.

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de résidence initial, ou au nouveau lieu de résidence de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente, dans les six mois suivant la prise de fonctions de l'intéressé.

Le remboursement sera effectué dans les conditions prévues ci-dessus, sous réserve que le déménagement intervienne dans les six mois suivant la notification du congédiement.

## **Article 27**

### **Utilisation de véhicules**

#### **Véhicules personnels**

Lorsqu'un salarié est appelé à utiliser pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, cette utilisation se fera sur les bases suivantes :

— les utilisateurs devront justifier que le véhicule est assuré auprès d'une compagnie d'assurances notoirement solvable pour les déplacements professionnels ;

— faute d'un règlement d'entreprise ou d'un accord individuel, le versement d'une indemnité kilométrique ne pourra être inférieure à celle du barème évaluatif des frais kilométriques publié par la direction générale des impôts de l'année en cours.

#### **Voitures de service**

Une voiture de service est une voiture mise par l'employeur à la disposition d'un salarié qui devra en être le seul conducteur. Elle ne constitue pas pour celui-ci un avantage en nature. Un accord écrit définit les conditions d'utilisation et des charges et obligations de l'employeur et du salarié. L'employeur supporte la totalité des frais nécessités par l'utilisation professionnelle d'un tel véhicule.

Sauf accord exprès de l'entreprise, le véhicule ne peut être utilisé à des fins personnelles.

#### **Déplacements**

Les salariés qui, pour le compte de l'entreprise et en accord avec la direction, effectuent des déplacements ou engagent des frais professionnels sont remboursés sur justificatifs ou forfaitairement après accord mutuel.

Les salariés pourront demander des avances sur frais avant leur départ.

---

## **Article 28**

### **Brevets d'invention**

Le régime des brevets d'invention des salariés est réglé par les lois n° 68-1 du 2 janvier 1968 et n° 78-742 du 13 juillet 1978, et le décret n° 79-797 du 4 septembre 1979.

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Néanmoins, il sera attribué au salarié inventeur une rémunération supplémentaire.

Toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. Le salarié doit alors en obtenir un juste prix suivant les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> *ter* de la loi référencée ci-dessus.

Le salarié auteur d'une invention en informe son employeur.

Le salarié et l'employeur doivent se communiquer tous renseignements utiles sur l'invention en cause. Ils doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou partie l'exercice des droits conférés par la loi.

Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention de salarié doit être constaté par écrit.

## **Article 28 bis**

### **Salaire lié à la réalisation d'objectifs**

*(Créé par l'accord du 8 janvier 1992, étendu par arrêté du 27 avril 1992, JO 12 mai 1992)*

Compte tenu de la spécificité de la fonction commerciale, il est convenu que les entreprises ont la possibilité d'introduire dans la rémunération des collaborateurs concernés, un élément variable. Par élément variable, il faut entendre tout élément fonction de la réalisation d'objectifs.

Dans cette hypothèse, il est précisé que la rémunération brute annuelle (fixe + élément variable) doit être au moins égale au minimum annuel attaché au coefficient attribué à l'intéressé.

## **Article 28 ter**

### **Secret professionnel et non-concurrence**

*(Ajouté par avenant du 9 février 1995, étendu par arrêté du 19 juillet 1995, JO 29 juillet 1995)*

Tout salarié est tenu au secret professionnel pour tout ce qui touche à sa fonction ou à l'activité de l'entreprise.

Toute clause de non-concurrence devra faire l'objet d'un écrit qui précise ses conditions de durée et de territoire. Elle doit, en contrepartie, prévoir l'indemnité compensatrice de limitation d'activité professionnelle imposée.

## **Article 29**

### **Rémunération des femmes et modalités d'application du principe à travail égal, salaire égal**

*(Ajouté par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération avec les hommes conformément aux articles L. 140-2 et L. 140-3 du code du travail.

Les conflits résultant de la non-application du principe d'égalité qui n'auraient pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 25.

## **Article 30**

### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*(Ajouté par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Les employeurs garantissent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Si des mesures de rattrapage apparaissent nécessaires, elles doivent donner lieu dans l'entreprise concernée à l'élaboration d'un plan d'égalité professionnelle soumis au contrôle de l'inspection du travail.

## **Article 31**

### **Travailleurs étrangers**

*(Ajouté par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

La réglementation du travail et les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans leur ensemble aux salariés étrangers ; ceux-ci ne doivent pas faire l'objet d'une discrimination notamment en matière d'emplois.



---

## **Article 32** **Handicapés**

*(Ajouté par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Tout employeur occupant au moins vingt salariés est soumis à une obligation d'emploi de personnel handicapé ou assimilé.

Toute entreprise entrant par création ou accroissement d'effectifs dans le champ d'application de cette obligation dispose d'un délai de trois ans maximum pour se mettre en conformité.

Le salaire des bénéficiaires de cette obligation ne peut être inférieur à celui résultant de l'application de la présente convention collective, toutefois lorsque le rendement professionnel des intéressés est notoirement diminué, des réductions de salaires peuvent être autorisées dans des conditions fixées par voies réglementaires.

Le nombre d'emplois imposés est égal à 6 p. 100 des effectifs de l'entreprise, déduction faite des conducteurs routiers, des livreurs et des autres emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (pour 1988, 1989 et 1990 ce taux de 6 p. 100 est ramené respectivement à 3, 4 et 5 p. 100).

Les entreprises concernées devront s'efforcer de remplir leurs obligations de préférence par l'emploi effectif d'handicapés ; si aucun poste ne peut être proposé ou aménagé en ce sens, elles s'acquitteront de la contribution spécifique au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

## **Article 33** **Dispositions finales**

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'un chapitre particulier.

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé auprès des institutions compétentes, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Toute organisation syndicale de salariés ou tout employeur qui n'est pas partie prenante de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 132-9 du code du travail. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction départementale du travail.

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

## **Chapitre II** **Dispositions particulières aux ouvrier(e)s et employé(e)s**

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAZLIQ ;*

*AIP ;*

*FFPI ;*

*FF3C.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CFE-CGC.*

### **Article 1er** **Domaine d'application**

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAZLIQ ;*

*AIP ;*

*FFPI ;*

*FF3C.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

---

CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC.

Les présentes dispositions s'appliquent aux ouvrier(e)s et employé(e)s des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective dont le classement s'établit entre les coefficients 200 et 250.

## **Article 2** **Période d'essai**

*Mod. par Accord 24 avr. 2009 étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 30 avr.*

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEGAZLIQ ;

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

(Avenant 28 mars 2018, étendu) Pour les contrats à durée indéterminée, tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à deux mois pour les ouvrier(e)s et employé(e)s (coefficients 200 à 250).

Toutefois, cette période peut être renouvelée, une fois, pour une durée qui ne peut excéder un mois.

Toute suspension du contrat de travail, ainsi que les stages, de formation obligatoire pendant la période d'essai, a pour effet de prolonger celle-ci d'une durée équivalente à la durée de suspension.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

## **Article 3** **Salaires**

*(Voir aussi annexe Salaires)*

*Mod. par Accord 16 juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2021<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FEETS FO.

a) Les salariés bénéficiant des dispositions du présent chapitre sont appointés mensuellement, la rémunération étant indépendante du nombre de jours ouvrables dans le mois.

b) (Accord 16 juin 2021, étendu) Le minimum garanti correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini par les accords paritaires nationaux

Le minimum garanti de ces catégories de salariés doit être corrigé en fonction de l'horaire effectif de travail et subir de ce fait les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

---

## **Article 4** **Heures supplémentaires**

*(Voir Chapitre I<sup>er</sup>, art. 13 et 13 bis)*

Au cas où le personnel visé au présent chapitre serait amené à dépasser la durée du travail légale et réglementaire telle que définie à l'article 13 du chapitre I<sup>er</sup>, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions suivantes :

- 25 p. 100 de majoration pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 p. 100 de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Modulation :

La mise en oeuvre des dispositions relatives à la modulation des horaires (art. L. 212-8 du code du travail) se fait conformément à l'accord national du 24 novembre 1981, étendu le 10 mars 1982 (remplacé par l'accord du 9 janvier 1990 étendu, figurant en annexe).

## **Article 5** **Congés d'ancienneté**

Les jours supplémentaires conventionnels de congé d'ancienneté sont déterminés comme suit :

- un jour pour dix ans d'ancienneté ;
- deux jours pour vingt ans d'ancienneté ;
- trois jours pour vingt-cinq ans d'ancienneté.

## **Article 6** **Prime d'ancienneté**

*(Voir également « Prime d'ancienneté, accord 20 avr. 2010 »)*

*Mod. par* Accord 20 avr. 2010, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2010  
Il est attribué aux salariés une prime en fonction de l'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 17 au chapitre I. Cette prime, calculée sur le minimum de rémunération de la fonction, est égale à :

- 3 % après 3 ans,
- 6 % après 6 ans,
- 9 % après 9 ans,
- 10 % après 10 ans,<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> tranche créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

- 11 % après 11 ans,<sup>(2)</sup>

<sup>(2)</sup> tranche créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011

- 12 % après 12 ans,
- 13 % après 13 ans,
- 14 % après 14 ans,
- 15 % après 15 ans.

Le montant de cette prime s'ajoute à la rémunération mensuelle et doit figurer à part sur le bulletin de paie

## **Article 7** **Indemnisation en cas de maladie ou d'accident**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990 et par avenant du 1<sup>er</sup> juin 1999, étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 nov. 1999)*

En cas d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par un certificat médical adressé dans les trois jours à l'employeur et contre-visite éventuelle, le salarié ayant au moins une année de présence continue dans l'entreprise recevra, pendant une durée ci-après définie par suite du délai de franchise de la sécurité sociale, son traitement sur la base du salaire net du mois en cours, sous déduction :

- du montant net des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- de la part des prestations du régime de prévoyance résultant des versements de l'employeur.

Toutefois, en cas d'accident du travail, l'indemnisation se fera dès le premier jour sans prise en compte du délai de franchise de la sécurité sociale ; il en sera de même en cas d'accident ou de maladie d'une durée supérieure à trente jours consécutifs.

La durée d'indemnisation augmentera avec l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

Années révo- lues	Tranche principale d'in- dennisation à 100%	Tranche supplémentaire d'indennisation à 66%
1 à 5 ans	30 jours calendaires	30 jours calendaires de 3 à 5 ans
5 à 10 ans	60 jours calendaires	20 jours calendaires de 8 à 10 ans
10 à 15 ans	90 jours calendaires	10 jours calendaires de 13 à 15 ans
+ 15 ans	120 jours calendaires	20 jours calendaires de 23 à 28 ans 40 jours calendaires de 28 à 33 ans 60 jours calendaires + 33 ans

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés à un salarié au cours des douze derniers mois, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total les périodes ci-dessus visées.

Au cours de l'absence pour maladie, l'employeur qui décide de pourvoir au remplacement du salarié absent peut rompre le contrat de travail, à charge pour lui de verser à l'intéressé le délai-congé sous forme d'indemnité et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, qui se substituent à l'indemnisation maladie prévue ci-dessus à dater de l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

Cette décision ne pourra être notifiée qu'après la fin de période d'indemnisation à 100 p. 100.

Cependant, pendant les neuf premiers mois suivant le licenciement, une priorité d'embauche sera consentie sur un même poste.

Toutefois, dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat de travail, sauf exception prévue à l'article L. 122-32-2 du code du travail, n'est pas autorisée pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par cet accident ou cette maladie et pendant l'éventuel stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle décidé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel départementale.

## Article 8 Préavis

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis après la période d'essai est déterminée comme suit :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 15 jours ;
- 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Pendant la période de préavis, les salariés seront autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de deux heures par jour. Ces absences, fixées d'un commun accord, pourront être cumulées en partie ou en totalité avant l'expiration du préavis.

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction d'appointements, sauf en cas de démission. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

## Article 9 Indemnités de licenciement

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Sauf cas de faute grave du salarié, une indemnité de licenciement distincte du préavis, telle que définie ci-dessus, sera accordée aux salariés licenciés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise et dans les conditions suivantes d'ancienneté relevées à la fin du contrat :

- jusqu'à 5 ans de présence : 1/10 de mois par année, *prorata temporis* ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans de présence : 3/10 de mois par année, *prorata temporis* ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans de présence : 4/10 de mois par année, *prorata temporis* ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans de présence : 6/10 de mois par année, *prorata temporis*.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 2/10 de mois sera accordé aux salariés ayant entre deux et cinq ans de présence.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 1/10 de mois, et non cumulable avec le précédent, sera accordé aux salariés ayant entre cinq et dix ans de présence.

---

Exemples :

1<sup>o</sup> Licenciement après trente mois d'ancienneté :

- salaire : 5 000 F ;
- indemnités :  $2,5/10 + 2/10$  (forfaitaires) ;
- total :  $4,5/10 \times 5\,000\text{ F} = 2\,250\text{ F}$ .

2<sup>o</sup> Licenciement après cinq ans six mois d'ancienneté :

- salaire : 5 000 F ;
- indemnités :  $6,5/10 + 1/10$  (forfaitaire) ;
- total :  $7,5/10 \times 5\,000\text{ F} = 3\,750\text{ F}$ .

3<sup>o</sup> Licenciement après sept ans d'ancienneté :

- salaire : 5 000 F ;
- indemnités : 5/10 pour la première tranche, 3/10 pour la tranche de six ans, 3/10 pour la tranche de sept ans + 1/10 forfaitaire ;
- total :  $12/10 \times 5\,000\text{ F} = 6\,000\text{ F}$ .

Toutefois, l'indemnité de licenciement ci-dessus prévue ne pourra dépasser huit mois de salaire total.

En cas de licenciement économique, un supplément d'indemnité sera versé sous réserve d'une ancienneté de deux ans et selon l'âge de l'intéressé à la date de fin de contrat :

- indemnité supplémentaire de deux mois, de 50 à 52 ans ;
- indemnité supplémentaire de trois mois, de 53 à 55 ans ;
- indemnité supplémentaire de un mois, de 56 à 59 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées *pro rata temporis*.

Pour établir cette moyenne, il sera tenu compte de tous les éléments constitutifs de la rémunération, à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

## **Article 10** **Retraite complémentaire**

*(Modifié par avenant du 13 juin 1989, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire.

Le taux global minimum de la cotisation est de 6 p. 100 sur le salaire brut, dont 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. 100 à la charge du salarié.

Quelle que soit sa date d'effet, le passage au taux de 6 p. 100 s'effectue sans application de la sur cotisation résultant d'une pesée éventuellement défavorable des effectifs retraités et en activité.

## **Article 11** **Départ ou mise à la retraite**

*Mod. par Avenant 9 janv. 1990, étendu par arr. 23 juill. 1990, JO 8 août*

*Accord 7 mai 2004, étendu par arr. 25 nov. 2004, JO 11 déc.*

### **A** **Retraite à l'initiative du salarié**

Le salarié quittant l'entreprise à partir d'au moins soixante ans pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, avec ou sans abattement selon son cas particulier, bénéficiera d'une indemnité fonction de son ancienneté.

Il devra respecter un préavis de deux mois.

L'allocation de départ à la retraite sera la suivante :

- de 2 à 5 ans : un mois ;
- de 5 à 15 ans : deux mois ;
- de 15 à 25 ans : trois mois ;
- de 25 à 35 ans : quatre mois ;
- plus de 35 ans : cinq mois.

(Accord du 7 mai 2004 étendu)<sup>(2)</sup> Il en sera de même pour les salariés âgés de moins de 60 ans et pouvant béné-

---

ficier d'un départ anticipé à la retraite suivant les modalités prévues par les décrets d'application de la loi n

(2) Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

## **B**

### **Retraite à l'initiative de l'employeur**

(Accord du 7 mai 2004 étendu)<sup>(1)</sup>

(1) Ces dispositions entreront en vigueur à compter du jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de l'accord du 7 mai 2004.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ayant un âge compris entre 60 et 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des dispositions visées à l'article 2 du présent accord.

Le délai de prévenance est de six mois.

Le salarié bénéficiera alors d'une indemnité fonction de son ancienneté :

- de 2 à 5 ans : un mois et demi ;
- de 5 à 10 ans : deux mois et demi ;
- de 10 à 15 ans : trois mois ;
- de 15 à 20 ans : quatre mois ;
- de 20 à 25 ans : cinq mois ;
- de 25 à 30 ans : six mois ;
- plus de 30 ans : sept mois.

Dans les deux cas :

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées *pro rata temporis*.

En cas de départ ou de mise à la retraite, après une période de longue maladie, l'indemnité sera calculée sur le salaire réactualisé à la date effective du départ à la retraite.

## **Chapitre III**

### **Classification du personnel ouvrier(e)s et employé(e)s**

(Modifié par avenant du 2 juillet 1997, étendu par arrêté du 9 décembre 1997, JO 20 décembre 1997)

Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEGAZLIQ ;

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

#### **Article 1er**

##### **Méthode de classement**

Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEGAZLIQ ;

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC.

Le classement de l'emploi de chaque salarié(e) s'effectue, en premier lieu, par filière, puis par coefficient.

Les coefficients cités ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels ; seuls ces coefficients peuvent servir de base à la classification du personnel.

Les emplois sont classés en fonction de 4 filières :

1. La filière commerciale
2. La filière administrative («services-supports»)
3. La filière logistique
4. La filière technique

Au sein de chacune des filières, des critères indicatifs permettent de classer les emplois par coefficient ; de même, des emplois indicatifs permettent de classer les emplois réels par filière.

Les coefficients sont compris entre 200 et 250 ; des critères indicatifs permettant l'affectation d'un coefficient prennent en compte le type d'activité, les responsabilités et le niveau des connaissances professionnelles requis par l'emploi.

#### Pour les coefficients 200 et 210

- Type d'activité : exécution de tâches simples ou répétitives en application de consignes précises.
- Responsabilité : exécution du travail conforme aux consignes reçues sous le contrôle d'un(e) salarié(e) de qualification supérieure.

#### Article 2 Grilles de classification

Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

##### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAZLIQ ;  
AIP ;  
FFPI ;  
FF3C.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC.

#### Filière commerciale

Catégorie «Ouvrier(e)s/Employé(e)s»		
Filière commerciale		
Coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs
200	Besoin de consignes	Employé(e) commercial(e)
210	Besoin de consignes Qualifié(e)	Employé(e) commercial(e)
220	Formation initiale (niveau Bac)	Assistant(e) commercial(e)
230	Formation initiale (niveau Bac) Qualifié(e)	Assistant(e) commercial(e)
240	Formation initiale (niveau Bac, Bac + 2) Fait preuve d'initiative / délégation possible	Assistant(e) commercial(e) Commercial(e) itinérant(e)
250	Formation initiale (niveau Bac, Bac + 2) Fait preuve d'initiative / exerce une délégation Qualifié(e)	Assistant(e) commercial(e) Commercial(e) itinérant(e)

## Filière administrative («services-supports»)

Catégorie «Ouvrier(e)s/Employé(e)s»		
Filière administrative («services-supports»)		
Coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs
200	Besoin de consignes	Personnel de nettoyage Employé(e) administratif(ve)
210	Besoin de consignes Qualifié(e)	Personnel de nettoyage Employé(e) administratif(ve)
220	Formation initiale (niveau Bac)	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
230	Formation initiale (niveau Bac) Qualifié(e)	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
240	Formation initiale (niveau Bac, Bac + 2) Fait preuve d'initiative / délégation possible	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
250	Formation initiale (niveau Bac, Bac + 2) Fait preuve d'initiative / exerce une délégation Qualifié(e)	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable

## Filière logistique

Catégorie «Ouvrier(e)s/Employé(e)s»				
Filière logistique				
Coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs		
		Filière administrative	Filière dépôt	Filière distribution
200	Besoin de consignes	Personnel de nettoie- ment	Manutentionnaire	Manutentionnaire
210	Besoin de consignes Qualifié(e)	Personnel de nettoie- ment	Manutentionnaire	Manutentionnaire
220	Permis C Faculté de conduire un engin motorisé Besoin de consignes	Magasinier(ère)	Cariste	Coursier(ère)
230	Permis C/E Autonome Fait preuve d'initiatives/délégation possible	Assistant(e) logistique Dispatcheur(euse)	Mécanicien(ne) opéra- teur(trice) Dispatcheur(euse)	Chauffeur(euse)-li- vreur(euse)
240	Permis C/E Fait preuve d'initiatives/exerce une délégation Expérimenté(e)	Assistant(e) logistique Dispatcheur(euse)	Mécanicien(ne) opéra- teur(trice) Dispatcheur(euse)	Chauffeur(euse)-li- vreur(euse) Dispatcheur(euse)
250	Permis C/E Fait preuve d'initiatives/exerce une délégation Très expérimenté(e)	Assistant(e) logistique Dispatcheur(euse)	Assistant(e) logistique Dispatcheur(euse)	Chauffeur(euse)-li- vreur(euse) Dispatcheur(euse)



## Filière technique

Catégorie «Ouvrier(e)s/Employé(e)s»					
Filière technique					
Coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs			
		Filière administra- tive	Filière installation	Filière entretien	Filière stations-service
200	Besoin de consignes	Assistant(e)	Aide-mon- teur(euse)		Opérateur(trice) sta- tion-service Personnel de nettoie- ment Manutentionnaire Équipier(ère)
210	Faculté de conduire un engin motorisé Besoin de consignes Qualifié(e)	Assistant(e)	Assistant(e)	Ramoneur(euse)	Opérateur(trice) spé- cialiste station-service Personnel de nettoie- ment Manutentionnaire Équipier(ère)
220	Formation scolaire de base Permis B Qualifié(e)	Magasinier(ère)	Monteur(euse)	Technicien(ne)	
230	Fait preuve d'initiatives/délégation pos- sible Qualifié(e) et expérimenté(e)	Magasinier(ère)	Monteur(euse)	Technicien(ne)	
240	Fait preuve d'initiatives/exerce une dél- gation Qualifié(e) et expérimenté(e)	Gestionnaire	Monteur(euse) Technicien(ne)	Technicien(ne) Dépanneur(euse)	
250	Fait preuve d'initiatives/exerce une dél- gation Très qualifié(e) et très expérimenté(e)	Gestionnaire	Monteur(euse) Technicien(ne)	Technicien(ne) Dépanneur(euse)	

### Article 3 Polyvalence

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### (1) *Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAZLIQ ;*

*AIP ;*

*FFPI ;*

*FF3C.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CFE-CGC.*

Étant donné la spécificité de la profession, certains salariés doivent exercer des travaux variés :

— de façon occasionnelle ;

— de façon régulière ou cyclique.

**a)** La polyvalence consiste pour un salarié à mettre en oeuvre de manière régulière ou cyclique dans des fonctions différentes des connaissances spécifiques sanctionnées par des diplômes ou acquises par l'expérience professionnelle.

**b)** Lorsque dans le cadre de la polyvalence, un salarié exerce des emplois classés à des coefficients différents, il bénéficie du coefficient le plus élevé.

---

#### **Article 4**

##### **Remplacements occasionnels ou temporaires**

Un salarié peut être appelé à en remplacer un autre classé à un coefficient supérieur.

Dans tous les cas où un salarié effectue un remplacement affectant la totalité des fonctions du salarié remplacé, d'une durée supérieure à trois mois, son salaire ne pourra être inférieur, pendant la période considérée, au salaire minimal du poste du remplacé.

#### **Article 5**

##### **Modalités de passage des classifications**

Les modalités de passage des classifications antérieures aux nouvelles classifications définies par le cadre de la présente convention se feront dans chaque entreprise après discussion et consultation des représentants du personnel.

### **Chapitre IV**

#### **Dispositions particulières aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise**

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAZLIQ ;*

*AIP ;*

*FFPI ;*

*FF3C.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CFE-CGC.*

##### **Article 1er**

##### **Domaine d'application**

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAZLIQ ;*

*AIP ;*

*FFPI ;*

*FF3C.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CFE-CGC.*

Les présentes dispositions s'appliquent aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective dont le classement s'établit entre les coefficients 300 et 320.

##### **Article 2**

##### **Période d'essai**

*Mod. par Accord 24 avr. 2009 étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 30 avr.*

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAZLIQ ;*

*AIP ;*

*FFPI ;*

*FF3C.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

---

CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC.

(Avenant 28 mars 2018, étendu) Tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à trois mois pour les technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise (coefficients 300 à 320).

Toutefois, cette période peut être renouvelée, une fois, pour une durée qui ne peut excéder un mois.

Toute suspension du contrat de travail, ainsi que les stages de formation obligatoire pendant la période d'essai, a pour effet de prolonger celle-ci d'une durée équivalente à la durée de suspension.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

### **Article 3** **Salaires**

*(Voir aussi annexe Salaires)*

*Mod. par Accord 16 juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2021<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

AIP ;  
FFPI ;  
FF3C.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;  
CFDT ;  
CFE-CGC ;  
UNSA ;  
FEETS FO.

#### **a**

Les salariés bénéficiant des dispositions du présent chapitre sont appointés mensuellement, la rémunération étant indépendante du nombre de jours ouvrables dans le mois.

#### **b**

(Accord 16 juin 2021, étendu) La rémunération effective des catégories de salariés dont les coefficients vont de 210 à 290 inclus ne pourra être inférieure au minimum garanti. Celui-ci correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini par les accords paritaires nationaux

Le minimum garanti de ces catégories de salariés doit être corrigé en fonction de l'horaire effectif de travail et subir de ce fait les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

### **Article 4** **Heures supplémentaires**

*(Voir Chapitre I<sup>er</sup>, art. 13 et 13 bis)*

Au cas où le personnel visé au présent chapitre serait amené à dépasser la durée du travail légale et réglementaire telle que définie à l'article 13 du chapitre I<sup>er</sup>, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions suivantes :

- 25 p. 100 de majoration pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 p. 100 de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

### **Article 5** **Modulation**

La mise en oeuvre des dispositions relatives à la modulation des horaires (art. L. 212-8 du code du travail) se fait conformément à l'accord national du 24 novembre 1981, étendu le 10 mars 1982 (remplacé par l'accord du 9 jan-

vier 1990 étendu, figurant en Annexe).

## **Article 6**

### **Congé d'ancienneté**

Les jours supplémentaires conventionnels de congé d'ancienneté sont déterminés comme suit :

- un jour pour dix ans d'ancienneté ;
- deux jours pour quinze ans d'ancienneté ;
- trois jours pour vingt ans d'ancienneté.

## **Article 7**

### **Prime d'ancienneté**

(Voir également «Prime d'ancienneté, accord 20 avr. 2010»)

*Mod. par* Accord 20 avr. 2010, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2010

Il est attribué aux salariés une prime en fonction de l'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 17 au chapitre I. Cette prime, calculée sur le minimum de rémunération de la fonction, est égale à :

- 3 % après 3 ans,
- 6 % après 6 ans,
- 9 % après 9 ans,
- 10 % après 10 ans,<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> tranche créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

- 11 % après 11 ans,<sup>(2)</sup>

<sup>(2)</sup> tranche créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011

- 12 % après 12 ans,
- 13 % après 13 ans,
- 14 % après 14 ans,
- 15 % après 15 ans.

Le montant de cette prime s'ajoute à la rémunération mensuelle et doit figurer à part sur le bulletin de paie

## **Article 8**

### **Indemnisation en cas de maladie ou d'accident**

(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990 et par avenant du 1<sup>er</sup> juin 1999, étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999)

En cas d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par un certificat médical adressé dans les trois jours à l'employeur et contre-visite éventuelle, le salarié ayant au moins une année de présence continue dans l'entreprise recevra, pendant une durée ci-après définie par suite du délai de franchise de la sécurité sociale, son traitement sur la base du salaire net du mois en cours, sous déduction :

- du montant net des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- de la part des prestations du régime de prévoyance résultant des versements de l'employeur.

Toutefois, en cas d'accident du travail, l'indemnisation se fera dès le premier jour sans prise en compte du délai de franchise de la sécurité sociale ; il en sera de même en cas d'accident ou de maladie d'une durée supérieure à trente jours consécutifs.

La durée d'indemnisation augmentera avec l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

Années révolues	Tranche principale d'indemnisation à 100%	Tranche supplémentaire d'indemnisation à 66%
1 à 5 ans	60 jours calendaires	-
5 à 10 ans	60 jours calendaires	30 jours calendaires
10 à 15 ans	120 jours calendaires	-
plus de 15 ans	120 jours calendaires	+ 20 jours de 23 à 28 ans + 40 jours de 28 à 33 ans + 60 jours au-delà de 33 ans

---

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés à un salarié au cours des douze derniers mois, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total les périodes ci-dessus visées.

Au cours de l'absence pour maladie, l'employeur qui décide de pourvoir au remplacement du salarié absent peut rompre le contrat de travail, à charge pour lui de verser à l'intéressé le délai-congé sous forme d'indemnité et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, qui se substituent à l'indemnisation maladie prévue ci-dessus à dater de l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

Cette décision ne pourra être notifiée qu'après la fin de la période d'indemnisation à 100 p. 100.

Cependant, pendant les neuf premiers mois suivant le licenciement, une priorité d'embauchage sera consentie sur un même poste.

Toutefois, dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat de travail, sauf exception prévue à l'article L. 122-32-2 du code du travail, n'est pas autorisée pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par cet accident ou cette maladie et pendant l'éventuel stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle décidé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel départementale.

### **Article 9** **Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis après la période d'essai est déterminée comme suit :

- moins de deux ans d'ancienneté : un mois ;
- plus de deux ans d'ancienneté : deux mois.

Pendant la période de préavis, les salariés seront autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de deux heures par jour. Ces absences, fixées d'un commun accord, pourront être cumulées en partie ou en totalité avant l'expiration du préavis.

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction d'appointements, sauf en cas de démission. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

### **Article 10** **Indemnités de licenciement**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Sauf cas de faute grave du salarié, une indemnité de licenciement distincte du préavis, telle que définie ci-dessus, sera accordée aux salariés licenciés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise et dans les conditions suivantes d'ancienneté relevées à la fin du contrat :

- jusqu'à 5 ans de présence : 1/10 de mois par année, *prorata temporis* ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans de présence : 3/10 de mois par année, *prorata temporis* ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans de présence : 4/10 de mois par année, *prorata temporis* ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans de présence : 6/10 de mois par année, *prorata temporis*.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 2/10 de mois sera accordé aux salariés ayant entre deux et cinq ans de présence.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 1/10 de mois, et non cumulable avec le précédent, sera accordé aux salariés ayant entre cinq et dix ans de présence.

Exemples :

**1<sup>o</sup>** Licenciement après trente mois d'ancienneté :

- salaire : 7 000 F ;
- indemnités : 2,5/10 + 2/10 (forfaitaires) ;
- total : 4,5/10 x 7 000 F = 3 150 F.

**2<sup>o</sup>** Licenciement après cinq ans et six mois d'ancienneté :

- salaire : 7 000 F ;
- indemnités : 6,5/10 + 1/10 forfaitaire ;
- total : 7,5/10 x 7 000 F = 5 250 F.

**3<sup>o</sup>** Licenciement après sept ans d'ancienneté :

- salaire : 7 000 F ;

- 
- indemnités : 5/10 pour la première tranche, 3/10 pour la tranche de six ans, 3/10 pour la tranche de sept ans + 1/10 forfaitaire ;
  - total :  $12/10 \times 7\,000 \text{ F} = 8\,400 \text{ F}$ .

Toutefois, l'indemnité de licenciement ci-dessus prévue ne pourra dépasser dix mois de salaire total.

En cas de licenciement économique, un supplément d'indemnité sera versé sous réserve d'une ancienneté de deux ans et selon l'âge de l'intéressé à la date de fin de contrat :

- indemnité supplémentaire de deux mois, de 50 à 52 ans ;
- indemnité supplémentaire de trois mois, de 53 à 55 ans ;
- indemnité supplémentaire de un mois, de 56 à 59 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées *prorata temporis*.

Pour établir cette moyenne, il sera tenu compte de tous les éléments constitutifs de la rémunération, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

### **Article 11** **Retraite complémentaire**

*(Modifié par avenant du 13 juin 1989, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire.

Le taux global minimum de la cotisation est de 6 p. 100 sur le salaire brut, dont 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. 100 à la charge du salarié.

Quelle que soit sa date d'effet, le passage au taux de 6 p. 100 s'effectue sans application de la surcotisation résultant d'une pesée éventuellement défavorable des effectifs retraités et en activité.

### **Article 12** **Départ ou mise à la retraite**

*Mod. par Avenant 9 janv. 1990, étendu par arr. 23 juill. 1990, JO 8 août*

*Accord 7 mai 2004, étendu par arr. 25 nov. 2004, JO 11 déc.*

#### **A** **Retraite à l'initiative du salarié**

Le salarié quittant l'entreprise à partir d'au moins soixante ans pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, avec ou sans abattement selon son cas particulier, bénéficiera d'une indemnité fonction de son ancienneté.

Il devra respecter un préavis de deux mois.

L'allocation de départ à la retraite sera la suivante :

- de 2 à 5 ans : un mois ;
- de 5 à 15 ans : deux mois ;
- de 15 à 25 ans : trois mois ;
- de 25 à 35 ans : quatre mois ;
- plus de 35 ans : cinq mois.

(Accord du 7 mai 2004 étendu)<sup>(2)</sup> Il en sera de même pour les salariés âgés de moins de 60 ans et pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite suivant les modalités prévues par les décrets d'application de la loi n

<sup>(2)</sup> Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

#### **B** **Retraite à l'initiative de l'employeur**

(Accord du 7 mai 2004 étendu)<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Ces dispositions entreront en vigueur à compter du jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de l'accord du 7 mai 2004.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ayant un âge compris entre 60 et 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des dispositions visées à l'article 2 du présent accord.

Le délai de prévenance est de six mois.

---

Le salarié bénéficiera alors d'une indemnité fonction de son ancienneté :

- de 2 à 5 ans : un mois et demi ;
- de 5 à 10 ans : deux mois et demi ;
- de 10 à 15 ans : trois mois ;
- de 15 à 20 ans : quatre mois ;
- de 20 à 25 ans : cinq mois ;
- de 25 à 30 ans : six mois ;
- plus de 30 ans : sept mois.

Dans les deux cas :

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées *prorata temporis*.

En cas de départ ou de mise à la retraite, après une période de longue maladie, l'indemnité sera calculée sur le salaire réactualisé à la date effective du départ à la retraite.

## **Chapitre V**

### **Classification des technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise**

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEGAZLIQ ;

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

#### **Article 1er**

#### **Méthode de classement**

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataire :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEGAZLIQ ;

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Le classement de emploi des technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise s'effectue en premier lieu par filière, puis par coefficient.

Les coefficients cités ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels ; seuls ces coefficients peuvent servir de base à la classification du personnel.

Les emplois sont classés en fonction de 5 filières :

1. La filière commerciale «services-supports»
2. La filière commerciale
3. La filière technique
4. La filière logistique
5. La filière stations-service

Au sein de chacune des filières, des critères indicatifs permettent de classer les emplois par coefficient ; de même, des emplois indicatifs permettent de classer les emplois réels par filière.

Les coefficients sont compris entre 300 et 320 ; des critères indicatifs permettant l'affectation d'un coefficient prennent en compte le type d'activité, les responsabilités, et le niveau des connaissances :

**a) Type d'activité :** Les technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise font partie du personnel d'encadrement. Leurs activités requièrent compétence, qualification et responsabilité. Certain(e)s peuvent exercer des fonctions de commandement et d'animation.

**b) Responsabilité :** emploi qui suppose une autonomie et la faculté de prendre des initiatives dans la conduite et l'exécution de son travail.

**c) Niveau des connaissances :** emploi qui requiert des certifications ou qualifications ou des connaissances professionnelles approfondies.

## Article 2 Grilles de classification

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAZLIQ ;*

*AIP ;*

*FFPI ;*

*FF3C.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CFE-CGC.*

Catégorie Technicien(ne)s/Agent de maîtrise						
Coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs				
		Filière Services-supports	Filière Commerciale	Filière Technique	Filière logistique	Filière Stations-service
300 310	Formation initiale supérieure(niveau Bac + 2) Évolution de statut (O/E vers T/AM) Besoins de consignes	Comptable Informaticien(ne) Assistant(e) R.H. Responsable de groupe/section	Attaché(e) technico-commercial(e) Inspecteur(trice) commercial(e)	Technicien(ne) Contremaître Chef(e) de chantier	Dispatcheur(euse) Agent de dépôt	Adjoint(e) au responsable de station-service Chef(e) de station-service
	Formation initiale supérieure(niveau Bac + 2) Fait preuve d'initiatives / délégation possible Peut diriger un groupe de personnes	Comptable Informaticien(ne) Assistant(e) R.H. Responsable de groupe/section	Attaché(e) technico-commercial(e) Inspecteur(trice) commercial(e)	Technicien(ne) Contremaître Chef(e) de chantier	Dispatcheur(euse) Agent de dépôt	Adjoint(e) au responsable de station-service
320	Formation initiale supérieure(niveau Bac + 2) Fait preuve d'initiatives Exerce une délégation Peut diriger un groupe de personnes Très expérimenté(e)	Comptable Informaticien(ne) Assistant(e) R.H. Responsable de groupe/section	Attaché(e) technico-commercial(e) Inspecteur(trice) commercial(e)	Technicien(ne) Contremaître Chef(e) de chantier	Dispatcheur(euse) Chef de dépôt Agent de dépôt	Adjoint(e) au responsable de station-service



---

### **Article 3**

#### **Formation**

Pour permettre leur évolution de carrière, les agents de maîtrise doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales en matière de formation.

Les entreprises rechercheront avec les représentants du personnel ou, en leur absence, avec les A.M. concernés les mesures à mettre en oeuvre pour permettre aux A.M. de se tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales ou professionnelles nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions et pour tenir compte de l'évolution technologique.

### **Article 4**

#### **Concertation**

Les directions doivent avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

### **Article 5**

#### **Modalités de passage des classifications**

Les modalités de passage des classifications antérieures aux nouvelles classifications définies par le cadre de la présente convention se feront dans chaque entreprise après discussion et consultation des représentants du personnel.

## **Chapitre VI**

### **Dispositions particulières aux cadres**

#### **Article 1**

##### **Domaine d'application**

Le présent chapitre s'applique aux cadres et ingénieurs des entreprises relevant du champ territorial et professionnel de la convention collective, et dont les coefficients sont définis au chapitre VII.

Les cadres et ingénieurs sont désignés dans la présente convention sous l'appellation « Cadres ». Le personnel « Cadres » est constitué de salariés dont la compétence, la qualification et les responsabilités sont définies ci-après. Ces salariés possèdent une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, constatée par un diplôme d'enseignement supérieur, ou ont acquis une formation équivalente.

Ils exercent un commandement par délégation de l'employeur, ou assument des responsabilités équivalentes. Dans certains cas toutefois, ils peuvent ne pas exercer des fonctions de commandement.

Ne sont visés ni les salariés occupant une fonction relevant des catégories employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise même s'ils bénéficient des régimes de retraite ou de prévoyance des cadres, ni le personnel bénéficiant du statut des V.R.P.

#### **Article 2**

##### **Période d'essai**

*Mod. par Accord 24 avr. 2009 étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 30 avr.*

Tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est de quatre mois pour les cadres.

Toutefois, cette période peut être renouvelée, une fois, pour une durée qui ne peut excéder deux mois.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

### **Article 3**

#### **Salaires**

*(Voir aussi annexe Salaires)*

Mod. par Accord 16 juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2021<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FEETS FO.

Appointements minimaux : les appointements minimaux garantis précisés dans le cadre des accords paritaires nationaux, correspondent à l'horaire hebdomadaire légal, selon le mode de calcul de la formule binôme précisée à l'annexe « Salaires minimaux au 1<sup>er</sup> novembre 1985 » (Accord 16 juin 2021, non étendu : les termes « selon le mode de calcul de la formule binôme précisée à l'annexe « Salaires minima » au 1<sup>er</sup> novembre 1985 » sont supprimés).

Les cadres sont rémunérés en fonction de leurs responsabilités et des contraintes d'horaires qui peuvent s'imposer à eux pour les besoins du service. Leur rémunération en tient compte forfaitairement.

**Article 4**

**Congés supplémentaires**

Pour tenir compte des contraintes de service, les cadres bénéficient d'un congé supplémentaire de trois jours à partir d'un an d'ancienneté.

**Article 5**

**Indemnisation en cas de maladie ou d'accident**

(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990 et par avenant du 1<sup>er</sup> juin 1999, étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999)

En cas d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par un certificat médical adressé dans les trois jours à l'employeur et contre-visite éventuelle, le cadre ayant au moins une année de présence continue dans l'entreprise recevra, pendant une durée ci-après définie par suite du délai de franchise de la sécurité sociale, son traitement sur la base du salaire net du mois en cours, sous déduction :

- du montant net des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- de la part des prestations du régime de prévoyance résultant des versements de l'employeur.

Toutefois, en cas d'accident du travail, l'indemnisation se fera dès le premier jour sans prise en compte du délai de franchise de la sécurité sociale ; il en sera de même en cas d'accident ou de maladie d'une durée supérieure à trente jours consécutifs.

La durée d'indemnisation augmentera avec l'ancienneté du cadre dans les conditions suivantes :

Années révolues	Tranche principale d'indemnisation à 100%	Tranche supplémentaire d'indemnisation à 66%
1 à 5 ans	90 jours calendaires	-
5 à 10 ans	90 jours calendaires	30 jours calendaires
10 à 15 ans	120 jours calendaires	-
plus de 15 ans	150 jours calendaires	20 jours de 23 à 28 ans 40 jours de 28 à 33 ans 60 jours au-delà de 33 ans

Au cours de l'absence pour maladie, l'employeur qui décide de pourvoir au remplacement du salarié absent peut rompre le contrat de travail, à charge pour lui de verser à l'intéressé le délai-congé sous forme d'indemnité et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, qui se substituent à l'indemnisation maladie prévue ci-dessus à dater de l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

Cette décision ne pourra être notifiée qu'après la fin de la période d'indemnisation à 100 p. 100. Cependant, pendant les neuf premiers mois suivant le licenciement, une priorité d'embauche sera consentie sur un même poste.

Toutefois, dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat de travail, sauf exception prévue à l'article L. 122-32-2 du code du travail, n'est pas autorisée pendant la durée de l'arrêt de travail

---

provoqué par cet accident ou cette maladie et pendant l'éventuel stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle décidé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel départementale.

## **Article 6**

### **Préavis**

Tout licenciement d'un cadre doit être notifié à l'intéressé, conformément à la loi.

Après expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement fixant un délai plus long, est fixé à trois mois.

## **Article 7**

### **Indemnités de licenciement**

*(Modifié par avenant du 9 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990)*

Sauf cas de faute grave du salarié, une indemnité de licenciement distincte du préavis, telle que définie ci-dessus, sera accordée aux salariés licenciés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise et dans les conditions suivantes d'ancienneté relevées à la fin du contrat :

- jusqu'à 5 ans de présence : 3/10 de mois par année, *prorata temporis* ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans de présence : 4/10 de mois par année, *prorata temporis* ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans de présence : 6/10 de mois par année, *prorata temporis* ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans de présence : 7/10 de mois par année, *prorata temporis*.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 2/10 de mois sera accordé aux salariés ayant entre deux et cinq ans de présence.

Un supplément forfaitaire d'indemnité égal à 1/10 de mois, et non cumulable avec le précédent, sera accordé aux salariés ayant entre cinq et dix ans de présence.

Exemples :

**1<sup>o</sup>** Licenciement après trente mois d'ancienneté :

- salaire : 10 000 F ;
- indemnités : 7,5/10 + 2/10 (forfaitaires) ;
- total : 9,5/10 x 10 000 F = 9 500 F.

**2<sup>o</sup>** Licenciement après sept ans d'ancienneté :

- salaire : 10 000 F ;
- indemnités : 5 fois 3/10 pour la première tranche, 4/10 pour la tranche de six ans, 4/10 pour la tranche de sept ans, soit 23/10 + 1/10 forfaitaire ;
- total : 24/10 x 10 000 F = 24 000 F.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ci-dessus prévue ne pourra dépasser quinze mois de salaire total.

En cas de licenciement économique un supplément d'indemnité sera versé sous réserve d'une ancienneté de deux ans et selon l'âge de l'intéressé à la date de fin du contrat :

- indemnité supplémentaire de deux mois, de 50 à 52 ans ;
- indemnité supplémentaire de trois mois, de 53 à 55 ans ;
- indemnité supplémentaire de un mois, de 56 à 59 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées *prorata temporis*.

Pour établir cette moyenne, il sera tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

## **Article 8**

### **Retraite complémentaire**

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire du régime A.R.R.C.O. ainsi qu'à une caisse de retraite « cadres » du régime A.G.I.R.C.

## **Article 9**

### **Départ ou mise à la retraite**

*Mod. par Avenant 9 janv. 1990, étendu par arr. 23 juill. 1990, JO 8 août*

## **A**

### **Retraite à l'initiative du salarié**

Le salarié quittant l'entreprise à partir d'au moins soixante ans pour bénéficier du droit à une pension vieillesse, avec ou sans abattement selon son cas particulier, bénéficiera d'une indemnité fonction de son ancienneté.

L'allocation de départ à la retraite sera la suivante :

- de 2 à 5 ans d'ancienneté : un mois ;
- de 5 à 15 ans d'ancienneté : deux mois ;
- de 15 à 25 ans d'ancienneté : trois mois ;
- de 25 à 30 ans d'ancienneté : quatre mois ;
- plus de 30 ans d'ancienneté : cinq mois.

Il devra respecter un préavis de deux mois.

(Accord du 7 mai 2004 étendu)<sup>(2)</sup> Il en sera de même pour les salariés âgés de moins de 60 ans et pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite suivant les modalités prévues par les décrets d'application de la loi n

(2) Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

## **B**

### **Retraite à l'initiative de l'employeur**

(Accord du 7 mai 2004 étendu)<sup>(1)</sup>

(1) Ces dispositions entreront en vigueur à compter du jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de l'accord du 7 mai 2004.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ayant un âge compris entre 60 et 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des dispositions visées à l'article 2 du présent accord.

Le délai de prévenance est de six mois.

Le salarié bénéficiera alors d'une indemnité fonction de son ancienneté :

- de 2 à 5 ans : un mois et demi ;
- de 5 à 10 ans : deux mois et demi ;
- de 10 à 15 ans : trois mois ;
- de 15 à 20 ans : quatre mois ;
- de 20 à 25 ans : cinq mois ;
- de 25 à 30 ans : six mois ;
- plus de 30 ans : sept mois.

Dans les deux cas :

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera le douzième de la rémunération brute globale des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois selon le cas le plus avantageux pour le salarié, primes calculées *pro rata temporis*.

En cas de départ ou de mise à la retraite, après une période de longue maladie, l'indemnité sera calculée sur le salaire réactualisé à la date effective du départ à la retraite.

## **Article 10**

### **Secret professionnel et non-concurrence**

(Article supprimé par avenant du 9 février 1995, étendu par arrêté du 19 juillet 1995, JO 29 juillet 1995)

## **Chapitre VII**

### **Classification des cadres**

## **Article 1er**

### **Méthode de classement**

Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

---

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAZLIQ ;*

*AIP ;*

*FFPI ;*

*FF3C.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CFE-CGC.*

Le classement de chaque cadre s'effectue en tenant compte de ses compétences, de ses responsabilités et de son autonomie.

Les coefficients cités ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels.

La classification du personnel «cadre» s'effectue obligatoirement en fonction de cette grille.

Les coefficients sont compris entre 400 et 460 ; des critères indicatifs permettant l'affectation d'un coefficient prennent en compte le type d'activité, les responsabilités, le niveau des connaissances et le seuil d'accès des diplômes :

**Pour le coefficient 400**

Ce niveau est réservé aux cadres débutant(e)s possédant un diplôme d'enseignement supérieur obtenu après trois années d'études au minimum, correspondant aux besoins de l'emploi proposé et n'ayant pas ou peu d'expérience pratique.

**Pour les coefficients 410, 420 et 430**

Ce niveau concerne les cadres qualifié(e)s diplômé(e)s. Les salarié(e)s ayant acquis par leur expérience professionnelle des compétences équivalentes peuvent également accéder directement à cette position.

Ils (elles) peuvent exercer un commandement sur du personnel d'exécution et d'encadrement.

Ils (elles) assument de larges responsabilités dans les divers secteurs de l'entreprise.

**Pour les coefficients 440 et 450**

Ce niveau concerne les cadres ayant une grande expérience alliée à des connaissances théoriques et pratiques étendues.

Leur expérience et leur compétence permettent une délégation importante des pouvoirs.

Ils (elles) peuvent exercer un commandement sur du personnel d'exécution et d'encadrement.

À l'intérieur de ce niveau, les différents coefficients permettent de tenir compte de la variété des situations en particulier de l'importance des fonctions variant selon la taille et la structure des entreprises et des établissements.

**Pour le coefficient 460**

Ce niveau est réservé aux cadres de position supérieure, c'est-à-dire aux cadres dirigeant(e)s. Il est réservé à ceux (celles) qui assurent la direction de l'entreprise au plus haut niveau avec la coordination des différents secteurs.

Il peut concerner également la direction, dans les sociétés importantes, d'un encadrement comprenant plusieurs cadres des coefficients inférieurs, placés directement sous leurs ordres.

**Article 2**

**Grilles de classification**

*Mod. par Avenant 28 mars 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAZLIQ ;*

*AIP ;*

*FFPI ;*

*FF3C.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CFE-CGC.*

---

Catégorie CADRES	
Coefficient	Critères indicatifs
400	Cadre débutant(e)
410	Exerce sa responsabilité dans le cadre de missions bien précises ou après au maximum 1 an d'ancienneté au coefficient 400
420	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience assez étendue dans sa spécialité
430	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience très étendue dans sa spécialité Est considéré(e) comme expert
440	Cadre hautement spécialisé(e) disposant d'une très large autonomie. Peut exercer son autorité sur plusieurs cadres de niveau inférieur
450	Cadre hautement spécialisé(e) responsable de la coordination de plusieurs services ou départements
460	Cadre dirigeant(e)

### **Article 3 Formation**

Pour permettre leur évolution de carrière, les cadres doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales en matière de formation.

Les entreprises rechercheront, avec les représentants du personnel ou en leur absence avec les cadres concernés, les mesures à mettre en oeuvre pour permettre aux cadres de se tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales ou professionnelles nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions et pour tenir compte de l'évolution technologique.

### **Article 4 Concertation**

Les directions doivent avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

### **Article 5 Modalités de passage des classifications**

Les modalités de passage des classifications antérieures aux nouvelles classifications définies dans le cadre de la présente convention se feront dans chaque entreprise après discussion et consultation des représentants du personnel.

---

## ANNEXES

### Durée et aménagement du temps de travail

#### Accord du 9 janvier 1990

[Étendu par arrêté du 31 juillet 1990, JO 14 août 1990 et modifié en dernier lieu par accord du 1er juin 1999 étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999]

#### Préambule

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail. Il remplace l'accord national du 24 novembre 1981, étendu par arrêté du 10 mars 1982, figurant en annexe III au texte de l'actuelle convention collective du 20 décembre 1985.

#### Article 1 Objectifs

Les parties signataires conscientes de la spécificité de la profession, compte tenu de son caractère contraignant en période hivernale et/ou estivale, se fixent pour objectifs :

- le maintien de l'emploi en ajustant les rythmes de travail aux variations des besoins de la clientèle ;
- l'amélioration de la compétitivité des entreprises en facilitant son adaptation aux conditions du marché ;
- l'amélioration des conditions de travail des salariés en ce qui concerne la durée et l'aménagement du temps de travail.

Se référant à l'article 9 de l'accord interprofessionnel du 21 mars 1989, elles confirment que l'utilisation des heures supplémentaires apporte une réponse aux surcroûts ponctuels d'activité, en particulier quand ils sont imprévisibles, et doit donc être limitée à cet objet.

#### Article 2

##### 1 Modulation

L'horaire moyen hebdomadaire de travail de toute ou partie de l'entreprise ou de l'établissement concerné ne devra pas, sur une année civile, excéder trente-neuf heures par semaine travaillée.

Les variations par rapport aux trente-neuf heures dues à la mise en oeuvre de la modulation devront se compenser arithmétiquement.

La limite supérieure de la modulation ne pourra dépasser quarante-cinq heures sur une semaine et quarante-quatre heures en moyenne sur dix semaines consécutives.

Cette limite supérieure de la modulation peut être réduite par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures dans les limites ci-dessus :

- ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Ce contingent est fixé à cent trente heures (toutefois, la moyenne par salarié de l'entreprise des heures supplémentaires non soumises à autorisation ne devra pas dépasser quatre-vingt-dix heures sur l'année) ;
- ne donnent pas lieu au repos compensateur ;
- ne supportent pas les majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail ;
- elles ont pour contrepartie un temps de repos supplémentaire égal à vingt minutes par heure dépassant les trente-neuf heures jusqu'à quarante-deux heures et de trente-cinq minutes par heure dépassant les quarante-deux heures. Ces temps de repos doivent être assimilés à un temps de travail effectif ; ils pourront être cumulés et pris suivant accord entre les parties.

Toutefois un accord d'entreprise ou d'établissement peut déterminer une contrepartie différente globalement égale ou supérieure portant, soit sur une réduction de la durée annuelle de travail, soit sur l'indemnisation d'un temps de formation complémentaire au choix du salarié.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles.

##### 2 Rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle

---

régulée indépendante de l'horaire réel.

Lorsque la durée du temps de travail constatée excède en moyenne sur l'année civile trente-neuf heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p. 100 ainsi que, le cas échéant, dans les entreprises de plus de dix salariés, à un repos compensateur dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps de travail excédant la moyenne de quarante-deux heures. Elles sont rémunérées en fin d'année civile.

En outre, ces heures ouvrent droit à une majoration de 5 p. 100 à moins qu'elles n'aient déjà été indemnisées en heures supplémentaires comme prévu au dernier paragraphe du titre I<sup>er</sup>.

### **3 Compte individuel**

Un compte individuel de situation précisant le temps de travail hebdomadaire sera adressé, mensuellement, à chaque salarié.

### **4 Suspension ou rupture du contrat de travail**

Pour les personnes n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle de modulation de la durée du temps de travail (exception faite des congés autorisés, des absences pour maladies, maternités et accidents du travail) et pour les salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette période, leurs rémunérations et leurs droits au repos compensateur leur sont maintenus dans des conditions qui ne tiennent pas compte des conséquences de la modulation.

### **5 Programme indicatif et délai de prévenance**

Une réunion avec les représentants habilités devra se tenir, au moins une fois par an, afin de faire le point de la modulation, dans l'entreprise, des heures supplémentaires et de préciser le programme indicatif de la période à venir. Cette programmation peut être révisée en tant que de besoin. Si tel est le cas, les salariés concernés doivent être prévenus à l'avance du changement. Le délai de prévenance minimum est de vingt-quatre heures mais les employeurs s'efforceront de l'allonger le plus possible.

### **6 Mesures applicables au personnel d'encadrement**

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent accord relatif à la modulation.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de celle-ci sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec des représentants du personnel concernés et plus particulièrement les compensations et contreparties correspondantes qui en découlent.

### **7 Chômage partiel**

Un accord d'entreprise ou d'établissement fixe la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail.

### **8 Entreprises dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à trente-neuf heures**

La moyenne hebdomadaire retenue dans l'entreprise se substitue à la moyenne de trente-neuf heures reprise dans les paragraphes 1 et 2 du présent article.

### **Article 3 Travail par relais et travail par roulement**

*(Remplacé par accord du 1<sup>er</sup> juin 1999, étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999)*

Les entreprises qui le souhaitent peuvent utiliser les dispositifs d'aménagement du temps de travail dénommés « travail par relais » et « travail par roulement ».

### **Article 4 Travail intermittent**

Compte tenu du caractère saisonnier de l'activité de la profession qui est principalement orientée sur la distribution du fioul domestique pendant les périodes de chauffe, les entreprises peuvent avoir recours au contrat de travail intermittent régi par les articles L. 212-4-8 et suivants du code du travail. Les emplois concernés sont principalement le personnel d'exploitation et de livraison, le personnel de maintenance et le personnel administratif s'occupant des



---

livraisons.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée caractérisé par une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel et sont définis par le contrat de travail intermittent.

#### Article 5

Cet accord est prévu pour une durée indéterminée.

En cas de difficulté d'application, d'interprétation ou de modification de la législation, la commission paritaire se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

#### Article 6

Cet accord entrera en application à la date de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### Article 7

##### **Annualisation du temps de travail à 38 heures**

*(Ajouté par avenant du 30 juin 1995, étendu par arrêté du 29 janvier 1996, JO 8 février 1996 et modifié par accord du 1er juin 1999, étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999)*

*(Cet article sera supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002)*

La profession se trouve aujourd'hui confrontée à une forte concurrence externe. Sa survie passe par la qualité du service ainsi que par la maîtrise des coûts.

Les partenaires sociaux de la branche se fixant un objectif de maintien et de développement de l'emploi, il est nécessaire dans ce contexte de pouvoir adapter l'horaire à la contrainte importante que représentent les variations d'activité saisonnières.

Dans le but de s'adapter à cette activité saisonnière, un accord de modulation avait été signé le 9 janvier 1990. Tout en maintenant ce dispositif de modulation (art.1er et 2 de l'accord de branche du 9 janvier 1990) applicable, les partenaires sociaux décident de franchir une nouvelle étape, en prévoyant une possibilité supplémentaire pour les entreprises qui le souhaitent de s'inscrire dans une démarche volontaire de diminution de la durée du travail, liée à une démarche innovante de gestion des temps de travail par une annualisation des horaires s'effectuant dans les conditions ci-après.

La mise en place du présent avenant devra également être pour les entreprises l'occasion d'une réflexion renouvelée sur l'organisation du travail, sur le maintien de l'emploi et les possibilités de l'entreprise en matière d'embauche, particulièrement à destination des jeunes. Cette réflexion pourra notamment s'appuyer sur les dispositifs de formation en alternance et de préretraite progressive.

Cet avenant est ainsi la première étape d'une négociation en vue d'un accord-cadre plus global portant sur l'aménagement du temps de travail et sur l'emploi. À cet effet, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir dans les mois qui viennent.

1. L'horaire de travail peut faire l'objet d'une annualisation établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période d'annualisation adoptée.

2. L'horaire moyen servant de base à l'annualisation devra être de trente-huit heures.

Il se calcule sur la période d'annualisation choisie, sur la base de cette durée du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels dont bénéficie chaque salarié sur cette même période.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme de semaines basses, de jours de congés supplémentaires, de temps de repos supplémentaires...

3. Les durées maximales de travail doivent être respectées dans les conditions prévues par les articles L. 212-1 alinéa 2 et L. 212-7 alinéas 2 et 4.

4. L'annualisation peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

Ce point fera l'objet d'une consultation auprès des instances du personnel si elles existent.

5. L'annualisation intervient dans le cadre d'une programmation indicative et porte sur tout ou partie d'une période de douze mois de date à date déterminée par l'entreprise.

Au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, commandes exceptionnelles...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum qui, compte tenu de la spécificité du métier, sera une demi-journée. Les employeurs s'efforceront d'allonger ce délai le

---

plus possible.

6. Rémunération mensuelle :

La rémunération auparavant versée pour un horaire de trente-neuf heures sera maintenue sur cette base malgré la réduction de la durée du travail.

En cours de période d'annualisation, les entreprises devront opérer un lissage sur la base de l'horaire moyen de l'annualisation.

7. Régularisation annuelle :

En fin de période d'annualisation, les heures réellement effectuées au-delà du nombre total d'heures correspondant à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte ouvrent droit à la même rémunération que les heures supplémentaires, c'est-à-dire qu'en plus de leur paiement, elles donnent droit aux majorations de salaires prévues à l'article L. 212-5 alinéa 1. Elles ne donnent pas droit aux repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 alinéas 1, 2 et 3.

Leur paiement majoré peut être remplacé en tout ou partie par un repos équivalent.

8. Pour les salariés qui, du fait de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise en cours de période d'annualisation, n'auront pas accompli la totalité de celle-ci, la régularisation sera effectuée en retenant une période d'annualisation réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire retenue étant calculé *prorata temporis*.

9. Les absences pour maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle et pour accident du travail donnant lieu à indemnisation seront indemnisées sur la base de la rémunération régulée.

Qu'elles soient indemnisées ou non, il est rappelé que ces absences ne constituent pas du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

10. Ne relevant pas par nature de l'annualisation, les travailleurs saisonniers restent régis par les systèmes légaux en vigueur.

11. Le recours au chômage partiel devra être exceptionnel et réservé aux cas où il apparaît que l'activité ne permettra pas d'effectuer l'ensemble des heures prévues en application du paragraphe 2 du présent article.

En cas de recours au chômage partiel, la motivation de cette mesure sera portée à la connaissance du personnel concerné.

12. À condition d'être globalement au moins aussi favorables aux salariés, des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent adapter le présent accord de branche aux spécificités d'une entreprise donnée, par exemple en prévoyant une réduction plus importante de la durée du travail, ou toute contrepartie appropriée tel un temps de formation indemnisé.

13. Dans l'éventualité d'une modification de la durée légale du travail ou de l'organisation du temps de travail, les parties conviennent de se rapprocher pour étudier l'adaptation du présent accord.

## Article 8

### Annualisation du temps de travail à 35 heures ou moins

(Ajouté par accord du 1er juin 1999, étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999)

Les entreprises qui le souhaitent (notamment en vue d'anticiper la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998) peuvent utiliser le dispositif d'annualisation de la durée du travail à 35 heures ou moins prévu au présent article. Ce dispositif concerne donc également les entreprises dont l'horaire est inférieur à 39 heures et qui souhaitent réduire d'au moins 10 % la durée du travail afin de maintenir ou développer l'emploi, avant les échéances légales en vue de bénéficier des incitations financières prévues par la loi du 13 juin 1998.

Les conditions de cette annualisation sont les suivantes :

#### 1

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une annualisation établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période calendaire d'annualisation adoptée.

#### 2

L'horaire moyen servant de base à l'annualisation devra être de 35 heures au plus.

Il se calcule sur la période d'annualisation choisie, sur la base de cette durée du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels dont bénéficie chaque salarié sur cette même période.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme de semaines basses, de jours de congés supplémentaires,

---

de temps de repos supplémentaires, ...

Lorsque ce mode d'organisation du temps de travail est retenu dans l'entreprise, des compensations pour les salariés annualisés, notamment en temps, devront être définies en contrepartie.

### 3

Les durées maximales du travail doivent être respectées dans les conditions prévues par les articles L.13 c de la présente Convention Collective Nationale et L. 212-7 al. 2 et 4 du Code du travail.

### 4

Le contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 130 heures par an et par salarié, auxquelles pourront s'ajouter 20 heures en cas de :

- augmentation brutale de la demande liée par exemple à une chute brutale de température, ou à une hausse brutale des prix d'achat du produit ou des taxes ;
- problèmes de difficultés de circulation par exemple en cas de pose de barrières de dégel ou suite à des perturbations dans les transports en commun ;
- absence soudaine de personnel par exemple pour maladie.

### 5

L'annualisation peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

Pour les entreprises souhaitant bénéficier des incitations financières prévues par la loi du 13 juin 1998, il est précisé que l'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise ou d'un établissement. Elle pourra cependant être limitée, pour des motifs particuliers liés à des problèmes spécifiques d'organisation du travail, à des parties d'établissement (si celles-ci constituent une unité de travail technique ou économique cohérente telle une direction ou un service - ex. service livraison) ou à des catégories spécifiques de salariés (ex. chauffeurs-livreurs).

### 6

L'annualisation intervient dans le cadre d'une programmation indicative et porte sur tout ou partie d'une période de douze mois de date à date déterminée par l'entreprise.

Au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, commandes exceptionnelles, ...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum qui, compte tenu de la spécificité du métier, sera d'un jour. Les employeurs s'efforceront d'allonger ce délai le plus possible.

### 7

Rémunération mensuelle :

En cours de période d'annualisation, les entreprises devront en tout état de cause opérer un lissage sur la base de l'horaire moyen de l'annualisation.

Les conséquences de la réduction de la durée du travail sur la rémunération des salariés annualisés (niveau de la compensation salariale, structure de la rémunération, ...) feront l'objet d'une négociation d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux. Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des négociations d'entreprise pourraient être engagées conformément à l'accord de branche du 13 novembre 1997 relatif à la négociation d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

### 8

Régularisation annuelle :

En fin de période d'annualisation, les heures réellement effectuées au-delà du nombre total d'heures correspondant à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte ouvrent droit à la même rémunération que les heures supplémentaires, c'est à dire qu'en plus de leur paiement, elles donnent droit aux majorations de salaire prévues à l'article L. 212-5 al. 1. Elles ne donnent pas droit aux repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 al. 1, 2 et 3.

Leur paiement majoré peut être remplacé en tout ou partie par un repos équivalent (tenant compte des majorations). Les parties signataires du présent accord entendent d'ailleurs favoriser cette modalité.

### 9

Pour les salariés qui, du fait de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise en cours de période d'annualisation, n'auront pas accompli la totalité de celle-ci, la régularisation sera effectuée en retenant une période d'annualisation

---

réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire retenue étant calculé prorata temporis.

Toutefois, il est précisé qu'en cas de licenciement non disciplinaire, le salarié conservera le bénéfice de l'excédent de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

#### **10**

Les absences pour maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle et pour accident du travail donnant lieu à indemnisation seront indemnisées sur la base de la rémunération régulée.

Qu'elles soient indemnisées ou non, il est rappelé que ces absences ne constituent pas du travail effectif pour le décompte de la durée du travail. Elles ne s'imputent donc pas sur le volume annuel : pour la tenue du compte individuel de situation, la ligne « travail effectif » indiquera donc « zéro » pour toute maladie, indemnisée ou non.

#### **11**

Ne relevant par nature pas de l'annualisation, les travailleurs saisonniers restent régis par les systèmes légaux en vigueur.

#### **12**

Le recours au chômage partiel devra être exceptionnel, et réservé au cas où il apparaît que l'activité ne permettra pas d'effectuer l'ensemble des heures prévues en application du paragraphe 2.

En cas de recours au chômage partiel, la motivation de cette mesure sera portée à la connaissance du personnel concerné.

### **Article 9**

#### **Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques**

*(Ajouté par accord du 1er juin 1999, étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999)*

Le présent article permet aux entreprises qui le souhaitent et en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le même thème, d'organiser la réduction de la durée légale à 35 heures sous forme de jours de repos, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Dans ce cadre, l'application de la durée légale de 35 heures est obtenue en moyenne par l'attribution de jours de repos. L'entreprise choisira parmi les modalités du paragraphe I celle ou celles qui lui apparaîtront les plus adaptées à sa situation.

Les dispositions qui suivent ne font pas obstacle à la mise en œuvre de la nouvelle durée légale par la diminution de la durée quotidienne du travail sur tout ou partie des jours de la semaine.

#### **1**

#### **Modalités de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

##### **a)**

1<sup>ère</sup> modalité : attribution hebdomadaire de jours de repos.

Par dérogation conventionnelle sur la base de l'article L. 212-2 alinéa 3 du Code du travail, le repos est accordé chaque semaine, la durée légale correspondant à 35 heures hebdomadaires de travail sur 4 jours et demi ou 4 jours.

##### **b)**

2<sup>ème</sup> modalité : attribution de jours de repos à la quinzaine.

Par dérogation conventionnelle sur la base de l'article L. 212-2 alinéa 3 du Code du travail, la durée légale de 35 heures de travail effectif est obtenue par l'attribution d'une journée de repos chaque quinzaine, le salarié effectuant un horaire moyen de 35 heures sur deux semaines consécutives (par exemple une semaine à 39 heures sur 5 jours suivie d'une semaine à 31 heures sur 4 jours).

Les heures excédant la moyenne de 35 heures sur la quinzaine constituent des heures supplémentaires.

##### **c)**

3<sup>ème</sup> modalité : attribution de jours de repos à l'année.

La réduction de la durée légale à 35 heures de travail effectif s'apprécie sur l'année.

Indépendamment de la répartition hebdomadaire des heures de travail, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures de travail effectif, la moyenne de 35 heures effectives est obtenue chaque année par le bénéfice des jours ouvrés de repos spécifiques rémunérés.

Si l'horaire hebdomadaire est supérieur à 35 heures et inférieur à 39 heures, le nombre de jours ouvrés de repos

---

spécifiques est calculé au prorata.

La période de référence afférente à l'acquisition et à la prise de repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit au sein de l'entreprise.

Pour les salariés qui du fait de leur entrée ou départ de l'entreprise en cours de période de référence n'auront pas accompli la totalité de celle-ci, le droit au repos est calculé prorata temporis.

En cas d'absence non assimilée à du travail effectif au regard de la durée du travail, le nombre de jours de repos spécifiques est ajusté de façon à obtenir la moyenne de 35 heures de travail effectif.

## 2

### Modalités de prise des jours de repos

#### a)

Lorsqu'est retenue la 3<sup>ème</sup> modalité :

— le quart des jours de repos acquis est pris à l'initiative du salarié.

La demande du bénéfice du repos doit être formulée au moins une semaine à l'avance.

Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Si la demande conduit à une prise de repos en période de chauffe, l'employeur peut, dans les 3 jours de la demande du salarié, différer la prise du repos après l'expiration de cette période.

Si la demande ne peut être satisfaite pour des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut, dans les 3 jours de la demande du salarié, reporter la prise du repos. Il doit alors proposer au salarié une autre date à l'intérieur de la période de référence de 12 mois prévue au § 1 c ci-dessus.

— les trois quarts des jours de repos acquis sont attribués à l'initiative de l'employeur. Le délai de prévenance est au minimum d'une semaine.

#### b)

Au cas où les horaires initialement prévus ne pourraient pas être respectés, tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum qui, compte tenu de la spécificité du métier, sera d'un jour. Les employeurs s'efforceront d'allonger ce délai le plus possible.

#### c)

Cette organisation du travail peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

Pour les entreprises souhaitant bénéficier des incitations financières prévues par la loi du 13 juin 1998, il est précisé que cette organisation du travail concerne en principe l'ensemble de l'entreprise ou d'un établissement. Elle pourra cependant être limitée, pour des motifs particuliers liés à des problèmes spécifiques d'organisation du travail, à des parties d'établissement (si celles-ci constituent une unité de travail technique ou économique cohérente telle une direction ou un service - par exemple service livraison) ou à des catégories spécifiques de salariés (par exemple chauffeurs-livreurs).

## 3

### Rémunération

Les conséquences de l'application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques sur la rémunération des salariés (niveau de la compensation salariale, structure de la rémunération, ...) feront l'objet d'une négociation d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux. Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des négociations d'entreprise pourraient être engagées conformément à l'accord de branche du 13 novembre 1997 relatif à la négociation d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

## 4

### Compte épargne-temps

Les entreprises pourront décider, par accord d'entreprise, la mise en place d'un compte épargne-temps et prévoir qu'une partie de ces jours de repos l'alimente à la demande individuelle des salariés (dans le respect des art. L. 227-1 du Code du travail, art. 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, art. 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998).

## Accord collectif du 1<sup>er</sup> juin 1999

*Relatif à la mise en oeuvre dans la branche de la loi du 13 juin 1998*

[Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999, applicable à compter du lendemain de

## Préambule

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,  
Vu la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail,  
Vu les articles L. 212-4-2, L. 212-4-3 et L. 212-4-5, ainsi que L. 322-12 du code du travail, concernant le travail à temps partiel,  
Vu le préambule de l'article 7 de l'accord de branche du 9 janvier 1990 modifié sur la durée et l'aménagement du temps de travail,  
Vu l'article 3.1 de l'accord de branche du 12 octobre 1998 pour le développement de l'emploi des jeunes dans la population des chauffeurs-livreurs,  
Vu l'accord de branche du 13 novembre 1997 relatif à la négociation d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux,  
Exprimant leur volonté commune d'examiner les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail afin d'adapter l'organisation du travail dans la branche pour la mise en place de la durée légale du travail à 35 heures,  
Souhaitant confirmer leur attachement au dialogue social,  
Renouvelant l'objectif commun de maintenir et de développer l'emploi dans la branche, notamment par création d'emplois si possible, avec la volonté de limiter la diminution structurelle des effectifs et de favoriser l'emploi des jeunes, dans un esprit de participation à l'effort national pour l'amélioration de la situation de l'emploi,  
Reconnaissant la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche,  
Constatant un contexte de forte concurrence, d'une part face à d'autres énergies et d'autre part face à d'autres modes de distribution, nécessitant une maîtrise des coûts incontournable et permanente,  
Soulignant que l'activité des entreprises de la branche est très liée à la demande de la clientèle qui varie fortement notamment suivant les conditions climatiques,  
Souhaitant favoriser une gestion adaptée des ressources humaines et de l'ensemble des moyens matériels nécessaires pour répondre efficacement aux attentes accrues de la clientèle en matière de qualité des prestations fournies, et rappelant par là que les entreprises de la branche sont des sociétés de service à fort taux de main d'oeuvre,  
Convenant que l'application de la loi du 13 juin 1998 doit contribuer à l'évolution des organisations du travail par la mise en place de dispositifs d'aménagement innovants, compatibles avec les attentes de la clientèle notamment avec des plages horaires d'ouverture et de livraison plus larges, et prenant en même temps en compte les aspirations des salariés notamment en matière de temps libre ou de pouvoir d'achat,  
Considérant que la loi du 13 juin 1998 entraîne de ce fait pour chaque entreprise la nécessité d'adapter son organisation du travail de façon opportune,  
Reconnaissant que les conséquences de l'aménagement et de la réduction du temps de travail doivent être partagées entre les entreprises d'une part, qui sont obligées de maintenir et accroître leur compétitivité dans un marché concurrentiel, et les salariés d'autre part, qui vont voir évoluer leurs conditions de travail,  
Souhaitant renforcer les conditions du développement d'un dialogue social constructif dans les entreprises,  
Rappelant le rôle essentiel des accords d'entreprise dans la concrétisation de la volonté de bâtir ensemble les modalités d'une mise en place de nouvelles organisations du travail nécessairement adaptées aux spécificités des entreprises,  
Invitent les entreprises à étudier les possibilités de mise en oeuvre de la loi du 13 juin 1998, le cas échéant en anticipant les échéances prévues,  
Proposent différentes modalités dans le présent accord de branche, qui pourront être adoptées par les entreprises en fonction de leurs spécificités,  
Et sont donc convenues de ce qui suit :

## Chapitre I Dispositions générales

### Article 1.1 Entreprises concernées

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 pourront

---

appliquer le présent accord de branche à partir des échéances légales du 1<sup>er</sup> janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et 1<sup>er</sup> janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès sa date d'entrée en vigueur pour celles anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (indépendamment du recours aux aides financières prévues par ce texte).

## **Article 1.2**

### **Salariés concernés**

Le présent accord de branche est applicable à l'ensemble des salariés (quelle que soit leur durée contractuelle de travail - y compris temps partiel) des entreprises définies à l'article 1.1 ci-dessus.

Il est rappelé que les cadres dirigeants ou jouissant d'un degré élevé d'autonomie et de responsabilité dans l'accomplissement de leur mission, non soumis à un horaire de travail précis car disposant de liberté et d'indépendance dans l'organisation et la gestion du temps de travail rémunérés pour une tenue de fonction et non pour un temps de présence, ne sont de fait pas concernés par la modification de la durée légale du travail.

## **Article 1.3**

### **Durée légale annuelle de référence**

Afin de faciliter la mise en oeuvre de la loi du 13 juin 1998 et pour disposer d'un cadre d'appréciation de la réduction d'horaire ou des jours de repos à accorder pour atteindre une moyenne hebdomadaire de 35 heures, les parties conviennent d'indiquer la référence annuelle de la durée légale du travail. Ainsi, le décompte annuel des heures de travail fondé sur les droits et garanties résultant du code du travail (pour un droit complet à congés payés de 5 semaines) conduit à 1645 heures, sans porter atteinte aux dispositions figurant dans la Convention collective nationale. Cette durée peut être ajustée et diminuée dans chaque entreprise en fonction de ses spécificités.

## **Article 1.4**

### **Organisation du temps de travail**

Pour les entreprises visées à l'article 1.1 ci-dessus, l'adaptation à la nouvelle durée légale du travail prévue par la loi du 13 juin 1998, pourrait entraîner une réduction de la durée du travail. Il est précisé que cette réduction peut être mise en oeuvre de manière différenciée au sein d'une entreprise ou d'un établissement. Elle peut prendre la forme de préférence :

- d'une attribution de journées ou demi-journées de repos spécifiques (par exemple à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année), conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998,
- d'une réduction quotidienne ou hebdomadaire,
- d'une combinaison de ces deux modalités.

La répartition des heures de travail du salarié à l'intérieur des semaines peut être organisée sur 4 à 6 jours ouvrables (samedi inclus).

L'ensemble de ces dispositions doit faire l'objet obligatoirement d'une négociation d'entreprise pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux. Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des négociations d'entreprise pourraient être engagées conformément à l'accord de branche du 13 novembre 1997 relatif à la négociation d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

## **Article 1.5**

### **Modalités de décompte du temps de travail**

Le temps de travail est décompté conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

*Pour les cadres (non visés à l'article 1.2 du présent accord) et les commerciaux, le décompte du travail en heures ne constituant pas nécessairement le mode le plus pertinent de détermination du temps de travail, les entreprises pourront choisir de négocier de préférence au strict décompte des heures un décompte en jours travaillés dans l'année (tenant compte des conséquences de la réduction de la durée légale du travail).*

Les entreprises visées à l'article 1.1 ci-dessus pourront déroger par accord d'entreprise aux articles II.4 (congés d'ancienneté), IV.4 (congés d'ancienneté) et VI.4 (congés supplémentaires) de la Convention collective nationale du 20 décembre 1985.

## **Article 1.6**

### **Modifications de l'accord de branche du 9 janvier 1990**

### **Article 1.6.1**

#### **Nouveau titre de l'article 7**

L'article 7 de l'accord de branche du 9 janvier 1990 s'intitule désormais "annualisation du temps de travail à 38 heures".

---

Il est rappelé que cet article 7 prévoit la possibilité de son adaptation aux spécificités des entreprises par accord d'entreprise ou d'établissement. Une entreprise donnée peut donc prévoir par exemple une réduction plus importante de la durée du travail. Ainsi, une annualisation entre 35 et 38 heures, tant que la législation en vigueur le permet, est donc possible.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, cet article 7 est supprimé.

#### **Article 1.6.2** **Rectification d'une référence à l'article 7 § 11**

À la fin du 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe 11 de l'article 7 de l'accord de branche du 9 janvier 1990, les mots "de l'article 2" sont remplacés par les mots "du paragraphe 2 du présent article".

#### **Article 1.6.3** **Instauration de deux dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail : annualisation du temps de travail à 35 heures ou moins et application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques**

L'accord de branche du 9 janvier 1990 est complété par un article 8 et un article 9, ainsi rédigés :

##### **Article 8**

##### **Annualisation du temps de travail à 35 heures ou moins**

Les entreprises qui le souhaitent (notamment en vue d'anticiper la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998) peuvent utiliser le dispositif d'annualisation de la durée du travail à 35 heures ou moins prévu au présent article. Ce dispositif concerne donc également les entreprises dont l'horaire est inférieur à 39 heures et qui souhaitent réduire d'au moins 10 % la durée du travail afin de maintenir ou développer l'emploi, avant les échéances légales en vue de bénéficier des incitations financières prévues par la loi du 13 juin 1998.

Les conditions de cette annualisation sont les suivantes :

**1** - L'horaire de travail peut faire l'objet d'une annualisation établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période calendaire d'annualisation adoptée.

**2** - L'horaire moyen servant de base à l'annualisation devra être de 35 heures au plus.

Il se calcule sur la période d'annualisation choisie, sur la base de cette durée du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels dont bénéficie chaque salarié sur cette même période.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme de semaines basses, de jours de congés supplémentaires, de temps de repos supplémentaires, ...

Lorsque ce mode d'organisation du temps de travail est retenu dans l'entreprise, des compensations pour les salariés annualisés, notamment en temps, devront être définies en contrepartie.

**3** - Les durées maximales du travail doivent être respectées dans les conditions prévues par les articles L.13 c de la présente Convention collective nationale et L. 212-7 al. 2 et 4 du code du travail.

**4** - Le contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 130 heures par an et par salarié, auxquelles pourront s'ajouter 20 heures en cas de :

— augmentation brutale de la demande liée par exemple à une chute brutale de température, ou à une hausse brutale des prix d'achat du produit ou des taxes ;

— problèmes de difficultés de circulation par exemple en cas de pose de barrières de dégel ou suite à des perturbations dans les transports en commun ;

— absence soudaine de personnel par exemple pour maladie.

**5** - L'annualisation peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

Pour les entreprises souhaitant bénéficier des incitations financières prévues par la loi du 13 juin 1998, il est précisé que l'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise ou d'un établissement. Elle pourra cependant être limitée, pour des motifs particuliers liés à des problèmes spécifiques d'organisation du travail, à des parties d'établissement (si celles-ci constituent une unité de travail technique ou économique cohérente telle une direction ou un service - ex. service livraison) ou à des catégories spécifiques de salariés (ex. chauffeurs-livreurs).

**6** - L'annualisation intervient dans le cadre d'une programmation indicative et porte sur tout ou partie d'une période de douze mois de date à date déterminée par l'entreprise.

Au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, commandes exceptionnelles, ...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum qui, compte tenu de la spécificité du métier, sera d'un jour. Les employeurs s'efforceront d'allonger ce délai le plus pos-



---

sible.

#### **7 - Rémunération mensuelle :**

En cours de période d'annualisation, les entreprises devront en tout état de cause opérer un lissage sur la base de l'horaire moyen de l'annualisation.

Les conséquences de la réduction de la durée du travail sur la rémunération des salariés annualisés (niveau de la compensation salariale, structure de la rémunération, ...) feront l'objet d'une négociation d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux. Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des négociations d'entreprise pourraient être engagées conformément à l'accord de branche du 13 novembre 1997 relatif à la négociation d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

#### **8 - Régularisation annuelle :**

En fin de période d'annualisation, les heures réellement effectuées au-delà du nombre total d'heures correspondant à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte ouvrent droit à la même rémunération que les heures supplémentaires, c'est à dire qu'en plus de leur paiement, elles donnent droit aux majorations de salaire prévues à l'article L. 212-5 al. 1. Elles ne donnent pas droit aux repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 al.1, 2 et 3.

Leur paiement majoré peut être remplacé en tout ou partie par un repos équivalent (tenant compte des majorations). Les parties signataires du présent accord entendent d'ailleurs favoriser cette modalité.

**9 -** Pour les salariés qui, du fait de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise en cours de période d'annualisation, n'auront pas accompli la totalité de celle-ci, la régularisation sera effectuée en retenant une période d'annualisation réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire retenue étant calculé prorata temporis.

Toutefois, il est précisé qu'en cas de licenciement non disciplinaire, le salarié conservera le bénéfice de l'excédent de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

**10 -** Les absences pour maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle et pour accident du travail donnant lieu à indemnisation seront indemnisées sur la base de la rémunération régulée.

Qu'elles soient indemnisées ou non, il est rappelé que ces absences ne constituent pas du travail effectif pour le décompte de la durée du travail. Elles ne s'imputent donc pas sur le volume annuel : pour la tenue du compte individuel de situation, la ligne "travail effectif" indiquera donc "zéro" pour toute maladie, indemnisée ou non.

**11 -** Ne relevant par nature pas de l'annualisation, les travailleurs saisonniers restent régis par les systèmes légaux en vigueur.

**12 -** Le recours au chômage partiel devra être exceptionnel, et réservé aux cas où il apparaît que l'activité ne permettra pas d'effectuer l'ensemble des heures prévues en application du paragraphe 2.

En cas de recours au chômage partiel, la motivation de cette mesure sera portée à la connaissance du personnel concerné.

### **Article 9**

#### **Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques**

Le présent article permet aux entreprises qui le souhaitent et en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le même thème, d'organiser la réduction de la durée légale à 35 heures sous forme de jours de repos, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Dans ce cadre, l'application de la durée légale de 35 heures est obtenue en moyenne par l'attribution de jours de repos. L'entreprise choisira parmi les modalités du paragraphe I celle ou celles qui lui apparaîtront le plus adaptées à sa situation.

Les dispositions qui suivent ne font pas obstacle à la mise en oeuvre de la nouvelle durée légale par la diminution de la durée quotidienne du travail sur tout ou partie des jours de la semaine.

#### **1 - Modalités de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

##### **a) 1<sup>ère</sup> modalité : attribution hebdomadaire de jours de repos**

Par dérogation conventionnelle sur la base de l'article L. 212-2 alinéa 3 du code du travail, le repos est accordé chaque semaine, la durée légale correspondant à 35 heures hebdomadaires de travail sur 4 jours et demi ou 4 jours.

##### **b) 2<sup>ème</sup> modalité : attribution de jours de repos à la quinzaine**

Par dérogation conventionnelle sur la base de l'article L. 212-2 alinéa 3 du code du travail, la durée légale de 35 heures de travail effectif est obtenue par l'attribution d'une journée de repos chaque quinzaine, le salarié effectuant un horaire moyen de 35 heures sur deux semaines consécutives (par exemple une semaine à 39 heures sur 5 jours suivie d'une semaine à 31 heures sur 4 jours).

Les heures excédant la moyenne de 35 heures sur la quinzaine constituent des heures supplémentaires.

### c) 3<sup>ème</sup> modalité : attribution de jours de repos à l'année

La réduction de la durée légale à 35 heures de travail effectif s'apprécie sur l'année. Indépendamment de la répartition hebdomadaire des heures de travail, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures de travail effectif, la moyenne de 35 heures effectives est obtenue chaque année par le bénéfice de jours ouvrés de repos spécifiques rémunérés. Si l'horaire hebdomadaire est supérieur à 35 heures et inférieur à 39 heures, le nombre de jours ouvrés de repos spécifiques est calculé au prorata.

La période de référence afférente à l'acquisition et à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit au sein de l'entreprise.

Pour les salariés qui du fait de leur entrée ou départ de l'entreprise en cours de période de référence n'auront pas accompli la totalité de celle-ci, le droit au repos est calculé prorata temporis.

En cas d'absence non assimilée à du travail effectif au regard de la durée du travail, le nombre de jours de repos spécifiques est ajusté de façon à obtenir la moyenne de 35 heures de travail effectif.

## 2 - Modalités de prise des jours de repos

a) Lorsqu'est retenue la 3<sup>ème</sup> modalité :

— le quart des jours de repos acquis est pris à l'initiative du salarié.

La demande du bénéfice du repos doit être formulée au moins une semaine à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Si la demande conduit à une prise du repos en période de chauffe, l'employeur peut, dans les 3 jours de la demande du salarié, différer la prise du repos après l'expiration de cette période.

Si la demande ne peut être satisfaite pour des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut, dans les 3 jours de la demande du salarié, reporter la prise du repos. Il doit alors proposer au salarié une autre date à l'intérieur de la période de référence de 12 mois prévue au § 1 c ci-dessus.

— les trois quarts des jours de repos acquis sont attribués à l'initiative de l'employeur. Le délai de prévenance est au minimum d'une semaine.

b) Au cas où les horaires initialement prévus ne pourraient pas être respectés, tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum qui, compte tenu de la spécificité du métier, sera d'un jour. Les employeurs s'efforceront d'allonger ce délai le plus possible.

c) Cette organisation du travail peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

Pour les entreprises souhaitant bénéficier des incitations financières prévues par la loi du 13 juin 1998, il est précisé que cette organisation du travail concerne en principe l'ensemble de l'entreprise ou d'un établissement. Elle pourra cependant être limitée, pour des motifs particuliers liés à des problèmes spécifiques d'organisation du travail, à des parties d'établissement (si celles-ci constituent une unité de travail technique ou économique cohérente telle une direction ou un service - par exemple service livraison) ou à des catégories spécifiques de salariés (par exemple chauffeurs-livreurs).

## 3 - Rémunération

Les conséquences de l'application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques sur la rémunération des salariés (niveau de la compensation salariale, structure de la rémunération, ...) feront l'objet d'une négociation d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux. Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des négociations d'entreprise pourraient être engagées conformément à l'accord de branche du 13 novembre 1997 relatif à la négociation d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

La rémunération sera en tout état de cause lissée.

## 4 - Compte épargne-temps

Les entreprises pourront décider, par accord d'entreprise, la mise en place d'un compte épargne-temps et prévoir qu'une partie de ces jours de repos l'alimente à la demande individuelle des salariés (dans le respect des art. L. 227-1 du code du travail, art. 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, art. 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998).

### Article 1.6.4

#### Instauration de deux dispositifs d'aménagement du temps de travail : travail par relais et travail par roulement

L'article 3 de l'accord de branche du 9 janvier 1990 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

### Article 3

#### Travail par relais et travail par roulement

---

Les entreprises qui le souhaitent peuvent utiliser les dispositifs d'aménagement du temps de travail dénommés "travail par relais" et "travail par roulement".

**Article 1.7**  
**Modifications de la Convention collective nationale du 20 décembre 1985**

**Article 1.7.1**  
**Durée maximale quotidienne hebdomadaire et heures supplémentaires**

Après les paragraphes a et b de l'article 13 du chapitre I de la Convention collective nationale du 20 décembre 1985, il est rajouté deux paragraphes (c et d) rédigés comme suit :

**c) Durée maximale quotidienne de travail**

À titre exceptionnel et par dérogation conventionnelle à l'article L. 212-1 alinéa 2, sur la base de l'article D. 212-16 et dans le respect de la réglementation des transports, la durée maximale quotidienne de travail peut être, dans les cas énumérés ci-après, portée à 12 heures pour une durée maximum de 3 jours consécutifs par semaine :

- travaux devant être exécutés de façon urgente (par exemple risque de rupture de stock) dans le cadre de dépannage de clientèle ou dans le cadre d'un marché (engagement sur un délai de livraison par exemple) ;
- travaux pendant les périodes de forte demande (par exemple conditions climatiques, saison de chauffe, travaux agricoles ou variation imprévisible et brutale des prix d'achat de produits ou des taxes) ;
- circonstances exceptionnelles telles qu'absence de personnel, pannes de camion, problèmes de difficultés de circulation - notamment en cas de pose de barrières de dégel.

**d) Heures supplémentaires**

**- Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail**

Les entreprises peuvent recourir, après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de 140 heures par an et par salarié. Toutefois, la moyenne, par salarié de l'entreprise, des heures supplémentaires non soumises à autorisation ne devra pas dépasser 130 heures.

**- Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail, spécifiques aux entreprises appliquant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998**

À partir des échéances légales du 1<sup>er</sup> janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et 1<sup>er</sup> janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès la date d'application du présent accord de branche pour les entreprises anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, ce contingent est fixé à 150 heures, auxquelles pourront s'ajouter 20 heures en cas soit d'augmentation brutale de la demande liée par exemple à une chute brutale de température, ou à une hausse brutale des prix d'achat du produit ou des taxes, soit de problèmes de difficultés de circulation par exemple en cas de pose de barrières de dégel, soit d'absence soudaine de personnel par exemple pour maladie.

**- Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail**

Au-delà des contingents annuels ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail, conformément aux dispositions légales.

**- Rémunération des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, qu'elles soient ou non soumises à autorisation administrative, donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales.

Tout ou partie du paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'ensemble des entreprises concernées par l'application de la loi du 13 juin 1998 devront obligatoirement pratiquer le repos compensateur de remplacement pour les heures supplémentaires travaillées au-delà de 44 heures par semaine.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur les contingents annuels libres d'heures supplémentaires prévus ci-dessus.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement concernant le repos compensateur de remplacement, les conditions et modalités d'attribution et de prise de ce repos sont celles fixées pour le repos compensateur légal par l'article 13 bis du présent chapitre.

**- Information**

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés semestriellement de la situation des

---

heures supplémentaires.

### **Article 1.7.2** **Travail à temps partiel**

Il est inséré un paragraphe a avant le paragraphe b à l'article 13 du chapitre I de la Convention collective nationale du 20 décembre 1985, ainsi rédigé :

a) Travail à temps partiel.

- Le travail à temps partiel est un des moyens :

- de lutte contre le chômage ;

- de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs s'attacheront, pour favoriser le maintien ou le développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires, à :

- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement ;

- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail ;

- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques.

- Statuts des salariés à temps partiel :

- L'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

- Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

- Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

- Pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, décès ou invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce, ... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé avec le salarié.

- Répartition du temps de travail :

La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle est inférieure à 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une. À partir des échéances légales du 1<sup>er</sup> janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et 1<sup>er</sup> janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès la date d'application du présent accord de branche pour les entreprises anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, cette interruption d'activité peut être d'une durée supérieure à deux heures, sans pouvoir excéder quatre heures. Lorsque cette disposition n'est pas prévue dès l'embauche, le commun accord employeur-salarié est de règle pour un passage à une durée d'interruption supérieure à deux heures. Lorsque l'interruption d'activité sera supérieure à deux heures, la durée contractuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 18,5 heures par semaine (ou son équivalent au mois ou à l'année), et des dédommagements pourront être envisagés par l'entreprise pour prendre en compte les contraintes éventuelles subies de ce fait par le salarié. En cas de fractionnement de cette journée de travail, chacune des périodes de travail doit être au moins égale à une heure.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ou pour le contrat de travail à temps partiel annualisé la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat, peut être notifiée au moins 3 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

- Heures complémentaires :

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires, et en fixer le nombre maximum.

À partir des échéances légales du 1<sup>er</sup> janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et 1<sup>er</sup> janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès la date d'application du présent accord de branche pour les entreprises anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder 30 % de la durée du travail inscrite sur le contrat, ni, lorsque le contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle, porter la durée hebdomadaire

---

effective de travail au niveau de la durée légale du travail.

— Rémunération :

La rémunération du salarié travaillant à temps partiel et tous les éléments accessoires de la rémunération sont ceux que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à temps plein, affectés du pourcentage correspondant au temps partiel.

• Bilan annuel de la branche :

Un bilan concernant le développement du temps partiel dans les entreprises de la branche sera examiné annuellement en même temps que les éléments concernant les salaires.

Ce bilan essaiera dans la mesure du possible d'apporter des précisions sur les bénéficiaires du temps partiel (rémunération, classification, répartition hommes-femmes, ...).

• Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés :

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception trois mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants : demande du salarié non effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 10 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les représentants du personnel, à titre de conciliation.

### **Article 1.7.3**

#### **Mise en conformité des modalités de prise du repos compensateur avec la loi du 13 juin 1998**

L'alinéa 3 de l'article 13 bis du chapitre I de la Convention collective nationale du 20 décembre 1985 est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de deux mois à compter de l'ouverture du droit. Si le salarié ne formule pas sa demande de prise de repos dans ce délai, l'employeur devra lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal de douze mois à compter de l'ouverture du droit.

### **Article 1.8**

#### **Conséquences de l'application du présent accord sur les contrats de travail à temps partiel**

Les entreprises pourront proposer aux salariés à temps partiel :

— soit une diminution de leur horaire de travail,

— soit une augmentation de leur horaire de travail pouvant aller jusqu'à un niveau temps plein (nouvel horaire collectif),

— soit un maintien de leur horaire de travail,

assorti des mêmes niveaux de garanties que ceux applicables aux salariés à temps plein. Les entreprises sont invitées à solliciter les avis des salariés concernés.

### **Article 1.9**

#### **Formation professionnelle**

La formation professionnelle continue est un moyen pour les salariés d'améliorer leur savoir faire dans leur champ professionnel d'activité et d'assurer leur adaptation aux évolutions permanentes des entreprises.

Ainsi, au plus tard aux échéances légales du 1<sup>er</sup> janvier 2000 (pour les entreprises de plus de 20 salariés) et 1<sup>er</sup> janvier 2002 (pour les entreprises de 20 salariés et moins), et dès la date d'application du présent accord de branche pour les entreprises anticipant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 :

— les formations qualifiantes et/ou diplômantes d'employabilité permettant au salarié d'accroître sa valeur sur le marché du travail, qui s'inscrivent dans une démarche individuelle de carrière ou qui permettent l'acquisition de connaissances ou de compétences générales ou périphériques au poste occupé, peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié ;

— en revanche, les formations ayant pour objet l'adaptation du salarié au poste de travail ou le développement des compétences immédiates du salarié, ou encore liées à la sécurité ne peuvent être organisées hors du temps de travail.

Le temps passé en formation par un salarié ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

---

#### **Article 1.10** **Salaires minima**

Le passage à la durée légale du travail à 35 heures et son application dans les entreprises n'entraînera pas de diminution du montant mensuel des salaires minima conventionnels, bien que calculés à l'origine pour une base 169 heures sur chacun des 12 mois de l'année. En contrepartie, les parties conviennent d'un maintien de ces salaires minima à leur niveau actuel. Ainsi, les salaires minima conventionnels seront maintenus, pendant trois ans à compter de la date d'application du présent accord, à leur niveau atteint en valeur absolue à la date d'application du présent accord. Pendant ce délai, l'application de l'article L.30 bis de la Convention collective nationale est par conséquent suspendue.

Les parties reverront les modalités de mise en oeuvre du présent article en cas de modification du montant du SMIC ou de sa définition. Ces modalités pourront aussi être revues si lors de la négociation annuelle prévue à l'article L. 132-12 du code du travail, il est constaté un dérapage significatif du taux d'inflation hors tabac.

### **Chapitre II**

## **Dispositions supplémentaires, spécifiques aux entreprises anticipant la réduction de la durée du travail à 35 heures ou moins avec aides financières de l'État**

#### **Article 2.1** **Échéances de la réduction du temps de travail**

Les entreprises de plus de 20 salariés devront réduire leur durée du travail avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Les entreprises de 20 salariés et moins, ainsi que les entreprises qui atteignent l'effectif de 20 salariés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 31 décembre 2001, devront réduire leur durée du travail avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

#### **Article 2.2** **Mécanisme de suivi de la mise en oeuvre de l'accord**

Chaque entreprise devra tenir régulièrement informés, s'ils existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, de la mise en oeuvre de l'accord dans l'entreprise.

Les organisations syndicales représentatives de la branche seront informées de la mise en application de l'accord de branche dans les entreprises ainsi que des accords négociés dans l'entreprise.

Un bilan annuel de suivi sera réalisé par la commission patronale de la branche et sera présenté aux partenaires sociaux.

#### **Article 2.3** **Modalités d'organisation du temps de travail**

Le présent accord ouvre la possibilité de pratiquer une réduction de la durée du travail à 35 heures par l'attribution de jours de repos spécifiques, par l'annualisation ou par l'utilisation des formules du travail par relais ou du travail par roulement pour aménager le temps de travail.

Chaque entreprise s'attachera à examiner l'ensemble des possibilités d'organisation du temps de travail en tenant compte à la fois de ses contraintes économiques et de l'objectif de la loi du 13 juin 1998.

#### **Article 2.4** **Conséquences de l'application de l'accord sur les contrats de travail à temps partiel et sur les salariés travaillant en équipes successives selon un cycle continu**

Les entreprises qui choisissent de diminuer la durée effective du temps de travail à 35 heures pourront proposer aux salariés à temps partiel ainsi qu'aux salariés travaillant en équipes successives selon un cycle continu, une réduction de leur horaire de travail assortie des mêmes niveaux de garanties que ceux applicables aux salariés à temps plein ou une augmentation de leur horaire de travail.

#### **Article 2.5** **Conditions à remplir pour bénéficier des aides financières de l'État**

Les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides financières prévues par la loi du 13 juin 1998 doivent réduire la durée du travail d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiqué dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant porté à 35 heures au plus. Pour bénéficier de l'aide majorée, la durée du travail doit être réduite d'au moins 15 % de la durée initiale du travail pratiqué dans l'entreprise.

Les entreprises pourront diminuer la durée du travail en s'engageant à procéder à des embauches (volet offensif de la loi) ou pour éviter des licenciements économiques (volet défensif de la loi).

---

## **1**

### **Volet offensif**

Quand l'entreprise choisit d'appliquer la réduction du temps de travail dans le cadre de l'article 3.IV de la loi du 13 juin 1998, dit volet offensif :

— pour bénéficier de l'aide de base, les embauches doivent correspondre à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail ;

— pour bénéficier de l'aide majorée, la réduction du temps de travail doit être d'au moins 15 % et les embauches doivent correspondre à 9 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Les embauches doivent être réalisées dans le délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Les embauches peuvent s'effectuer sous forme de contrat à durée indéterminée ou de contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois, à temps plein (au nouvel horaire collectif réduit) ou à temps partiel. L'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel est considéré comme une embauche mais l'obligation totale d'embauches ne doit pas être constituée uniquement de cela. L'entreprise déterminera le nombre d'embauches par catégories professionnelles et effectuera le calendrier prévisionnel des embauches.

L'entreprise doit ensuite maintenir l'effectif ainsi augmenté pendant au moins deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre du dispositif.

## **2**

### **Volet défensif**

Quand l'entreprise choisit d'appliquer la réduction du temps de travail dans le cadre de l'article 3.V de la loi du 13 juin 1998, dit volet défensif :

— pour bénéficier de l'aide de base, le nombre d'emplois préservés doit être équivalent à 6 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail ;

— pour bénéficier de l'aide majorée, la réduction du temps de travail doit être d'au moins 15 % et le nombre d'emplois préservés doit être équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail.

L'entreprise doit ensuite maintenir l'effectif préservé pendant au moins deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention conclue avec l'État.

## **Chapitre III**

### **Dispositions finales**

#### **Article 3.1**

##### **Clause de sauvegarde**

En cas de modification législative ou réglementaire postérieure à la signature du présent accord de branche et remettant en cause son équilibre, les parties conviennent de se rencontrer immédiatement pour tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

#### **Article 3.2**

##### **Clause de dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa dénonciation pourra intervenir à tout moment moyennant un préavis de trois mois.

#### **Article 3.3**

##### **Dépôt et extension**

Il sera procédé dans le meilleur délai aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

#### **Article 3.4**

##### **Entrée en vigueur**

Le présent accord de branche entrera en vigueur le lendemain de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

## **Avenant du 28 novembre 2001**

[Étendu par arrêté du 8 avril 2002, JO 19 avril 2002, applicable le lendemain de son extension soit le

## **Préambule**

Vu la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail,

Vu la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,

Vu les décrets d'application des lois susmentionnées,

Les parties signataires confirment leur volonté de permettre aux entreprises de 20 salariés ou moins d'accéder directement aux dispositions de l'accord de branche du 1er juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, en ce qui concerne la modulation du temps de travail sur l'année et les mesures d'ordre financier.

Cet avenant leur permet d'utiliser le dispositif de l'annulation du temps de travail et de bénéficier directement des aides financières, en l'absence de toute représentation des salariés.

## **I**

### **Dispositions générales**

#### **Article 1**

Peuvent appliquer les dispositions du présent avenant :

— Les entreprises de 10 salariés ou moins, dépourvues de représentation syndicale ou dans lesquelles aucun salarié n'a été mandaté pour négocier l'aménagement et la réduction du temps de travail ;

— Les entreprises de 11 à 20 salariés dans lesquelles un constant de carence aux élections de délégués du personnel a été établi depuis moins d'un an, dépourvues de représentation syndicale et dans lesquelles aucun salarié n'a été mandaté pour négocier l'aménagement et la réduction du temps de travail.

#### **Article 2**

Les entreprises précisent par écrit sous forme de fiche synthétique les modalités choisies de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

Cette fiche, qui sera élaborée par la Commission Paritaire Nationale, précisera notamment les coordonnées de l'entreprise, son effectif et le détail des modalités retenues par catégories de salariés.

Après discussion avec l'ensemble des salariés sur le projet de modalités, les employeurs transmettent la fiche descriptive à la Commission Paritaire Nationale, après y avoir mentionné la date de cette discussion.

## **II**

### **Accès à la modulation du temps de travail sur l'année**

Au titre du présent avenant, les entreprises qui souhaitent mettre en oeuvre la modulation du temps de travail sur l'année, peuvent y accéder directement en précisant les modalités choisies sur la fiche synthétique, conformément à la réglementation en vigueur et à l'accord de branche du 1<sup>er</sup> juin 1999.

## **III**

### **Accès aux mesures d'ordre financier**

Au titre du présent avenant, les entreprises peuvent accéder directement à l'aide incitative et/ou à l'allègement des charges sociales prévus par les lois et décrets en vigueur dans les conditions fixées par ces mêmes textes.

## **IV**

### **Dispositions finales**

#### **Article 1**

##### **Clause de sauvegarde**

En cas de modification législative ou règlement postérieure à la signature du présent avenant, les parties conviennent de se rencontrer pour tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.



---

## **Article 2**

### **Clause de dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sa dénonciation pourra intervenir à tout moment moyennant un préavis de trois mois par l'une des parties signataires.

## **Article 3**

### **Dépôt et extension**

Il sera procédé dans le meilleur délai aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

## **Article 4**

### **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

# **Formation professionnelle**

## **Accord national du 8 juillet 1986**

[Étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990]

### **Préambule**

Étant donné la situation dans la profession de la distribution et du négoce des combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, les signataires du présent protocole ont reconnu l'intérêt de la formation continue pour :

- l'éducation permanente ;
- le développement des ressources humaines ;
- l'ouverture à la vie sociale et à la culture ;
- le maintien de l'emploi.

Les parties signataires, ci-dessous désignées, reconnaissent la nécessité de favoriser le développement d'une formation professionnelle efficace pour permettre les adaptations indispensables à la profession, en vue de maintenir et si possible de développer l'emploi et pour tenir compte des évolutions techniques.

Elles décident de poursuivre et d'amplifier encore l'effort entrepris pour la formation, notamment au niveau des jeunes dans l'entreprise, tout en constatant que la formation continue résulte à la fois :

- a)* De l'initiative des entreprises ;
- b)* De l'initiative individuelle de chaque salarié.

Elles envisagent de poursuivre, en liaison avec l'encadrement, en l'améliorant si possible, l'information des salariés sur la formation continue et de développer celle-ci notamment pour le personnel d'encadrement et les jeunes.

Pour ces derniers, les entreprises s'efforceront de mettre en oeuvre les possibilités offertes par l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 sur l'insertion professionnelle des jeunes. Elles s'emploieront à favoriser, dans la mesure de leurs moyens, les actions de formation et d'alternances.

## **Titre Ier**

### **Formation professionnelle continue**

La formation du personnel de l'entreprise découle des textes en vigueur et des accords conventionnels.

Les obligations de l'employeur sont le respect du droit au congé individuel de formation et, pour les entreprises employant au moins dix salariés, la participation au financement de la formation continue.

Le congé individuel de formation constitue, avec le plan de formation, l'une des deux modalités dont dispose le salarié pour suivre une formation.

Le congé individuel est un droit ouvert à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, dont l'exercice est laissé à la seule initiative du salarié.

### **I - Actions de formation**

Les entreprises étudient et mettent en oeuvre, dans le cadre :

- de la législation en vigueur ;
- d'accords nationaux interprofessionnels ;

- 
- d'accords d'entreprises ;
  - d'accords professionnels,

les mesures permettant aux salariés de tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances et savoir-faire généraux, professionnels et technologiques nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

L'ensemble de ces mesures constitue le plan de formation. Celui-ci définit les actions de formation qui seront engagées au cours de l'exercice, ainsi que les bénéficiaires.

Son élaboration est de l'initiative de l'entreprise, il doit être conforme aux choix définis dans ce présent protocole. Il est soumis pour avis au comité d'entreprise ou, en son absence, aux délégués du personnel, dans les conditions prévues à l'article L. 431-4 du code du travail.

Les commissions formation, obligatoires pour les entreprises occupant au moins 200 salariés, ou les délégués du personnel, en liaison avec l'encadrement, veilleront à une bonne information de tous les salariés et à favoriser l'expression des besoins.

Les actions de formation dont peuvent bénéficier les salariés sont, pour être imputables à la participation, celles relevant de l'article L. 900-2 du code du travail, à savoir :

- les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- les actions d'adaptation ;
- les actions de promotion ;
- les actions de prévention ;
- les actions de conversion ;
- les actions d'acquisition, d'entreprise, ou de perfectionnement des connaissances.

Ne sont admises comme dépenses libératoires pour les employeurs que les actions de formation revêtant la forme de stage. Les cours par correspondance et les cours télévisés ne sont admis que s'ils donnent lieu à des regroupements périodiques.

## **II - Choix des actions**

Les signataires de l'accord invitent les entreprises à privilégier les formations se rapportant à la profession et susceptibles de favoriser les évolutions individuelles, l'étude de nouvelles techniques et le maintien de l'emploi.

En conséquence, le choix des stages portera en priorité sur :

- l'augmentation de la qualification, afin de répondre à l'apparition de nouvelles techniques ;
- la préparation éventuelle aux reconversions pouvant apparaître comme indispensable au sein de l'entreprise ;
- la contribution à l'amélioration des conditions de travail par l'augmentation des connaissances des techniques et matériels.

## **III - Reconnaissance des acquis**

Chaque salarié ayant suivi un stage recevra :

- soit une attestation de participation délivrée par l'organisme compétent ayant organisé le stage ;
- soit une attestation délivrée par l'entreprise, au cas où la précédente n'est pas fournie par l'extérieur, indiquant la date, la durée et le but du stage.

En vue de favoriser les promotions internes, il est souhaitable, dans l'éventualité d'une vacance de poste, que l'entreprise envisage pour un salarié un stage lui permettant l'accès.

L'entreprise prendra en compte les acquis de formation. Elle s'efforcera d'affecter le salarié à une fonction lui permettant de mettre en oeuvre ses connaissances et ses compétences.

## **IV - Qualification**

L'entreprise favorisera la formation interne. Chaque salarié pourra faire valoir ses aptitudes au poste à pourvoir.

A compétence égale, lors de l'examen des candidatures, il sera tenu compte en priorité des connaissances acquises en formation continue et reconnues par :

- un diplôme officiel ;
- un diplôme professionnel ;
- un titre homologué par l'Etat ;
- des unités capitalisables ;
- une attestation de l'organisme de formation.

---

## **Titre II**

### **Congé individuel de formation**

#### **I - Droit au congé**

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre personnel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Si plusieurs demandes individuelles portant sur une même action de formation se font jour dans l'établissement, l'entreprise et le comité d'entreprise examineront la possibilité de l'intégrer dans le plan de formation de l'entreprise.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme au sens de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

Le bénéfice du congé demandé est de droit.

La demande de congé peut être refusée exclusivement dans deux hypothèses :

- les conditions d'ouverture de droit, relatives au salarié ou à la formation ne sont pas réunies (ancienneté ou délai de franchise insuffisants, formation ne relevant pas de l'article L. 900-2 ou dépassement de la durée limite,
- la demande n'a pas été formulée selon la procédure prévue à l'article R. 931-1.

La demande de congé peut être reportée seulement dans deux cas :

- lorsque les pourcentages de salariés simultanément absents sont dépassés (art. L. 931-3 et L. 931-4 ;
- lorsque l'absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (art. L. 931-6 et R. 931-34).

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit au congé individuel est fixée par l'article L. 931-2 du code du travail.

#### **II - Objectif**

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des présentes dispositions sont définis à l'article L. 900-2 du code du travail et ont notamment pour objectif :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale.

#### **III - Contrôle**

Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois, au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage.

La non-fréquentation, sans motifs valables, tels qu'ils sont reconnus pour absence sur le lieu de travail, entraîne la rupture du contrat de travail dans les mêmes conditions.

#### **IV - Rémunération**

La rémunération prévue aux articles L. 931-8 et L. 931-9 est versée par l'employeur. Elle est remboursée conformément aux dispositions de l'article L. 950-2-2 du code du travail.

#### **V - Durée**

Le congé individuel de formation ne peut excéder un an, s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 1 200 heures, s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique, comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Le congé constitue une suspension du contrat de travail. L'entreprise est tenue de réintégrer le salarié à l'expiration dudit congé.

## **Titre III**

### **Formation des jeunes**

Les parties signataires conviennent de la nécessité de prendre des mesures pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

---

## **I - Formation initiale**

### *1- Bénéficiaires*

Les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire ont droit, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de vingt-cinq ans révolus, à un congé leur permettant de suivre des stages du type de ceux définis par l'article L. 900-2.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé.

Toutefois, il peut être reporté conformément aux dispositions de l'article L. 931-14-4, troisième alinéa en raison des nécessités propres à l'entreprise ou de son exploitation, et R. 931-13 à 19 du code du travail.

### *2- Durée*

La durée des stages ne peut excéder 200 heures. Toutefois, des accords conclus au niveau de l'entreprise peuvent prévoir des dérogations à cette limite lorsque la formation poursuivie est sanctionnée par un diplôme professionnel.

### *3- Rémunération*

Ce congé de formation ouvre droit au maintien de la rémunération.

### *4- Frais de formation*

Les frais de formation peuvent être pris en compte par l'employeur qui peut alors les imputer sur la participation prévue à l'article L. 950-2 du code du travail.

## **II - Formation en alternance**

### *1- Objectifs*

La formation en alternance a pour objectif :

- soit l'acquisition d'une qualification ;
- soit la préparation ou l'adaptation à l'emploi ;
- soit l'initiative à la vie professionnelle permettant l'orientation des intéressés.

Elle allie une activité sur le lieu de travail à des enseignements généraux et technologiques dispensés dans des établissements de formation publics ou privés.

### *2- Bénéficiaires*

Tous jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans. L'âge de dix-huit ans peut être anticipé lorsqu'il s'agit d'une formation portant sur l'adaptation à un emploi pour les jeunes qui ont achevé un cycle complet de première formation technologique.

### *3- Principes*

Cette formation s'inscrit dans le cadre :

- de contrat de travail de type particulier ;
- de périodes de formation prévues dans un contrat normal de travail ;
- de différents stages de formation professionnelle.

#### **A- Contrat de qualification**

Ces contrats portent sur l'acquisition d'une qualification professionnelle. Leur durée est comprise entre six mois et deux ans. Les bénéficiaires sont des salariés de l'entreprise et relèvent du statut collectif du personnel.

L'entreprise devra être habilitée à conclure ce type de contrat, conformément aux dispositions de l'article L. 980-3.

Les salariés bénéficient d'une rémunération dont le montant est fixé en fonction du S.M.I.C.

Ils perçoivent, s'ils ont moins de dix-huit ans, une rémunération égale à 17 p. 100 du S.M.I.C. pendant le premier semestre, 25 p. 100 pendant le second semestre, 35 p. 100 pendant le troisième semestre et 45 p. 100 pendant le quatrième semestre.

Entre dix-huit et dix-neuf ans, ces pourcentages sont majorés de 10 p. 100.

A partir de dix-neuf ans, les pourcentages sont respectivement portés à 60 p. 100 pendant le premier semestre, 65 p. 100 pendant le second semestre, 70 p. 100 pendant le troisième semestre et 75 p. 100 pendant le quatrième semestre du salaire minimum correspondant à l'emploi qu'ils occupent.

La conclusion d'un tel contrat ouvre droit à l'imputation de cette rémunération sur le versement du 0,10 p. 100 et 0,20 p. 100.

#### **B- Contrats de travail comportant une période de formation**

Les contrats de travail portant sur l'adaptation à un emploi peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

---

La durée de formation en alternance est de 200 heures au moins et varie en fonction de la formation initiale du titulaire du contrat et de l'emploi ou du type d'emploi proposé par l'entreprise.

L'entreprise désigne un tuteur chargé d'accueillir le stagiaire. Il suit le déroulement du plan de formation et conseille le stagiaire sur sa pratique professionnelle.

Le salarié perçoit une rémunération au moins égale à 80 p. 100 du salaire conventionnel, sans pouvoir être inférieur au S.M.I.C. :

- pendant la durée du contrat, s'il est à durée déterminée ;
- pendant la période de formation, s'il est à durée indéterminée.

La conclusion d'un tel contrat ouvre droit à l'imputation de cette rémunération sur le versement du 0,10 p. 100 et 0,20 p. 100.

#### C- Contrat d'initiation

Outre la rémunération versée par l'Etat en application des dispositions légales, les jeunes perçoivent une rémunération égale à 17 p. 100 du S.M.I.C. s'ils ont moins de dix-huit ans, et de 27 p. 100 à partir de dix-huit ans.

## Titre IV

### I - Application du protocole

Les dispositions du présent protocole s'appliquent aux entreprises dont l'activité est couverte par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

### II - Durée

Le présent protocole est conclu pour une durée de trois ans, reconductible par tacite reconduction pour une même période, sauf dénonciation dans les formes et conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Dans cette hypothèse, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de résiliation, pour engager une négociation sur un nouveau protocole.

### III - Négociation annuelle

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois par an, afin de faire le point sur la situation de la formation dans la branche et de rechercher, le cas échéant, les mesures à prendre pour adapter celle-ci à l'évolution de l'activité de la branche.

## Formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. pour les entreprises ou établissements de 50 à 200 salariés

### Accord du 17 janvier 1989

*[Étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990]*

Conformément aux dispositions de l'article L. 236-10 du code du travail, l'article 10 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale du négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, est complété par le présent accord relatif à la formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les entreprises ou les établissements de 50 à 200 salariés.

Cette formation est assurée au choix des intéressés dans le cadre de la formation interne à l'entreprise ou par un organisme agréé au niveau régional ou visé à l'article L. 451-1 du code du travail.

Ce congé de formation est imputable sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale dans le cadre des dispositions des articles L. 236-10 et suivants du code du travail.

Les frais de formation et de déplacement sont pris en charge par l'entreprise sur présentation de tout élément justificatif des frais engagés par le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement ou de son domicile jusqu'au lieu où est dispensée la formation. Dans la mesure où l'employeur a accepté le fractionnement du congé, il accepte de prendre à sa charge les frais de déplacement correspondant aux différentes parties de la formation :

- les frais de séjour à concurrence du montant des frais de mission des fonctionnaires du groupe II, par jour et par stagiaire ;

- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'une fois et demie le montant de l'aide accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes par jour et par stagiaire.

---

Les dépenses prises en charge par l'employeur au titre de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au titre du présent accord, ne s'imputent pas sur la participation instituée par les articles L. 950-1 et suivants du code du travail.

La rémunération du ou des bénéficiaires de la formation ainsi que le droit aux congés payés sont maintenus pendant la durée du congé, cette durée étant assimilée à du travail effectif.

L'organisme chargé d'assurer la formation délivre à l'intéressé, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que celui-ci remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Chaque membre du C.H.S.C.T. élu pour la première fois peut bénéficier sur sa demande, exprimée trente jours à l'avance, d'un congé de formation de quatre jours ouvrables pouvant être pris, après accord, en une ou deux périodes dont l'une ne saurait être inférieure à deux jours.

Lors de mandats ultérieurs, il pourra bénéficier d'une formation de deux jours. Cette formation sera effectuée dans les conditions indiquées ci-dessus.

## **Chauffeurs - livreurs**

### **Développement de l'emploi des jeunes : Accord du 12 octobre 1998**

[Étendu par arrêté du 3 février 1999, JO 12 février 1999]

Une ambition de solidarité dans la branche distribution de combustibles solides, liquides gazeux et produits pétroliers.

#### **1. Préambule**

Les parties signataires ont la volonté d'agir ensemble, en vue de contribuer à l'effort de la collectivité nationale contre l'exclusion tout en facilitant le renouvellement des effectifs de la population des chauffeurs-livreurs dans les entreprises de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Les entreprises de la branche soucieuse de l'intérêt général souhaitent renforcer les actions qu'elles ont déjà engagées en la matière.

Dans cette perspective, les signataires s'engagent à rechercher tous les partenariats utiles pour réaliser ces objectifs.

Deux axes seront privilégiés :

— Lutter contre l'exclusion par l'accueil de chômeurs et notamment de jeunes de moins de 26 ans, par la mise en oeuvre du dispositif de cessation anticipée d'activité en contrepartie d'embauches (ARPE).

— Contribuer à la professionnalisation des jeunes au métier de chauffeur-livreur, en particulier des jeunes sans qualification.

#### **2. Agir pour la solidarité, lutter contre l'exclusion, préparer l'avenir dans la population des chauffeurs-livreurs**

##### **2.1) Les engagements nationaux**

L'enquête réalisée sur un panel d'entreprises de la branche montre que près d'un tiers des salariés de la population des chauffeurs-livreurs ont plus de 50 ans. C'est donc à partir de ce constat que des objectifs d'insertion sociale et professionnelle seront définis pour permettre un renouvellement des effectifs sans rupture.

En contribuant, par leur propre compétitivité, à l'effort de solidarité nationale, les entreprises de la branche se donnent l'ambition de préparer l'avenir par l'embauche de 500 chauffeurs-livreurs.

Ces embauches s'apprécieront au niveau national afin de tenir compte de la capacité des entreprises à adapter leur organisation du travail dans les années à venir.

Pour chaque nouvel embauché il sera défini un plan d'insertion sociale et professionnelle par l'entreprise d'accueil.

Les jeunes sans diplôme pourront être intégrés dans un premier temps par contrat ou dispositif aidé, tel que : apprentissage, contrat de qualification, stage d'insertion à l'emploi,...

##### **2.2) Les accords d'entreprise**

Des accords d'entreprise pourront être conclus avec les délégués syndicaux de l'entreprise *ou à défaut de ces derniers par application des dispositions de l'accord de branche du 13 novembre 1997.*

En ce sens, des actions de partenariat, avec par exemple les ANPE, les missions locales, les PAIO, l'Union nationale des foyers et service pour Jeunes Travailleurs (UFJT) pourront être développées.

D'autre part, la généralisation de la formation obligatoire à tous les conducteurs routiers de la profession permettra de garantir l'équité de la concurrence, de renforcer la sécurité et de favoriser l'emploi.

C'est pourquoi, des coopérations seront à développer notamment avec les AGEFOS PME ou l'AFPA et des organismes de formation spécialisés dans la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers,

---

pour permettre la meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les possibilités de recrutement.

### **2.3) Le tutorat**

Le développement du rôle tutoral est une condition essentielle à la réussite des actions d'insertion. Le tuteur accueille, aide, informe et guide le jeune dans l'entreprise, assure la liaison avec l'organisme de formation et les salariés contribuant à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles. Le tuteur participe à l'évaluation du jeune. Le tuteur disposera de temps nécessaire au suivi du jeune.

Lorsque la taille de l'entreprise le permettra, il sera souhaitable de distinguer le responsable du tutorat (qui suit l'insertion sociale et professionnelle du jeune) et le tuteur opérationnel (qui encadre le jeune dans son travail).

Les compétences spécifiques mises en oeuvre dans l'exercice du tutorat seront renforcées par des actions de formation spécifiques dans les parcours professionnels des salariés concernés.

## **3. Développer les embauches par l'évolution des durées et organisation du travail**

### **3.1) La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail**

Une négociation de branche séparée sera initiée conformément à l'article 2 de la loi. Elle déterminerait les modalités d'aménagement du temps de travail afin d'adapter l'organisation du travail dans la branche en fonction de la mise en place de la durée légale du travail à 35 heures.

### **3.2) Le dispositif de cessation anticipée d'activité en contrepartie d'embauches (ARPE)**

En vertu de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 reconduit, une allocation de remplacement pour l'emploi permet l'embauche de chômeurs, notamment de jeunes, pour compenser les départs de salariés pouvant en bénéficier.

Les parties signataires conviennent de promouvoir ce dispositif pour les entreprises de la branche, afin de favoriser l'embauche de jeunes ou de chômeurs.

## **4. Assurer au jeune un emploi utile, une insertion et un développement professionnel**

### **4.1) Favoriser le recrutement des jeunes**

La situation sociale et économique invite les signataires à trouver les moyens d'assurer aux jeunes un emploi utile et un développement professionnel. La population chauffeurs-livreurs offre l'occasion, compte tenu de la pyramide des âges d'un premier espace d'intervention.

Pour cela, la gestion de l'emploi prendra en compte les départs annuels à la retraite ou en préretraite en faveur de deux publics :

- l'un formé au métier de conducteur routier de marchandises et répondant aux critères de base de formation initiale ;
- l'autre plus jeune et non formé au métier spécifique de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, pour lequel il sera fait appel aux différents dispositifs existants (contrat de qualification, apprentissage...) en vue d'accéder à ce métier. Des cursus de formation spécifiques seront définis pour les deux publics.

### **4.2) Former pour développer et enrichir les compétences de chacun**

Les entreprises s'engagent à former des jeunes peu qualifiés vers une qualification professionnelle reconnue.

Elles s'engagent à permettre le développement des capacités individuelles des personnes afin de favoriser leur évolution professionnelle dans les entreprises.

Les signataires conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue comme vecteur de développement de la qualité de service, d'amélioration des conditions de travail et de sécurité.

En ce sens, la formation et la qualification professionnelle constituent une reconnaissance de la valeur et de l'importance du métier de chauffeur-livreur dans les entreprises. Elles renouvellent ainsi l'image du métier.

## **5. Suivi de l'accord**

Les signataires du présent accord s'engagent à assurer sa mise en application et le suivi du développement de la politique d'embauche des jeunes dans la population des chauffeurs-livreurs de la branche.

Les partenaires sociaux seront régulièrement informés du suivi de la mise en oeuvre de l'accord. Une enquête annuelle, réalisée par la commission patronale auprès des entreprises adhérentes de la branche, sera présentée en réunion paritaire, permettant de connaître les actions engagées et le nombre d'embauches de jeunes réalisées.

## **6. Dispositions finales**

Il sera procédé dans le meilleur délai aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

---

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa dénonciation pourra intervenir moyennant un préavis de trois mois.

## **Formation initiale et formation continue : Accord du 18 novembre 1998**

[Étendu par arrêté du 5 février 1999, JO 16 février 1999]

[Modifié en dernier lieu par avenant du 23 mai 2002 étendu par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003 et par avenant du 30 mars 2004, étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 23 décembre 2004 applicable à compter de son extension]

### **Préambule**

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu l'article I-24 sur la formation dans la Convention collective nationale,

Vu l'accord national sur la formation du 8 juillet 1986,

Vu l'accord de branche du 12 octobre 1998 pour le développement de l'emploi des jeunes dans la population des chauffeurs-livreurs,

Vu l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier,

Exprimant leur volonté commune d'améliorer la sécurité des conducteurs de véhicules dans la branche par une formation professionnelle approfondie,

Arrêtent les dispositions suivantes :

— Chaque conducteur employé dans une entreprise de la branche devra attester d'une formation à la sécurité routière et d'une formation à la sécurité à l'arrêt adaptée à l'activité professionnelle.

— Chaque conducteur employé dans une entreprise de la branche doit suivre à intervalle de cinq ans une formation à la sécurité routière et à la sécurité à l'arrêt adaptée aux exigences de l'activité professionnelle.

Précisent que le présent accord de branche ne concerne pas les formations au transport des matières dangereuses ADR, qui sont obligatoirement délivrées à tous les salariés dont l'activité professionnelle le justifie.

Et sont donc convenues de ce qui suit :

## **Chapitre I Principes**

### **Article 1.1 Formation initiale**

*(Résultant de l'avenant du 30 mars 2004, étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 23 décembre 2004, applicable à compter de son extension)*

Compte tenu des publics qui peuvent être retenus pour accéder au métier de chauffeur-livreur, il est convenu que tout nouveau conducteur embauché par une entreprise de la branche doit attester pour la conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de P.T.A.C. :

#### **1) d'une formation à la sécurité routière**

— soit par la détention des diplômes suivants : C.A.P., B.E.P. ou titre professionnel de conducteur routier,

— soit par une expérience professionnelle de trois ans minimum comme conducteur professionnel de véhicule de plus de 7,5 tonnes de P.T.A.C.,

— soit par l'une des modalités définies par la réglementation en vigueur au titre de la F.I.M.O. (Formation Initiale Minimum Obligatoire) applicable aux conducteurs salariés du transport routier public de marchandises,

— soit par une formation initiale, dite «F.I.M.O. Combustibles», définie par la branche du négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, dont le contenu est précisé en annexe VI.

#### **2) d'une formation à la sécurité à l'arrêt adaptée à l'activité professionnelle :**

— soit par une expérience professionnelle de trois ans minimum dans une entreprise de la branche,

— soit par une formation, conformément à l'annexe I, dispensée par l'entreprise au cours du premier mois suivant l'embauche.

Pour les jeunes non formés au métier spécifique de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, il sera fait appel aux différents dispositifs de formation existants pour leur permettre d'accéder et



---

de répondre aux exigences de qualification, conformément à l'accord de branche du 12 octobre 1998.

### **Article 1.2** **Formation continue**

*(Résultant de l'avenant du 30 mars 2004, étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 23 décembre 2004, applicable à compter de son extension)*

Les conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de P.T.A.C. employés dans les entreprises de la branche doivent suivre à intervalle de cinq ans une F.C.O.S.

(Formation Continue Obligatoire à la Sécurité routière et à la sécurité à l'arrêt) adaptée aux exigences de l'activité professionnelle. Les entreprises qui le souhaitent peuvent organiser cette formation à intervalle plus court.

Cette obligation doit être satisfaite par un stage adapté suivi dans les 12 mois qui précèdent l'échéance du certificat. La validité du certificat initial est prorogée de 5 ans.

La F.C.O.S. applicable aux conducteurs salariés du transport routier public de marchandises est reconnue en équivalence pour les conducteurs embauchés par une entreprise de la branche, pour la durée de validité de cette FCOS, L'employeur doit alors délivrer au conducteur une attestation reconnaissant cette équivalence (voir annexe III).

## **Chapitre II** **Modalités de mise en place**

### **Article 2.1** **Formation initiale**

*(Résultant de l'avenant du 30 mars 2004, étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 23 décembre 2004, applicable à compter de son extension)*

Tout conducteur embauché pour la conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de P.T.A.C. à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 doit répondre aux conditions fixées à l'article 1.1 du chapitre I avant de conduire effectivement les véhicules concernés.

### **Article 2-2**

*(Résultant de l'avenant du 23 mai 2002, étendu par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003 et modifié par avenant du 30 mars 2004, étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 23 décembre 2004, applicable à compter de son extension)*

#### **1**

#### **Dispositions applicables aux conducteurs transportant des matières dangereuses, titulaires de la formation A.D.R.**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, tout conducteur devra suivre un stage de F.C.O.S. de branche à la prochaine échéance de validité de son certificat de formation A.D.R.

#### **2**

#### **Dispositions applicables aux autres conducteurs**

a) Le premier stage de F.C.O.S. devra être suivi avant les dates limites suivantes :

- 30 juillet 2002, pour les conducteurs nés après le 1<sup>er</sup> janvier 1962
- 30 juillet 2003, pour les conducteurs nés après le 1<sup>er</sup> janvier 1953
- 30 juillet 2004, pour les conducteurs nés avant 1953

b) Les conducteurs ayant déjà suivi une formation à la sécurité routière au chapitre I (article 1.1, § 1) ne sont pas concernés par le calendrier de la formation continue prévu au présent article (a). Ils devront suivre la formation continue, dans un délai de cinq ans maximum à compter de la date de fin de leur formation initiale.

À l'exception des titulaires soit de la «F.I.M.O. Combustibles», soit de la F.C.O.S. applicable aux conducteurs salariés du transport routier public de marchandises, les conducteurs titulaires des diplômes visés à l'article 1.1 du chapitre I ou justifiant de l'expérience professionnelle telle que mentionnée par ce même article devront suivre un stage de F.C.O.S. dans un délai maximum d'un an à compter de leur embauche.

La «F.I.M.O. Combustibles» dispense de stage de F.C.O.S. durant les cinq années qui suivent l'obtention de cette F.I.M.O.

#### **3**

#### **Dispositions générales**

Il peut être dérogé de six mois maximum aux dates fixées pour les motifs justifiés suivants : arrêt maladie ou accident, surcroît d'activité de l'entreprise.

---

La nouvelle date d'échéance de validité de la formation continue est, dans ces cas particuliers, maintenue à cinq ans à compter de la date normale d'échéance.

Le titulaire de la F.C.O.S. peut, dans l'année qui précède la date d'expiration de son attestation, anticiper le renouvellement de sa formation. La nouvelle période de validité court à compter de la date initiale d'expiration de son attestation.

## **Chapitre III**

### **Organisation de la formation**

#### **Article 3.1**

##### **Formation initiale**

*(Modifié par avenant rectificatif du 5 juillet 2004, étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 23 décembre 2004)*

— La formation à la sécurité routière doit être effectuée conformément aux dispositions du chapitre I (article 1.1 1).

— La formation sécurité à l'arrêt visée au chapitre I (article 1.1 2) est dispensée sous la responsabilité du chef d'entreprise conformément au contenu de l'annexe I.

La FIMO Combustibles telle que définie en annexe VI est assurée par l'organisme spécialisé dans la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers : l'association de formation dans le négoce des combustibles (ASFONECO).

D'autres organismes spécialisés dans les métiers de la route et le transport des matières dangereuses, agréés par la branche de manière paritaire pour délivrer cette formation peuvent être sollicités.

En tout état de cause, le contenu de la formation devra respecter le cursus retenu dans l'annexe II.

#### **Article 3.2**

##### **Formation continue**

Une formation de 7 heures minimum est assurée par l'organisme de formation spécialisé dans la distribution des combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers : l'Association de Formation dans le Négoce des Combustibles (AS.FO.NE.CO.).

D'autres organismes spécialisés dans les métiers de la route et le transport des matières dangereuses, agréés par la branche pour délivrer cette formation, peuvent être sollicités.

En tout état de cause, le contenu de la formation devra respecter le cursus retenu dans l'annexe II.

## **Chapitre IV**

### **Reconnaissance des acquis de formation**

*(Modifié par avenant du 8 décembre 1999 étendu par arrêté du 6 mars 2000, JO 16 mars 2000 et par avenant du 30 mars 2004, étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 23 décembre 2004, applicable à compter de son extension)*

Les conducteurs ayant suivi les stages de formation ou bénéficiant de dispense doivent en justifier par la ou les attestations délivrées dans les formes suivantes :

— Pour la formation initiale, soit au travers des documents définis par la réglementation au titre du transport public, soit par une attestation du chef d'entreprise reconnaissant l'expérience professionnelle, soit par une attestation de F.I.M.O. Combustibles délivrée par l'AS.FO.NE.CO.

— Pour la formation continue, soit par une attestation AS.FO.NE.CO, soit par une attestation de l'organisme spécialisé ayant délivré la formation, conforme à la réglementation en vigueur.

Le chef d'entreprise délivrera aux conducteurs dispensés provisoirement de l'obligation de formation FCOS (article 2.2 § 1 et 2) une attestation conforme à l'annexe V.

## **Chapitre V**

### **Dispositions de suivi**

Un bilan annuel de suivi des actions de formation engagées sera établi par la commission patronale de la branche et sera présenté aux partenaires sociaux.

---

## **Chapitre VI**

### **Contrôle des formations**

Les attestations justifiant des différentes formations (initiale, continue) ou équivalence prévues par le présent accord doivent être détenues à bord du véhicule par le conducteur dans l'exercice de ses fonctions.

## **Chapitre VII**

### **Dispositions diverses**

En cas de modification dans la réglementation de la sécurité dans le transport et de la sécurité dans le transport des matières dangereuses, les parties conviennent de se rapprocher pour étudier l'adaptation du présent accord.

Il sera procédé dans le meilleur délai aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa dénonciation pourra intervenir moyennant un préavis de trois mois.

## **Annexe I**

### **Sécurité à l'arrêt : formation interne**

*(Titre modifié par avenant du 30 mars 2004, étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 23 décembre 2004, applicable à compter de son extension) : Formation minimale initiale)*

#### **Formation interne : durée = 7h00**

- Connaissance des règles sociales applicables à la branche.
- Connaissance du règlement intérieur et des règles de sécurité internes à l'entreprise.
- Connaissance des règles propres à l'organisation qualité de l'entreprise.
- Connaissance des règles d'usage et des règles de l'entreprise relatives aux livraisons sur voie publique dans les lieux privés.

## **Annexe II**

### **Formation continue à la sécurité : durée = 7h00**

#### **1- Actualisation des connaissances réglementaires**

- code de la route
- réglementation du transport
- règles sociales de la branche
- responsabilité civile et pénale des acteurs concernés

#### **2- Prévention des accidents**

- analyse des situations d'accidents/presqu'accident
- recommandations de la CNAM relatives à l'activité
- risques particuliers des livraisons sur voie publique
- rappel des pièges courants de circulation (passages à niveaux, ronds-points, recul, conduite hivernale)

#### **3- Qualité**

- risques de pollution du chargement
- risques de pollution de l'environnement
- garanties de maintien d'intégrité des produits
- protocole de sécurité

#### **4- Service**

- évaluation des risques potentiels sur les lieux de chargement
- évaluation des risques potentiels sur les lieux de déchargement
- gestion et suivi de sinistres/réclamations

#### **5- Évaluation des connaissances**

- questionnaire QCM

## Annexe III

### Attestation

Je soussigné :

Nom :

Prénom(s) :

Qualité :

de la société :

sisé :

atteste que M.

Nom :

Prénom(s) :

est employé dans notre société en qualité de :

est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au :

Conformément à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle des conducteurs de véhicules du 18 novembre 1998, cette formation FCOS, décret 97-608, équivaut aux acquis de la formation continue relatifs à la sécurité routière et à la sécurité à l'arrêt adaptée aux exigences de la branche négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Fait à

le

## Annexe IV

(Ajoutée par avenant du 8 décembre 1999 étendu par arrêté du 6 mars 2000, JO 16 mars 2000)

### Intérieur

(Format 147mm x 99mm)

Nom :		Employeur :
Prénom(s) :		N° SIREN :
Date de naissance :		Adresse :
Adresse :		Date :
		Cachet et signature :
<b>[ ] ATTESTATION DE FORMATION</b>		<b>[ ] DISPENSE D'OBLIGATION DE FORMATION</b>
N° .....		N° .....
<b>Titulaire de l'un des diplômes ou titre suivants :</b>		
. CAP de conduite routière	<input type="checkbox"/>	. Compte tenu de sa date d'embauche antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000, le conducteur visé ci-dessus est dispensé de l'obligation de formation initiale minimale obligatoire.
. BEP conduite et services transport routier	<input type="checkbox"/>	
. CFP de conducteur routier de marchandises	<input type="checkbox"/>	
ou		

<b>Modalités définies par l'article 2 du décret 97-608 du 3 mai 1997</b>	<input type="checkbox"/>	
ou		
<b>Expérience de conducteur professionnel</b> (art. 1.1 de l'accord de branche du 18/11/1998)	<input type="checkbox"/>	
Signature du titulaire :		

## Extérieur

	<b>FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE</b> pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t
	Formation initiale obligatoire des conducteurs routiers « marchandises »
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• chauffeurs-livreurs salariés</li> </ul> Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers. Accord de branche du 18 Novembre 1998 relatif à la formation professionnelle des conducteurs de véhicules (arrêté d'extension du 5 février 1999).

## Annexe V

(Ajoutée par avenant du 8 décembre 1999 étendu par arrêté du 6 mars 2000, JO 16 mars 2000)

## Intérieur

(Format 147mm x 99mm)

DISPENSE D'OBLIGATION DE FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ		
- Compte tenu de sa date de naissance	<input type="checkbox"/>	Nom de l'entreprise :
- Compte tenu de sa 1 <sup>ère</sup> date d'échéance de validité du certificat ADR, le conducteur visé ci-dessous est dispensé de l'obligation de Formation continue obligatoire de sécurité jusqu'au.....	<input type="checkbox"/>	N° SIREN :
		Adresse :
		Nom du responsable :
Nom :		Date de délivrance de la dispense :
Prénom(s) :		
Date de naissance :		
Adresse :		

Date de début d'activité :		
Signature du titulaire :		Cachet et Signature :

### Extérieur

	<b>DISPENSE D'OBLIGATION DE FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ</b>
	<b>Formation continue obligatoire des conducteurs routiers « marchandises »</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• chauffeurs-livreurs salariés</li> </ul> <b>Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.</b> <b>Accord de branche du 18 Novembre 1998 relatif à la formation professionnelle des conducteurs de véhicules (arrêté d'extension du 5 février 1999).</b>

## Annexe VI

### Formation initiale minimale obligatoire

(Résultant de l'avenant du 30 mars 2004, étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 23 décembre 2004, applicable à compter de son extension )

#### Programme FIMO accords de la branche des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers

Objectifs de la formation :

— Apporter au futur conducteur toutes les informations lui permettant de pratiquer son métier en toute sécurité personnelle et en préservant, par son comportement, les autres personnes, l'environnement et l'image de son entreprise.

Descriptif des sujets traités	Nombre d'heure(s) par thème	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueil</li> <li>- Présentation du programme</li> <li>Bilan des connaissances + test d'évaluation initiale</li> </ul>	4 heures	
<b>La fonction de chauffeur livreur : rôle et mission</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer le chargement, le transport et la livraison en toute sécurité pour l'homme et l'environnement</li> <li>- Représenter l'entreprise auprès des clients</li> <li>- Préserver l'image de l'entreprise en toutes circonstances</li> </ul>	3 heures	
<b>Conduite Poids-lourds :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôle du véhicule avant le départ</li> <li>- Conduite sur route</li> <li>- Prévention des risques d'accident à l'arrêt-manceuvres</li> </ul>	7 heures dont	
	1 heures de théorie	6 heures de pratique dont 45' de conduite individuelle
<b>Réglementation transport :</b>		

Descriptif des sujets traités	Nombre d'heure(s) par thème
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réglementation sociale (code du travail, convention collective, réglementation sociale européenne)</li> <li>- Code de la route (rappel)</li> <li>- Constat amiable (exercices pratiques - études de cas)</li> <li>Notions de mécanique ; détection des pannes</li> </ul>	19 heures
<b>Synthèse de la semaine :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tests d'évaluation</li> </ul>	2 heures
<b>Total semaine (1)</b>	35 heures
<b>Formation réglementaire ADR</b>	35 heures dont 1h30 d'exercice sur feux
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation Initiale de Base «IB» (21 heures)</li> <li>- Formation Initiale Produits Pétroliers «IP» (14 heures)</li> <li>- Examen ADR : IB / IP</li> </ul>	
<b>Total semaine (2)</b>	
<b>Conduite préventive et comportement du véhicule en circulation et en situation difficile</b> (ateliers de conduite spécialisés sur pistes plates et pente à 9% : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le temps de réaction</li> <li>- La physique des véhicules</li> <li>- Distance de freinage et distance d'arrêt</li> <li>Perte de direction roues bloquées</li> <li>- Évitement d'obstacles avec et sans ABR</li> <li>- Mise en situation de choix face à des obstacles prévisibles ou imprévisibles</li> <li>- Mise en évidence de l'anticipation</li> <li>- Exercices de motricité sur pente à 9%</li> <li>- Règles particulières liées à l'équilibre des véhicules</li> <li>- Le centre de gravité - la force centrifuge</li> <li>Risques particuliers liés au sens giratoire, aux routes sinueuses et aux sorties d'auto-route</li> </ul>	19 heures dont 8h00 de conduite individuelle
<b>Le véhicule citerne et les installations de chargement et de livraison :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- EPI</li> <li>- Le dépôt pétrolier</li> <li>- Les techniques de chargement et de déchargement fuel et carburants</li> <li>- Intervention en cas d'incident et de pollution (exercice)</li> <li>- Prévention des accidents de chargement et de déchargement</li> <li>- Gestes et postures (chargement et livraison des combustibles liquides, solides et gazeux)</li> </ul>	10 heures
<b>Comportement et Hygiène de vie :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les grands principes de la conduite préventive</li> <li>- Temps de réaction modifié</li> <li>- Alcool</li> <li>- Médicaments</li> </ul>	4 heures

Descriptif des sujets traités	Nombre d'heure(s) par thème
- Drogues - Stress - Fatigue et sommeil - Nutrition	
<b>Contrôle des connaissances théoriques et pratiques :</b>	2 heures
<b>Total semaine (3)</b>	35 heures

## Négociation d'accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et dépourvues de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical

*Accord du 13 novembre 1997*

[Non étendu]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

FF2C ;

FEGAZLIQ ;

FFPI.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE - CGC ;

CFTC.

*Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,*

*Vu l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif à la politique contractuelle,*

*Vu l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relatif au développement de la négociation collective,*

*Exprimant leur volonté commune de développer et de généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle au niveau de l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit leur taille, afin notamment d'éviter de trop grandes disparités de situation entre elles,*

*Considérant que la branche constitue le niveau de cohésion sociale intermédiaire entre les règles fixées au plan interprofessionnel et les applications particulières de chaque entreprise,*

*Considérant la négociation dans l'entreprise comme essentielle, l'entreprise étant un lieu d'efficacité économique et sociale,*

*Considérant que le nombre d'entreprises et de salariés couverts par la négociation d'entreprise se trouve limité,*

*Déclarent que la politique contractuelle dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux doit être normalisée, afin de permettre aux entreprises et à leurs salariés d'exercer leur droit à la négociation collective de leurs conditions d'emplois et de travail,*

*Sont donc convenues ce qui suit :*

## Chapitre I Principes généraux

### Article 1.1

#### *Institution d'un dispositif expérimental*

*Le présent accord institue un dispositif expérimental de trois ans permettant aux entreprises de moins de 300 salariés visées à l'article 1.2 de négocier des accords d'entreprise d'une durée (déterminée ou indéterminée) contractuellement négociée, selon l'une ou l'autre des deux modalités prévues par le présent accord.*

*Les accords ainsi négociés devront être conclus avant l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord de branche.*



---

**Article 1.2**  
**Entreprises concernées**

*Seules les entreprises comptant moins de 300 salariés et dépourvues de délégué syndical (y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical) peuvent ouvrir une négociation dans les conditions du présent accord. L'effectif est apprécié conformément aux dispositions du code du travail relatives au décompte de l'effectif.*

**Article 1.3**  
**Reconnaissance d'un interlocuteur syndical**

*Les organisations professionnelles et syndicales de salariés attachées au développement de relations sociales s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective des salariés dans les entreprises.*

*La concrétisation de la reconnaissance d'un interlocuteur syndical est fondamentale et participera à la mise en oeuvre de régulations sociales garantissant la représentation collective des salariés et de leurs droits à la négociation.*

**Chapitre II**  
**Conclusion d'accords par validation paritaire de branche nationale**

**Article 2.1**  
**Entreprises visées**

*La procédure dite de validation paritaire ne peut être utilisée que dans les entreprises dotées d'au moins un représentant élu du personnel.*

**Article 2.2**  
**Thèmes de négociation**

*La négociation pourra porter sur les thèmes dont la mise en oeuvre est légalement subordonnée à un accord collectif, à l'intérieur des sujets suivants :*

- Aménagement et organisation du temps de travail
- Salaires
- Accords d'adaptation ou de substitution liés à une restructuration juridique ou à un changement d'activité économique
- Protection sociale complémentaire.

**Article 2.3**  
**Modalités de la négociation**

*Le chef d'entreprise qui envisage l'ouverture d'une négociation doit préalablement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le principe et les modalités d'une telle négociation.*

*À l'issue de cette consultation préalable, le ou les représentants élus du personnel disposent d'un délai de 15 jours pour accepter le principe de la négociation, ou bien décliner cette offre.*

*Les représentants du personnel participant à la négociation disposent d'un crédit d'heures supplémentaires variable suivant la taille de l'entreprise. Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail effectif. Pour ce crédit d'heures supplémentaires, les parties conviennent de la durée suivante :*

- pour les entreprises de 12 à 50 salariés : 6 heures
- pour les entreprises de plus de 50 à 300 salariés : 12 heures.

*Les représentants élus du personnel acceptant de négocier pourront informer les organisations syndicales représentatives de la branche des thèmes de négociation, de son déroulement et de sa mise en application.*

*Lorsqu'après négociation, un accord a été signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel, il ne peut être valable qu'après validation par un comité paritaire de branche, sans préjudice s'il y a lieu de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail.*

**Article 2.4**  
**Validation paritaire de branche**

*Un comité paritaire de validation, composé d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants patronaux se réunit dans les trois mois suivant la réception d'un accord.*

*Un exemplaire original de l'accord signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel est adressé par le chef d'entreprise au comité paritaire de validation en lettre recommandée avec accusé de réception. Une copie sera*

---

adressée sous huitaine aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Ce comité est chargé de contrôler la conformité aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur des accords qui lui sont adressés. Après en avoir délibéré, il rend un avis en séance à la majorité pour ou contre des voix exprimées des membres présents, sous réserve du respect de la parité entre les membres présents.

Un procès-verbal motivé d'avis favorable ou défavorable est dressé et expédié à l'entreprise concernée.

Les organisations syndicales signataires du présent accord pourront informer, si elles le souhaitent, les salariés des entreprises concernées de leurs positionnement respectifs sur les accords examinés.

#### **Article 2.5**

##### **Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise**

Dès réception du PV de validation, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi que du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes en y joignant copie du PV de validation.

L'accord ne pourra être mis en oeuvre qu'après que ce dépôt ait été effectué.

### **Chapitre III**

#### **Conclusion d'accords par mandat syndical de négociation**

##### **Article 3.1**

##### **Entreprises visées**

La procédure dite du mandat de négociation peut être utilisée, dans les entreprises de moins de 300 salariés dépourvues de représentants élus du personnel et de délégués syndicaux.

##### **Article 3.2**

##### **Engagement de la négociation**

Le chef d'entreprise qui souhaite ouvrir une négociation invite un ou des salariés à obtenir individuellement d'un syndicat représentatif un mandat de négociation pour négocier conformément aux dispositions du présent accord. Pour cela, le chef d'entreprise communiquera à ce ou ces salariés les coordonnées des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette invitation est faite par lettre adressée au(x) salarié(s), indiquant le ou les thèmes de négociation envisagés, le délai dans lesquels les mandats doivent être remis, et avec copie jointe du présent accord.

Dans tous les cas, la négociation ne pourra s'ouvrir que si le salarié a été dûment mandaté.

##### **Article 3.3**

##### **Exercice du mandat de négociation**

La lettre de mandat désigne le salarié destinataire ; elle indique les limites de la négociation et les conditions précises (notamment la périodicité) dans lesquelles le mandant sera tenu informé du déroulement de la négociation.

La négociation portera sur l'objet défini dans la lettre d'invitation visé à l'article précédent.

Le mandat vaut soit jusqu'à la conclusion d'un accord, soit jusqu'au constat de désaccord notifié par l'une des parties.

Le mandat peut en outre être retiré à tout moment par le mandant, par lettres recommandées avec accusé de réception adressées simultanément au mandataire et au chef d'entreprise. La date de 1<sup>ère</sup> présentation des lettres recommandées marque la fin du mandat.

##### **Article 3.4**

##### **Conditions d'exercice du mandat**

Chaque salarié titulaire d'un mandat de négociation bénéficie d'un crédit mensuel maximum variable et progressif en fonction de la taille de l'entreprise, pour l'exercice de ce mandat. Ces heures seront rémunérées comme des heures de travail effectif. Les séances de négociation avec l'employeur ne s'imputent pas sur ce crédit.

Pour ce crédit d'heures, les parties conviennent de la durée suivante :

- pour les entreprises jusqu'à 50 salariés : 6 heures
- pour les entreprises de plus de 50 à 150 salariés : 10 heures
- pour les entreprises de plus de 150 à 300 salariés : 18 heures.

Les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail sont applicables, dans les mêmes conditions et selon les

---

mêmes modalités aux salariés titulaires du mandat de négociation institué par le présent accord. Le point de départ de la protection de chaque mandataire est la date de réception par le chef d'entreprise de la lettre de mandat. Les signataires considèrent cette concrétisation de la reconnaissance de l'interlocuteur syndical fondamentale et s'inscrivant dans la volonté partagée d'améliorer le dialogue social et la pratique contractuelle dans les entreprises.

#### **Article 3.5**

##### ***Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise***

Les accords conclus avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés sur la base du présent accord ne peuvent entrer en vigueur qu'après accomplissement des formalités de dépôt et de publicité prévues par la législation en vigueur.

#### **Article 3.6**

##### ***Suivi de l'application de l'accord d'entreprise***

Les organisations syndicales représentatives de la branche seront informées de la mise en application des accords ainsi négociés.

#### **Article 3.7**

##### ***Information de la branche***

Les organisations syndicales représentatives des salariés ayant donné mandat de négociation dans le cadre du présent accord feront parvenir au secrétariat de la commission paritaire les accords d'entreprise signés sur la base de ce mandat.

### **Chapitre IV**

#### ***Suivi de l'accord de branche***

La commission paritaire nationale assurera une fois par an le suivi de l'application du présent accord afin de permettre un retour d'expérience nécessaire à l'amélioration du dialogue social de la branche.

Un bilan qualitatif et quantitatif de la mise en oeuvre du présent accord sera réalisé à l'expiration de la période expérimentale de trois ans. Les signataires après concertation, décideront ou non de la reconduction des dispositions du présent accord.

### ***Avenant du 13 mars 2001***

[Non étendu]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

FF2C ;

FEGAZLIC ;

FFPI.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Vu l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif à la politique contractuelle,

Vu l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relatif au développement de la négociation collective,

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 avril 1999,

Vu l'article 1.1 de l'accord du 13 novembre 1997, conclu dans la branche des combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, et relatif à la négociation d'accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et dépourvues de délégués du personnel faisant fonction de délégués syndicaux, qui instaurait ce dispositif pour une durée de 3 ans,

Les parties signataires conviennent de reconduire ledit accord dans l'ensemble de ses dispositions et ce, pour une durée équivalente, à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant.

---

# CLASSIFICATION

## Avenant du 28 mars 2018

[Étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

FEGAZLIQ ;  
AIP ;  
FFPI ;  
FF3C.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC.

### Préambule

Dans le cadre de l'obligation légale d'examen des classifications conventionnelles, les partenaires sociaux de la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» (IDCC 1408) ont convenu de ce qui suit :

#### Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet la révision des classifications professionnelles des : «ouvriers et employés», des «techniciens et agents de maîtrise», et des «cadres», telles que prévues aux chapitres II, III, IV, V, VI et VII de la Convention Collective du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers».

En effet, depuis la dernière révision des grilles des classifications en 1997, le dernier travail de cartographie des métiers, datant de décembre 2017, effectué dans le cadre des missions de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche, a permis de mettre en évidence que les métiers et les entreprises de la branche ont connu certaines évolutions.

Cette démarche de cartographie des métiers constitue l'un des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (G.P.E.C.).

Les partenaires sociaux de la branche ont donc souhaité mettre à jour les classifications sans pour autant modifier le système existant, ni dénaturer la structure de la grille.

Le présent avenant a également pour objet de réviser consécutivement les articles de la convention collective impactés par ces nouvelles classifications.

L'objectif principal consiste à rendre les classifications plus lisibles au moyen d'une présentation plus simple, et à repositionner dans les grilles certains métiers indicatifs, au moyen de critères eux-mêmes indicatifs, de manière à faciliter la classification des emplois, dans toutes les entreprises. Il est entendu par «emplois indicatifs» les emplois pour lesquels des effectifs conséquents existent au sein de la branche.

Ainsi, le présent avenant instaure des grilles de classifications renouvelées, permettant d'accroître l'employabilité des salarié(e)s grâce à une classification aisément transposable d'une entreprise à une autre.

Il a été décidé :

- de conserver les catégories «ouvriers et employés», «techniciens et agents de maîtrise», et «cadres» en y appliquant le genre féminin ;
- de supprimer les niveaux et les échelons existant ;
- de modifier les coefficients et d'en réduire le nombre pour certaines catégories ;
- et de réactualiser les listes des emplois et des critères, donnés à titre indicatif.

Enfin, les parties signataires rappellent que la convention collective n'a pas vocation à lister précisément l'ensemble des postes existants dans les entreprises. Il appartient à chaque entreprise de déterminer le positionnement des différents métiers notamment en fonction des catégories définies dans les classifications de branche.

---

## Contenu de l'avenant

Le présent avenant de révision des classifications comprend les nouvelles dispositions conventionnelles relatives aux classifications ; ainsi que les dispositions modifiées de la convention collective.

Les parties signataires ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que l'objectif de mixité des emplois tout au long des travaux de révision du présent avenant.

À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

De la même manière, conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les classifications conventionnelles ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

Elles rappellent que les classifications ont pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois par des niveaux ; par ailleurs, elles assurent la relation avec les salaires minima conventionnels garantis.

Elles rappellent également que les classifications portent sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qualifications du(de la) salarié(e) qui occupe l'emploi. Les classifications ne sont pas un outil d'évaluation du personnel.

Le positionnement dans les grilles doit tenir compte uniquement des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

## **Chapitre I**

### **Champ d'application**

Le présent avenant de révision des classifications conventionnelles s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985. Les classifications conventionnelles s'appliquent à tou(te)s les salarié(e)s de la branche.

## **Chapitre II**

### **Structure des nouvelles classifications**

Les catégories professionnelles des emplois de la branche dans la convention collective sont un élément d'identité de l'emploi ; elles permettent aux salarié(e)s de se repérer dans l'organisation et la hiérarchie de l'entreprise. Il est rappelé que le bulletin de paye mentionne la classification du salarié qui lui est applicable.

#### **Article 1**

##### **Catégories de personnel**

Les trois grandes catégories professionnelles identifiées dans la branche demeurent les :

- «ouvrier(e)s et employé(e)s» ;
- «technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise» ;
- «cadres».

Les emplois, donnés à titre indicatif, sont classés dans l'une ou l'autre de ces trois catégories de personnel.

#### **Article 2**

##### **Niveaux de classification**

On dénombre désormais un total de 16 «niveaux» de classifications :

- 6 «niveaux» concernent le personnel de la catégorie «ouvrier(e)s et employé(e)s» ;
- 3 «niveaux» concernent le personnel de la catégorie «technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise» ;
- 7 «niveaux» concernent le personnel de la catégorie «cadres».

#### **Article 3**

##### **Filières**

Les emplois, à l'exception des emplois cadres sont classés en filières. Certaines filières ont été créées, et certaines autres ont été subdivisées. En outre, toutes les catégories de personnel ne se retrouvent pas systématiquement dans chaque filière.

### Article 3.1

Au sein de la catégorie «ouvrier(e)s et employé(e)s», les différents emplois indicatifs sont désormais classés dans 4 filières dont 2 se subdivisent en sous-filières :

1. la filière «commerciale»,
2. la filière «administrative - services supports»,
3. la filière «logistique», subdivisée en 3 sous-filières :  
«administrative», «dépôt» et «distribution»,
4. la filière «technique», subdivisée en 4 sous-filières :  
«administrative», «installation», «entretien», et «station-service».

### Article 3.2

Au sein de la catégorie «technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise», les différents emplois indicatifs sont désormais classés dans 5 filières :

1. la filière «services supports»,
2. la filière «commerciale»,
3. la filière «technique»,
4. la filière «logistique»,
5. la filière «station-service».

## Article 4 Coefficients

### Article 4.1

Le nombre total des coefficients a été réduit, et les anciens niveaux et échelons ont été supprimés. L'échelle des coefficients va de 200 à 460 pour l'ensemble des catégories. Certains coefficients ont été supprimés sans être remplacés ; il s'agit :

- des coefficients 120, 140, et 160 dans l'ancienne catégorie «ouvriers et employés» ;
- et des coefficients 260, 380 et 460 dans l'ancienne catégorie «cadres».

### Article 4.2

Les coefficients des nouvelles grilles de classification ont changé de numérotation :

- a) la catégorie «ouvrier(e)s et employé(e)s», regroupe les 6 nouveaux coefficients suivants : 200 ; 210 ; 220 ; 230 ; 240 ; 250.
- b) la catégorie «technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise» regroupe les 3 nouveaux coefficients suivants : 300 ; 310 ; 320.
- c) La catégorie «cadres» regroupe les nouveaux 7 coefficients suivants : 400 ; 410 ; 420 ; 430 ; 440 ; 450 ; 460.

Anciennes grilles de classification		Nouvelles grilles de classification	
«Ouvrier(e)s et employés(e)»			
Niveau	Échelon	Coefficient	Nouveau coefficient
I	1	120	200
I	2	125	
I	3	130	210
II	1	140	220
II	2	150	
II	3	160	230
III	1	170	
III	2	180	240
III	3	190	250
«Technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise»			

Anciennes grilles de classification		Nouvelles grilles de classification	
IV	1	210	300
IV	2	250	310
IV	3	290	320
«Cadres»			
V		260	400
V		300	
VI		340	410
VI		380	420
VI		420	
VI		460	430
VI		500	
VII		600	440
VII		720	450
VIII		900	460

### Article 5

#### «Emplois indicatifs» - «critères indicatifs»

Les terminologies «désignation/emploi», et «Emplois/fonctions repères» ont été supprimées et remplacées par : «emplois indicatifs».

Afin de faciliter la mise en œuvre des classifications au sein des entreprises, les parties signataires ont identifié, au sein du présent avenant, des emplois qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes.

Ainsi, des emplois indicatifs, pour les métiers exercés dans la branche, ont été insérés dans les grilles des classifications, à titre d'exemples.

Certains emplois peuvent être positionnés, selon les entreprises, sur plusieurs coefficients, notamment en raison du degré d'implication, du niveau d'autonomie, du niveau d'expérience, du niveau de diplôme, ou du niveau de responsabilité.

De même, les anciens niveaux et échelons ont été supprimés ; des critères dits «indicatifs» permettent désormais le classement des emplois.

Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer. Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement à un niveau différent.

## Chapitre III

### Révision des articles de la convention collective

#### Article 1

##### Les dispositions modifiées de la convention collective

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés du fait des nouvelles classifications :

- Chapitre II : article 1<sup>er</sup> ; article 2 alinéa 1<sup>er</sup>.
- Chapitre III : article 1<sup>er</sup> ; article 2 ; article 3 alinéa a).
- Chapitre IV : article 1<sup>er</sup> ; article 2 alinéa 1<sup>er</sup>.
- Chapitre V : article 1<sup>er</sup> ; article 2.
- Chapitre VII : article 1<sup>er</sup> ; article 2.

De même, les intitulés des Chapitres II, III, IV et V sont également supprimés et remplacés par :

- Chapitre II «dispositions particulières aux ouvriers(e)s et employé(e)s»
- Chapitre III «classification du personnel ouvriers(e)s et employé(e)s»

---

— Chapitre IV «dispositions particulières aux technicien(nes)s et agent(e)s de maîtrise»

— Chapitre V «classification des technicien(nes)s et agent(e)s de maîtrise»

L'ensemble des dispositions conventionnelles, en dehors de ces articles, reste inchangé.

## **Article 2**

### **Modifications relatives au personnel «Ouvrier(e)s et Employé(e)s»**

#### **Article 2.1**

L'article 1<sup>er</sup> «Domaine d'application» du Chapitre II «Dispositions particulières aux ouvriers et employés» est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

*(Voir Chapitre II, article 1er)*

#### **Article 2.2**

Le premier alinéa de l'article 2 «Période d'essai» du Chapitre II «Dispositions particulières aux ouvriers et employés» est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

*(Voir Chapitre II, article 2)*

#### **Article 2.3**

L'article 1<sup>er</sup> «Méthode de classement» et l'article 2 «Classement des postes par filières» du Chapitre III «Classification du personnel ouvrier et employé» sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

*(Voir Chapitre III, articles 1er et 2)*

#### **Article 2.4**

*(Voir Chapitre III, article 3)*

## **Article 3**

### **Le personnel «Technicien(ne)s et Agent(e)s de maîtrise»**

#### **Article 3.1**

L'article 1<sup>er</sup> «Domaine d'application» du Chapitre IV «Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise» est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

*(Voir Chapitre IV, article 1er)*

#### **Article 3.2**

Le premier alinéa de l'article 2 «Période d'essai» du Chapitre IV «Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise» est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Voir Chapitre IV, article 2

#### **Article 3.3**

L'article 1<sup>er</sup> «Méthode de classement» et l'article 2 «Classement des postes par filières» du Chapitre V «Classification des techniciens et agents de maîtrise» sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

*(Voir Chapitre V, articles 1er et 2)*

## **Article 4**

### **Le personnel «Cadres»**

L'article 1<sup>er</sup> «Méthode de classement» et l'article 2 «Définition des niveaux» du Chapitre VII «Classification des cadres» sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

*(Voir Chapitre VII, articles 1er et 2)*

## **Chapitre IV**

### **Mise en place dans les entreprises**

Jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, les dispositions antérieures de la convention collective restent applicables. Les entreprises disposent d'un délai de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour mettre en place la nouvelle classification.



---

## **Article 1**

### **Conséquence du nouveau classement**

Des tableaux de correspondance entre les anciennes classifications et les nouvelles classifications ont été établis, à titre indicatif, et sont joints en annexe du présent avenant. Il est bien convenu que ces tableaux n'ont aucune valeur normative et impérative.

Le positionnement au sein de la grille de classification relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant. La mise en place de la nouvelle classification peut aussi être l'occasion de réinterroger les emplois dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue constructif.

## **Article 2**

### **Incidence sur les salaires minima conventionnels**

Les grilles de classification servent de support aux montants des salaires minima conventionnels.

La mise en place des nouvelles classifications entraîne, le cas échéant, l'attribution d'un nouveau coefficient ainsi que le salaire minimum conventionnel correspondant, dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Lors de la mise en œuvre des nouvelles classifications, le nouveau coefficient affecté à chaque salarié(e) n'entraînera aucune remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut du (de la) salarié(e).

L'application des nouvelles classifications des salarié(e)s des entreprises de la branche ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution des rémunérations perçues jusqu'alors par les salarié(e)s.

Ainsi, pour le personnel en place, le salaire résultant de l'éventuel «reclassement» ne peut être inférieur au salaire effectif précédemment perçu. Dans ce cas les entreprises auront la faculté de faire apparaître sur le bulletin de paye le salaire conventionnel de l'emploi et le salaire maintenu (différence entre salaire conventionnel et ancien salaire).

En aucun cas le salaire effectif du (de la) salarié(e) ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient nouvellement appliqué.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective des nouvelles classifications est obligatoire, et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

La mise en œuvre des nouvelles classifications dans l'entreprise pourra donner lieu, le cas échéant, à la consultation préalable des institutions représentatives du personnel, s'il en existe.

L'absence d'institutions représentatives du personnel ne peut constituer un obstacle à cette mise en œuvre dans l'entreprise.

À compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications, il sera institué des rémunérations minimales correspondant aux nouvelles classifications.

Il est également convenu que la catégorie socioprofessionnelle de chaque salarié(e), ainsi que les droits conventionnels attachés, seront garantis à titre individuel ; de même que les présentes dispositions ne peuvent avoir d'effets moins favorables que les dispositifs particuliers qui auraient pu être mis en place dans les entreprises précédemment à la signature de cet accord.

## **Article 3**

### **Information des salarié(e)s**

L'employeur(se) devra informer par écrit chaque salarié(e) de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte de cet avenant.

## **Article 4**

### **Difficultés d'application**

En cas de désaccord entre un(e) employeur(se) et un(e) salarié(e) sur le positionnement de l'emploi dans les nouvelles classifications, ceux-ci s'efforceront, par le dialogue et, si nécessaire, avec la médiation des représentants du personnel, s'il en existe, de s'accorder en s'appuyant, notamment, sur l'analyse des caractéristiques de l'emploi occupé.

# **Chapitre V**

## **Dispositions diverses**

## **Article 1**

### **Conditions de suivi - Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de pilotage, dans le cadre de la C.P.P.N.I., pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'avenant, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à

---

des éventuels aménagements dudit avenant.

Les partenaires sociaux examineront donc, tous les 5 ans, à l'occasion d'une réunion de la C.P.P.N.I., la nécessité de faire évoluer ces classifications, en s'appuyant sur les derniers travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

## **Article 2**

### **Durée de l'avenant**

Les parties signataires conviennent que le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

## **Article 3**

### **Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

## **Article 4**

### **Formalités**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## **Article 5**

### **Force obligatoire de l'accord**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent accord prévalent sur celles des conventions d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

## **Article 6**

### **Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,
  - Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension,
- À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application
  - Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## **Annexe - Correspondances indicatives entre les anciennes et les nouvelles**

## classifications

### Catégorie Ouvriers/Employés - Filière commerciale

Catégorie OUVRIERS/EMPLOYÉS - Filière commerciale						
ANCIENNE GRILLE				GRILLE RÉVISÉE		
Niveau	Echelon	Coefficient	Désignation Emploi	Nouveau Coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs
I	1	120	Employé de bureau Standardiste	200	-Besoin de consignes	Employé(e) commercial(e)
I	2	125				
I	3	130				
II	1	140	Personnel d'accueil Employé commercial et/ou administratif débutant Aide-comptable 1 <sup>er</sup> échelon	220	-Formation scolaire (niveau Bac)	Assistant(e) Commercial(e)
II	2	150	Aide-comptable 2 <sup>ème</sup> échelon Employé commercial et/ou administratif ayant une bonne expérience			
II	3	160	Employé commercial et/ou administratif qualifié Secrétaire	230	-Formation scolaire (niveau Bac) -Qualifié	Assistant(e) Commercial(e)
III	1	170	Employé commercial et/ou administratif très qualifié Personnel de vente débutant Comptable 1 <sup>er</sup> degré			
III	2	180	Personnel de vente ayant une bonne expérience	240	-Formation scolaire (niveau Bac, Bac +2) -Fait preuve d'initiative / délégation possible	Assistant(e) Commercial(e)  Commercial(e) itinérant(e)
III	3	190	Comptable 2 <sup>ème</sup> degré Personnel de vente très qualifié	250	-Formation scolaire (niveau Bac, Bac +2) -Fait preuve d'initiative / exerce une délégation -Qualifié	Assistant(e) Commercial(e)  Commercial(e) itinérant(e)

Catégorie Ouvriers/Employés - Filière administrative (Services supports)

Catégorie OUVRIERS/EMPLOYÉS - Filière administrative (Services supports)						
ANCIENNE GRILLE				GRILLE RÉVISÉE		
Niveau	Echelon	Coefficient	Désignation Emploi	Nouveau Coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs
I	1	120	Employé de bureau Standardiste	200	-Besoin de consignes	Personnel de nettoyage Employé(e) administratif(ve)
I	2	125				
I	3	130		210	-Besoin de consignes -Qualifié	Personnel de nettoyage Employé(e) administratif(ve)
II	1	140	Personnel d'accueil Employé commercial et/ou administratif débutant Aide-comptable 1 <sup>er</sup> échelon	220	-Formation scolaire (niveau Bac)	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
II	2	150	Aide-comptable 2 <sup>ème</sup> échelon Employé commercial et/ou administratif ayant une bonne expérience			
II	3	160	Employé commercial et/ou administratif qualifié Secrétaire	230	-Formation scolaire (niveau Bac) -Qualifié	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
III	1	170	Employé commercial et/ou administratif très qualifié Personnel de vente débutant Comptable 1 <sup>er</sup> degré			
III	2	180	Personnel de vente ayant une bonne expérience	240	-Formation scolaire (niveau Bac, Bac +2) -Fait preuve d'initiative / délégation possible	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
III	3	190	Comptable 2 <sup>ème</sup> degré Personnel de vente très qualifié	250	-Formation scolaire (niveau Bac, Bac +2) -Fait preuve d'initiative / exerce une délégation -Qualifié	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable

## Catégorie Ouvriers/Employés - Filière logistique

Catégorie OUVRIERS/EMPLOYÉS - Filière logistique	
ANCIENNE GRILLE	GRILLE RÉVISÉE

Niveau	Echelon	Coefficient	Désignation Emploi	Nouveau Coefficient	Critères indicatifs	Filière administrative Emplois indicatifs	Filière Dispo Emplois indicatifs	Filière Distribution Emplois indicatifs
I	1	120	Coursier Homme de chantier ou de cour Manœuvre	200	-Besoin de consignes	Personnel de nettoyement	Manutentionnaire	Manutentionnaire
I	2	125	Aide-livreur Manutentionnaire travaillant sans l'aide d'engins mécaniques					
I	3	130	Manutentionnaire spécialisé pouvant utiliser des engins mécaniques	210	-Besoin de consignes - Qualifié	Personnel de nettoyement	Manutentionnaire	Manutentionnaire
II	1	140	Magasinier Peseur sur pont bascule Chauffeur-livreur utilisant le permis B et assurant l'entretien courant de son véhicule Conducteur d'engins, type chariots-élevateurs (cariste)	220	-Faculté de conduire un engin motorisé -Besoin de consignes	Magasinier(e)	Cariste	Coursier(e) Chauffeur-livreur
II	2	150	Chauffeur-livreur utilisant le permis C et chargé de l'entretien courant de son véhicule Magasinier-livreur		-Permis C			
II	3	160	Chauffeur-livreur utilisant le permis C et chargé de l'entretien courant de son véhicule et assurant l'encasement	230	-Autonome -Permis C/E -Fait preuve d'initiatives/déléga tion possible	Assistant (e) logistique Dispatcheur (ice)	Mécanicien (ne) Opérateur (ice) Dispatcheur (ice)	Chauffeur-livreur Dispatcheur (ice)
III	1	170	Chauffeur-livreur utilisant le permis E assurant l'entretien courant de son véhicule et assurant l'encasement					
III	2	180	Chauffeur-livreur très qualifié, échelon 2	240	-Permis C/E - Fait preuve d'initiatives/exerce une délégation -Expérimenté	Assistant (e) logistique Dispatcheur (ice)	Mécanicien (ne) Opérateur Dispatcheur (ice)	Chauffeur-livreur Dispatcheur (ice)
III	3	190	Chauffeur-livreur très qualifié, échelon 3	250	-Permis C/E - Fait preuve d'initiatives/exerce une délégation - Très expérimenté	Assistant (e) logistique Dispatcheur (ice)	Assistant (e) logistique Dispatcheur (ice)	Chauffeur-livreur Dispatcheur (ice)

## Catégorie Ouvriers/Employés - Filière technique

Catégorie OUVRIERS/EMPLOYÉS - Filière technique	
ANCIENNE GRILLE	GRILLE RÉVISÉE

Niveau	Echelon	Coefficient	Désignation Emploi	Nouveau Coefficient	Critères Indicatifs	Filière Administration Emplois Indicatifs	Filière Installation Emplois Indicatifs	Filière Entretien Emplois Indicatifs	Filière Stations-service Emplois Indicatifs
I	1	120	Employé de plate de station-service / non encadreur Personnel de nettoyage	200	-Besoin de consignes	Assistant (e)	Aide monteur (se)		Opérateur (ce) station-service Personnel de nettoyement Manutentionnaire Équipier (se)
I	2	125	Employé de plate de station-service/encadreur Ramoneur Aide monteur						
I	3	130	Employé de plate de station-service très qualifié responsable des encadrements	210	-Faculté de conduire un engin motorisé -Besoin de consignes -Qualifié	Assistant (e)	Assistant (e)	Ramoneur (se)	Opérateur (ce)/spécialiste station-service Personnel de nettoyement Manutentionnaire Équipier (se)
II	1	140	Ouvrier qualifié Personnel d'entretien débutant assurant les travaux de nettoyage et d'entretien courant des installations de chauffage Personnel d'entretien assurant tous les travaux de nettoyage et d'entretien courant des installations de chauffage et le dépannage de matériels de chauffage	220	-Formation sociale de base -Permis B -Qualifié	Négociateur (e)	Monteur (se)	Technicien (se)	
II	2	150	Monteur en chauffage Ouvrier très qualifié Personnel d'entretien qualifié assurant tous les travaux de nettoyage et d'entretien courant des installations de chauffage et le dépannage de matériels de chauffage	230	-Fait preuve d'initiatives / délégation possible -Qualifié et expérimenté	Négociateur (e)	Monteur (se)	Technicien (se)	
II	3	160	Monteur en chauffage très qualifié Chef d'équipe dirigeant au moins 4 salariés Personnel d'entretien très qualifié assurant tous les travaux de nettoyage et d'entretien courant des installations de chauffage et le dépannage de matériels de chauffage						
III	1	170							
III	2	180	Agent technique « chauffage » très qualifié	240	-Fait preuve d'initiatives / exerce une délégation -Qualifié et expérimenté	Gestionnaire	Monteur (se) Technicien (se)	Technicien Dépanneur (se)	
III	3	190	Employé de plate de station-service / non encadreur Personnel de nettoyage	250	Fait preuve d'initiatives / exerce une délégation -Très qualifié et très expérimenté	Gestionnaire	Monteur Technicien (se)	Technicien (se) Dépanneur (se)	

## Catégorie Techniciens/Agents de maîtrise

Catégorie TECHNICIENS/AGENTS DE MAÎTRISE	
ANCIENNE GRILLE	GRILLE RÉVISÉE

Niveau, échelon, coefficient	Filière technique	Filières commerciale, administrative, informatique et comptable	Nouveau Coefficient	Critères indicatifs	Filière Services Supports Emplois indicatifs	Filière Commerciale Emplois indicatifs	Filière Technique Emplois indicatifs	Filière Logistique Emplois indicatifs	Filière Stations-service Emplois indicatifs
NIVEAU IV échelon 1  210	Technicien	Attaché technico-commercial	300	-Formation scolaire supérieure (niveau Bac+2) -Évolution de statut (O/E vers T/APR) -Bonne de consignes	Comptable Informaticien (ne) Assistant(e) R.H. Responsable de groupe / section	Attaché (e) technico-commercial (e) Inspecteur (ice) commercial (e)	Technicien (ne) Contremaître	Dispatcheur (ice) Agent de dépôt	Adjoint (e) au responsable de station-service Chef (e) de station-service
	Contremaître	Inspecteur commercial							
	Chef de chantier	Responsable de groupe/section							
NIVEAU IV échelon 2  250	Technicien	Attaché technico-commercial	310	-Formation scolaire supérieure (niveau Bac+2) -Fait preuve d'initiative, diligence possible -Peut diriger un groupe de personnes	Comptable Informaticien (ne) Assistant(e) R.H. Responsable de groupe / section	Attaché (e) technico-commercial (e) Inspecteur (ice) commercial (e)	Technicien (ne) Contremaître	Dispatcheur (ice) Agent de dépôt	Adjoint (e) au responsable de station-service
	Contremaître	Inspecteur commercial							
	Chef de chantier	Responsable de groupe/section							
NIVEAU IV échelon 3  290	Technicien	Attaché technico-commercial	320	-Formation scolaire supérieure (niveau Bac+2) -Fait preuve d'initiative, exerce une délégation -Peut diriger un groupe de personnes -Très expérimenté	Comptable Informaticien (ne) Assistant(e) R.H. Responsable de groupe / section	Attaché (e) technico-commercial (e) Inspecteur (ice) commercial (e)	Technicien (ne) Contremaître	Dispatcheur (ice) Chef (e) de dépôt	Adjoint (e) au responsable de station-service
	Contremaître	Inspecteur commercial							
	Chef de chantier	Responsable de groupe/section							

Catégorie CADRES			
ANCIENNE GRILLE		GRILLE RÉVISÉE	
Niveau, Coefficient	Emplois/fonctions repères	Nouveau coefficient	Critères indicatifs
<del>Niveau V 260</del>	Cadre débutant dans la vie professionnelle	400	Cadre débutant
Niveau V 300	Le passage au coefficient 300 se fera après au maximum 1 an d'ancienneté au coefficient 260		
Niveau VI 340	Exerce sa responsabilité dans le cadre de missions bien précises, ou après au maximum 2 ans d'ancienneté au coefficient 300	410	Exerce sa responsabilité dans le cadre de missions bien précises ou après au maximum 1 an d'ancienneté au coefficient 400
<del>Niveau VI 380</del>	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience assez étendue dans sa spécialité	420	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience étendue dans sa spécialité
Niveau VI 420	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience étendue dans sa spécialité		
<del>Niveau VI 460</del>	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience très étendue dans sa spécialité	430	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience très étendue dans sa spécialité Est considéré comme expert
Niveau VI 500	Met en œuvre des connaissances professionnelles approfondies. Il est placé sous l'autorité directe d'un cadre de niveau 7, voire directement du chef d'entreprise		
Niveau VII 600	Cadre hautement spécialisé disposant d'une très large autonomie. Peut exercer son autorité sur plusieurs cadres de niveau inférieur	440	Cadre hautement spécialisé disposant d'une très large autonomie. Peut exercer son autorité sur plusieurs cadres de niveau inférieur
Niveau VII 720	Cadre hautement spécialisé responsable de la coordination de plusieurs services ou départements	450	Cadre hautement spécialisé responsable de la coordination de plusieurs services ou départements
Niveau VIII 900	Cadre de position supérieure	460	Cadre dirigeant



---

# SALAIRES

## Accords salaires

(Voir également Barèmes salaires)

### Accord du 12 février 1997

[Étendu par arr. 21 mai 1997, JO 3 juin]

#### Article 1er

Conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent des valeurs suivantes de V et V' de la grille des salaires

$S = KV + V' (900 - K)$  :

au 1<sup>er</sup> avril 1997  $V = 35,45$   $V' = 2,038$

#### Article 2

Toutefois, à compter du 1<sup>er</sup> avril 1997, le salaire réel pour les coefficients 120 à 150 ne peut être inférieur à :

— pour le coefficient 120 : 6496,49 F.

— pour le coefficient 125 : 6581,94 F.

— pour le coefficient 130 : 6667,39 F.

— pour le coefficient 140 : 6838,31 F.

— pour le coefficient 150 : 7009,22 F.

#### Article 3

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

#### Article 4

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 133-10 du code du travail, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

#### Article 5

Les parties prévoient une autre réunion en novembre 1997 pour faire le point sur la situation économique.

### Accord du 28 mars 2018

[Étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAZLIQ ;

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

#### Article 1er

La valeur de V est portée à 7,0174 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## Article 2

La valeur de V' est portée à 0,4745 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## Article 3

La valeur de M, telle que définie par l'avenant du 5 mai 2003, est fixée à 1530,54 €, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## Article 4

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

## Article 5

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## Barème de la FF3C au 1<sup>er</sup> juillet 2018

### Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2018

Coef f.	Classifi- cation	Minima conventionnels garan- tis	Cumul annuel	Primes d'ancienneté		
				3 ans	6 ans	9 ans
				3 %	6 %	9 %
120	E/O	1 530.54	18 366.52	45.92	91.83	137.75
125	E/O	1 531.42	18 377.05	45.94	91.89	137.83
130	E/O	1 532.30	18 387.59	45.97	91.94	137.91
140	E/O	1 534.06	18 408.67	46.02	92.04	138.06
150	E/O	1 535.81	18 429.74	46.07	92.15	138.22
160	E/O	1 537.57	18 450.82	46.13	92.25	138.38
170	E/O	1 539.32	18 471.89	46.18	92.36	138.54
180	E/O	1 604.75	19 257.04	48.14	96.29	144.43
190	E/O	1 670.18	20 042.20	50.11	100.21	150.32
210	A.M.	1 801.04	21 612.50	54.03	108.06	162.09
250	A.M.	2 062.76	24 753.11	61.88	123.77	185.65
290	A.M.	2 324.48	27 893.72	69.73	139.47	209.20

Coef f.	Classifi- cation	Minima conventionnels garan- tis	Cumul annuel	Primes d'ancienneté		
				3 ans	6 ans	9 ans
				3 %	6 %	9 %
260	C.DEB	2 128.19	25 538.27			
300	C.DEB	2 389.91	28 678.88			
340	Cadre	2 651.62	31 819.49			
380	Cadre	2 913.34	34 960.10			
420	Cadre	3 175.06	38 100.71			
460	Cadre	3 436.78	41 241.32			
500	Cadre	3 698.49	44 381.93			
600	Cadre	4 352.79	52 233.45			
720	Cadre	5 137.94	61 655.29			
900	Cadre	6 315.67	75 788.03			

Coef f.	Classifi- cation	Minima conventionnels garan- tis	Cumul annuel	Primes d'ancienneté		
				10 ans	11 ans	12 ans
				10 %	11 %	12 %
120	E/O	1 530.54	18 366.52	153.05	168.36	183.67
125	E/O	1 531.42	18 377.05	153.14	168.46	183.77
130	E/O	1 532.30	18 387.59	153.23	168.55	183.88
140	E/O	1 534.06	18 408.67	153.41	168.75	184.09
150	E/O	1 535.81	18 429.74	153.58	168.94	184.30
160	E/O	1 537.57	18 450.82	153.76	169.13	184.51
170	E/O	1 539.32	18 471.89	153.93	169.33	184.72
180	E/O	1 604.75	19 257.04	160.48	176.52	192.57
190	E/O	1 670.18	20 042.20	167.02	183.72	200.42
210	A.M.	1 801.04	21 612.50	180.10	198.11	216.13
250	A.M.	2 062.76	24 753.11	206.28	226.90	247.53
290	A.M.	2 324.48	27 893.72	232.45	255.69	278.94
260	C.DEB	2 128.19	25 538.27			
300	C.DEB	2 389.91	28 678.88			
340	Cadre	2 651.62	31 819.49			
380	Cadre	2 913.34	34 960.10			
420	Cadre	3 175.06	38 100.71			
460	Cadre	3 436.78	41 241.32			
500	Cadre	3 698.49	44 381.93			
600	Cadre	4 352.79	52 233.45			
720	Cadre	5 137.94	61 655.29			
900	Cadre	6 315.67	75 788.03			

Coef f.	Classifi- cation	Minima conventionnels garan- tis	Cumul annuel	Primes d'ancienneté		
				13 ans	14 ans	15 ans
				13 %	14 %	15 %
120	E/O	1 530.54	18 366.52	198.97	214.28	229.58
125	E/O	1 531.42	18 377.05	199.08	214.40	229.71
130	E/O	1 532.30	18 387.59	199.20	214.52	229.84
140	E/O	1 534.06	18 408.67	199.43	214.77	230.11
150	E/O	1 535.81	18 429.74	199.66	215.01	230.37
160	E/O	1 537.57	18 450.82	199.88	215.26	230.64
170	E/O	1 539.32	18 471.89	200.11	215.51	230.90
180	E/O	1 604.75	19 257.04	208.62	224.67	240.71
190	E/O	1 670.18	20 042.20	217.12	233.83	250.53
210	A.M.	1 801.04	21 612.50	234.14	252.15	270.16
250	A.M.	2 062.76	24 753.11	268.16	288.79	309.41
290	A.M.	2 324.48	27 893.72	302.18	325.43	348.67
260	C.DEB	2 128.19	25 538.27			
300	C.DEB	2 389.91	28 678.88			
340	Cadre	2 651.62	31 819.49			
380	Cadre	2 913.34	34 960.10			
420	Cadre	3 175.06	38 100.71			
460	Cadre	3 436.78	41 241.32			
500	Cadre	3 698.49	44 381.93			
600	Cadre	4 352.79	52 233.45			
720	Cadre	5 137.94	61 655.29			
900	Cadre	6 315.67	75 788.03			

## Accord du 10 avril 2019 et Barème FF3C

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FEETS FO.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du «Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

---

#### Article 1

La valeur de V est portée à 7,1156 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

#### Article 2

La valeur de V' est portée à 0,4811 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

#### Article 3

La valeur de M, telle que définie par l'avenant du 5 mai 2003, est fixée à 1551,97 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

#### Article 4

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

#### Article 5

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Elle a également pris les décisions suivantes : actualiser son accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; et confier une étude sur la situation comparée des femmes et des hommes à l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications de la branche, de manière à pouvoir, le cas échéant, définir et programmer des mesures de suppression des écarts éventuellement constatés.

#### Article 6

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

**Annexe 1 : Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et jusqu'au 30 novembre 2019 au plus tard pour les**

## entreprises qui n'anticipent pas l'entrée en vigueur des nouvelles classifications

Ancien Coefficient	Classification	Minima conventionnels garantis	Cumul annuel	PRIMES D'ANCIENNETÉ								
				3 ans	6 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	6%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
120	E/O	1 551,97	18 623,61	46,56	93,12	139,68	155,20	170,72	186,24	201,76	217,28	232,80
125	E/O	1 552,86	18 634,32	46,59	93,17	139,76	155,29	170,81	186,34	201,87	217,40	232,93
130	E/O	1 553,75	18 645,03	46,61	93,23	139,84	155,38	170,91	186,45	201,99	217,53	233,06
140	E/O	1 555,54	18 666,46	46,67	93,33	140,00	155,55	171,11	186,66	202,22	217,78	233,33
150	E/O	1 557,32	18 687,88	46,72	93,44	140,16	155,73	171,31	186,88	202,45	218,03	233,60
160	E/O	1 559,11	18 709,30	46,77	93,55	140,32	155,91	171,50	187,09	202,68	218,28	233,87
170	E/O	1 560,89	18 730,73	46,83	93,65	140,48	156,09	171,70	187,31	202,92	218,53	234,13
180	E/O	1 627,24	19 526,87	48,82	97,63	146,45	162,72	179,00	195,27	211,54	227,81	244,09
190	E/O	1 693,58	20 323,01	50,81	101,62	152,42	169,36	186,29	203,23	220,17	237,10	254,04
210	A.M	1 826,27	21 915,29	54,79	109,58	164,36	182,63	200,89	219,15	237,42	255,68	273,94
250	A.M	2 091,65	25 099,85	62,75	125,50	188,25	209,17	230,08	251,00	271,92	292,83	313,75
290	A.M	2 357,03	28 284,41	70,71	141,42	212,13	235,70	259,27	282,84	306,41	329,98	353,56
260	C.DEB	2 158,00	25 895,99									
300	C.DEB	2 423,38	29 080,55									
340	CADRE	2 688,76	32 265,11									
380	CADRE	2 954,14	35 449,67									
420	CADRE	3 219,52	38 634,23									
460	CADRE	3 484,90	41 818,79									
500	CADRE	3 750,28	45 003,35									
600	CADRE	4 413,73	52 964,75									
720	CADRE	5 209,87	62 518,43									
900	CADRE	6 404,08	76 848,95									

## Annexe 2 : Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour les entreprises qui anticipent l'entrée en vigueur des nouvelles

## classifications

Nouveaux coefficients (applicables au plus tard en décembre 2019)

Coefficient	Classification	Minima conventionnels garantis (en bruts)	Cumul annuel	PRIMES D'ANCIENNETÉ								
				3 ans	6 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	6%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
200 (ex "120" et "125")	E/O	1 552,86	18 634,32	46,59	93,17	139,76	155,29	170,81	186,34	201,87	217,40	232,93
210 (ex "130")	E/O	1 553,75	18 645,03	46,61	93,23	139,84	155,38	170,91	186,45	201,99	217,53	233,06
220 (ex "140" et "150")	E/O	1 557,32	18 687,88	46,72	93,44	140,16	155,73	171,31	186,88	202,45	218,03	233,60
230 (ex "160" et "170")	E/O	1 560,89	18 730,73	46,83	93,65	140,48	156,09	171,70	187,31	202,92	218,53	234,13
240 (ex "180")	E/O	1 627,24	19 526,87	48,82	97,63	146,45	162,72	179,00	195,27	211,54	227,81	244,09
250 (ex "190")	E/O	1 693,58	20 323,01	50,81	101,62	152,42	169,36	186,29	203,23	220,17	237,10	254,04
300 (ex "210")	A.M	1 826,27	21 915,29	54,79	109,58	164,36	182,63	200,89	219,15	237,42	255,68	273,94
310 (ex "250")	A.M	2 091,65	25 099,85	62,75	125,50	188,25	209,17	230,08	251,00	271,92	292,83	313,75
320 (ex "290")	A.M	2 357,03	28 284,41	70,71	141,42	212,13	235,70	259,27	282,84	306,41	329,98	353,56
400 (ex "260" et "300")	C.DEB	2 423,38	29 080,55									
410 (ex "340")	CADRE	2 688,76	32 265,11									
420 (ex "380" et "420")	CADRE	3 219,52	38 634,23									
430 (ex "460" et "500")	CADRE	3 750,28	45 003,35									
440 (ex "600")	CADRE	4 413,73	52 964,75									
450 (ex "720")	CADRE	5 209,87	62 518,43									
460 (ex "900")	CADRE	6 404,08	76 848,95									

Pour tout complément d'information concernant cette circulaire, vous pouvez contacter prioritairement

Delphine BOUGERIE : [delphinebougerie@ff3c.org](mailto:delphinebougerie@ff3c.org)

**Destinataires : Syndicats Territoriaux, et tous les adhérents**

## Accord du 16 juin 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2021]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;  
CFDT ;  
CFE-CGC ;  
UNSA ;  
FEETS FO.

## Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» (IDCC 1408) ont révisé les classifications conventionnelles, par un avenant du 28 mars 2018, étendu par un arrêté du 29 novembre 2018.

Les classifications ont ainsi été mises à jour. De même, l'avenant a révisé les articles de la convention collective impactés par ces nouvelles classifications.

Toutefois, il n'a pas pris en compte les conséquences des changements de numérotation sur la grille de calcul des salaires minima conventionnels appliquée jusqu'à présent et présentée comme suit :

$$(K \times V) + (900 - K) \times V'$$

K = coefficient  
V = valeur du point de base  
V' = valeur du point de majoration différentielle  
900 - K = majoration différentielle calculée par différence entre 900 et K  
900 = coefficient le plus élevé de la grille

En effet, les nouvelles classifications prévoyant de nouveaux coefficients, la formule de calcul est rendue inopérante notamment parce que le coefficient 900 n'existe plus.

Par conséquent, il convient d'acter officiellement, de manière paritaire, la suppression de cette formule de calcul. Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord, portant revalorisation des salaires minima conventionnels et portant suppression de la formule de calcul des salaires minima conventionnels, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

### Article 2 Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

### Article 3 Objet : suppression de la formule de calcul et ses conséquences

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, par souci de simplification et de clarté, la formule de calcul des salaires minima conventionnels telle qu'existant jusqu'ici est supprimée.

Ainsi, les paramètres V, V', M et K jusqu'ici utilisés sont supprimés et ne serviront plus de référence dans le cadre des négociations relatives aux salaires.

Le présent accord a également pour objet de réviser les articles de la Convention Collective nationale des entreprises du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» faisant référence directement ou indirectement à cette formule ou l'un de ses paramètres.

Ainsi, les articles suivants sont supprimés ou modifiés :

- L'article 30 bis de la Convention Collective intitulé «Bas salaires» est supprimé.
- L'article 3 «Salaires» 1<sup>er</sup> alinéa de l'alinéa b) du chapitre II «Dispositions particulières aux ouvrier(e)s et employé(e)s» est modifié comme suit : Voir cet article.
- L'article 3 «Salaires» 1<sup>er</sup> de l'alinéa b) du chapitre IV «Dispositions particulières aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise» est modifié comme suit : Voir cet article.



---

— L'article 3 «Salaires» 1<sup>er</sup> alinéa du chapitre VI «Dispositions particulières aux cadres» est modifié comme suit :  
Voir cet article.

#### **Article 4** **Revalorisation des minima**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du «Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

Une revalorisation uniforme fixée à 1,8 % en CPPNI le 16 juin 2021 s'applique sur chacun des coefficients de la grille allant du coefficient 200 au coefficient 460, et pour chacune des trois catégories de personnel («ouvrier(e)s/employé(e)s», «technicien(ne)s/agent(e)s de maîtrise», «cadres»).

Les nouvelles valeurs des minima conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse ci-dessous :

**Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2021**

<b>SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ET PRIMES D'ANCIENNETÉ</b> <b>APPLICABLES AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2021</b> CONVENTION COLLECTIVE DU "NÉGOCE ET DE DISTRIBUTION DES COMBUSTIBLES SOLIDES LIQUIDES GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS" (code IDCC : 1408)											
Coefficient	Minima conventionnels garantis	Cumul annuel	PRIMES D'ANCIENNETÉ								
			3 ans	6 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
			3%	6%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
200	1 580,81	18 969,72	47,42	94,85	142,27	158,08	173,89	189,70	205,51	221,31	237,12
210	1 581,71	18 980,52	47,45	94,90	142,35	158,17	173,99	189,81	205,62	221,44	237,26
220	1 585,33	19 023,96	47,56	95,12	142,68	158,53	174,39	190,24	206,09	221,95	237,80
230	1 588,95	19 067,40	47,67	95,34	143,01	158,90	174,78	190,67	206,56	222,45	238,34
240	1 656,49	19 877,88	49,69	99,39	149,08	165,65	182,21	198,78	215,34	231,91	248,47
250	1 724,03	20 688,36	51,72	103,44	155,16	172,40	189,64	206,88	224,12	241,36	258,60
300	1 859,11	22 309,32	55,77	111,55	167,32	185,91	204,50	223,09	241,68	260,28	278,87
310	2 129,26	25 551,12	63,88	127,76	191,63	212,93	234,22	255,51	276,80	298,10	319,39
320	2 399,42	28 793,04	71,98	143,97	215,95	239,94	263,94	287,93	311,92	335,92	359,91
400	2 466,96	29 603,52									
410	2 737,12	32 845,44									
420	3 277,43	39 329,16									
430	3 817,74	45 812,88									
440	4 493,14	53 917,68									
450	5 303,61	63 643,32									
460	6 519,31	78 231,72									

**Article 5**

**Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle**

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Elle a également confirmé les décisions suivantes : actualiser son accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; et confier une étude sur la situation comparée des femmes et des

---

hommes à l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications de l'OCPO EP, de manière à pouvoir, le cas échéant, définir et programmer des mesures de suppression des écarts éventuellement constatés.

La réforme de la formation professionnelle ayant entraîné d'importants changements, notamment en ce qui concerne les anciens «OPCA», la branche en a subi les conséquences comme toutes les autres branches.

Ainsi, elle avait engagé une démarche auprès de son ancien organisme, AGEFOS PME, aux fins de mener une étude sur la situation au sein de ses entreprises ; toutefois, celle-ci venait d'être entamée et n'a pas pu être menée à son terme.

La démarche doit donc être reprise dans le cadre des relations avec l'OPCO EP, et la question a d'ailleurs déjà été abordée.

Les partenaires sociaux réitèrent donc par le présent accord leur volonté d'établir un panorama de la branche afin de mieux connaître les entreprises qui la composent et pouvoir ainsi adapter les négociations à leurs besoins et problématiques.

## **Article 6** **Dispositions générales**

### **Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

### **Formalités**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

### **Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

— Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

**m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,

**m** Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension,

— À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

**m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application

**m** Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## **Accord du 12 janvier 2022**

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2022]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FF3C ;

AIP ;

FFPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CAT.

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» (IDCC 1408) ont conclu un accord relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels le 16 juin 2021.

Or, suite à la publication par l'INSEE de l'indice des prix à la consommation des ménages (hors tabac) pour le mois d'août 2021, et conformément aux règles légales applicables, le montant du Smic a été revalorisé au 1<sup>er</sup> octobre 2021 de 2,2 % ; puis, de 0,9 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Cette augmentation a impacté notre nouvelle grille tout juste entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre : ainsi, les 4 premiers coefficients se sont avérés inférieurs au nouveau SMIC.

Par ailleurs, l'augmentation annuelle du Smic applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022 a de nouveau impacté la grille des minima conventionnels de la branche.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord, portant revalorisation des salaires minima conventionnels s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

### Article 2 Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

### Article 3 Revalorisation des minima

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du «Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

Une revalorisation uniforme fixée à 3 % en C.P.P.N.I. le 12 janvier 2022 s'applique sur chacun des coefficients de la grille allant du coefficient 200 au coefficient 460, et pour chacune des trois catégories de personnel («ouvrier(e)s/employé(e)s», «technicien(ne)s/agent(e)s de maîtrise», «cadres»).

Les nouvelles valeurs des minima conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse ci-dessous :

Convention collective du «Négoce et de distribution des combustibles solides liquides gazeux et produits pétroliers» (code IDCC : 1408) Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1 <sup>er</sup> février 2022											
Coef fi- cient	Valeurs au 1 <sup>er</sup> février 2022	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans	6 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
			3 %	6 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
200	1 628,23	19 538,81	48,8 5	97,6 9	146, 54	162, 82	179, 11	195, 39	211, 67	227, 95	244, 24
210	1 629,16	19 549,94	48,8 7	97,7 5	146, 62	162, 92	179, 21	195, 50	211, 79	228, 08	244, 37
220	1 632,89	19 594,68	48,9 9	97,9 7	146, 96	163, 29	179, 62	195, 95	212, 28	228, 60	244, 93
230	1 636,62	19 639,42	49,1 0	98,2 0	147, 30	163, 66	180, 03	196, 39	212, 76	229, 13	245, 49
240	1 706,18	20 474,22	51,1 9	102, 37	153, 56	170, 62	187, 68	204, 74	221, 80	238, 87	255, 93
250	1 775,75	21 309,01	53,2 7	106, 55	159, 82	177, 58	195, 33	213, 09	230, 85	248, 61	266, 36
300	1 914,88	22 978,60	57,4 5	114, 89	172, 34	191, 49	210, 64	229, 79	248, 93	268, 08	287, 23
310	2 193,14	26 317,65	65,7	131,	197,	219,	241,	263,	285,	307,	328,
			9	59	38	31	25	18	11	04	97

Convention collective du «Négoce et de distribution des combustibles solides liquides gazeux et produits pétroliers» (code IDCC : 1408) Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1 <sup>er</sup> février 2022											
Coef fi- cient	Valeurs au 1 <sup>er</sup> février 2022	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans	6 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
			3 %	6 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
320	2 471,40	29 656,83	74,1 4	148, 28	222, 43	247, 14	271, 85	296, 57	321, 28	346, 00	370, 71
400	2 540,97	30 491,63									
410	2 819,23	33 830,80									
420	3 375,75	40 509,03									
430	3 932,27	47 187,27									
440	4 627,93	55 535,21									
450	5 462,72	65 552,62									
460	6 714,89	80 578,67									

### Article 5

#### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Elle confirme la décision de l'actualisation de son accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Or, pour ce faire, un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes doit être établi ; ainsi, une étude a été confiée à l'OCPO EP, via la CPNE de la branche, de manière à pouvoir définir et programmer des mesures de suppression des écarts éventuellement constatés.

Toutefois, ce projet a été maintes fois ralenti ou arrêté par la réforme de la formation professionnelle ayant entraîné d'importants changements, notamment en ce qui concerne l'existence et le fonctionnement des anciens «OPCA» devenus «OCPO» ; ou par les effets pratiques, sur le dialogue social, de la crise sanitaire liée à la pandémie.

Ainsi, la branche avait engagé une démarche auprès de son ancien organisme, AGEFOS PME, aux fins de mener une étude sur la situation au sein de ses entreprises ; toutefois, celle-ci venait d'être entamée et n'avait pas pu être menée à son terme.

La démarche a donc été reprise dans le cadre des relations avec l'OPCO EP ; en effet, le lancement d'une étude a enfin été acté courant 2021, et lors d'une CPNE qui s'est tenue le 3 novembre 2021, les représentants de la branche ont confirmé le lancement d'une enquête auprès des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux réitèrent donc par le présent accord leur volonté d'établir un panorama de la branche afin de mieux connaître les entreprises qui la composent et pouvoir ainsi adapter les négociations à leurs besoins et problématiques.

### Article 6

#### Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2022 ; par conséquent, les valeurs de la nouvelle grille des salaires minima conventionnels et des primes d'ancienneté entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2022.

---

## Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

**m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,

**m** Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension,

A l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

**m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application

**m** Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## Accord du 1<sup>er</sup> juin 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2022, JO 8 oct.]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO, CAT.

## Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» (IDCC 1408) ont conclu un accord relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Le montant du SMIC revalorisé au 1<sup>er</sup> mai 2022 a impacté la dernière grille tout juste entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2022 : ainsi, les 4 premiers coefficients se sont avérés de nouveau inférieurs au SMIC alors applicable.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

### Article 1

#### Champ D'application

Le présent accord, portant revalorisation des salaires minima conventionnels s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

### Article 2

#### Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

### Article 3

#### Révalorisation des minima

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du «Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima conventionnels:

Ainsi, en C.P.P.N.I. le 1<sup>er</sup> juin 2022, une revalorisation uniforme sur l'ensemble des coefficients de la grille a été actée ; elle s'applique de la manière suivante :

— + 2,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2022 ;

— + 1,5 % au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Les nouvelles valeurs des minima conventionnels figurent ainsi dans les tableaux de synthèse ci-dessous :

### Convention collective du «Négoce et de distribution des combustibles solides liquides gazeux et produits pétroliers» (code IDCC : 1408)

#### Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2022

Coef fi- cient	Valeurs au 1 <sup>er</sup> juillet 2022	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans	6 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
			3 %	6 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
200	1 668,94	20 027,23	50,07	100,14	150,20	166,89	183,58	200,27	216,96	233,65	250,34
210	1 669,89	20 038,67	50,10	100,19	150,29	166,99	183,69	200,39	217,09	233,78	250,48
220	1 673,71	20 084,55	50,21	100,42	150,63	167,37	184,11	200,85	217,58	234,32	251,06
230	1 677,54	20 130,43	50,33	100,65	150,98	167,75	184,53	201,30	218,08	234,85	251,63
240	1 748,83	20 986,01	52,47	104,93	157,40	174,88	192,37	209,86	227,35	244,84	262,33
250	1 820,14	21 841,73	54,60	109,21	163,81	182,01	200,22	218,42	236,62	254,82	273,02
300	1 962,75	23 553,02	58,88	117,77	176,65	196,28	215,90	235,53	255,16	274,79	294,41
310	2 247,97	26 975,62	67,44	134,88	202,32	224,80	247,28	269,76	292,24	314,72	337,20
320	2 533,19	30 398,22	76,00	151,99	227,99	253,32	278,65	303,98	329,31	354,65	379,98
400	2 604,49	31 253,93									
410	2 889,71	34 676,53									
420	3 460,14	41 521,73									
430	4 030,58	48 366,92									
440	4 743,63	56 923,54									
450	5 599,29	67 191,46									
460	6 882,76	82 593,15									

#### Convention collective du «Négoce et de distribution des combustibles solides liquides gazeux et

**produits pétroliers» (code IDCC : 1408)**

**Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> octobre 2022**

Coef fi- cient	Valeurs au 1 <sup>er</sup> oc- tobre 2022	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans	6 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
			3 %	6 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
200	1 693,97	20 327,64	50,82	101,64	152,46	169,40	186,34	203,28	220,22	237,16	254,10
210	1 694,94	20 339,25	50,85	101,70	152,54	169,49	186,44	203,39	220,34	237,29	254,24
220	1 698,82	20 385,82	50,96	101,93	152,89	169,88	186,87	203,86	220,85	237,83	254,82
230	1 702,70	20 432,38	51,08	102,16	153,24	170,27	187,30	204,32	221,35	238,38	255,40
240	1 775,07	21 300,80	53,25	106,50	159,76	177,51	195,26	213,01	230,76	248,51	266,26
250	1 847,45	22 169,35	55,42	110,85	166,27	184,74	203,22	221,69	240,17	258,64	277,12
300	1 992,19	23 906,32	59,77	119,53	179,30	199,22	219,14	239,06	258,99	278,91	298,83
310	2 281,69	27 380,26	68,45	136,90	205,35	228,17	250,99	273,80	296,62	319,44	342,25
320	2 571,18	30 854,19	77,14	154,27	231,41	257,12	282,83	308,54	334,25	359,97	385,68
400	2 643,56	31 722,74									
410	2 933,06	35 196,68									
420	3 512,05	42 144,55									
430	4 091,04	49 092,42									
440	4 814,78	57 777,39									
450	5 683,28	68 199,33									
460	6 986,00	83 832,04									

**Article 5**

**Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle**

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le présent accord confirme les dispositions mentionnées dans le précédent accord du 12 janvier 2022.

**Article 6**

**Dispositions générales**

**Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 pour la revalorisation de 2,5 % ; et à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 pour la revalorisation de 1,5 %.

Par conséquent, les valeurs des salaires minima conventionnels et des primes d'ancienneté, induites par ces deux



---

revalorisations successives, entrent en vigueur en deux temps : au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

### Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

### Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - m Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,
  - m Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension,
- À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - m Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application
  - m Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension .

## Accord du 4 avril 2023

[Étendu par arr. 26 juin 2023, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, pour les entreprises adhérentes, et au plus tard à compter de la date d'extension de l'accord au sein des autres entreprises de la branche]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

FF3C ;

AIP ;

FFPL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CAT.

## Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» (IDCC 1408) ont conclu un accord relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels le 4 avril 2023.

Le montant du SMIC revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2023 a impacté la grille en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022 : ainsi, les 4 premiers coefficients se sont avérés inférieurs au SMIC alors applicable.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de procéder à une revalorisation permettant de porter les premiers coefficients à un niveau sensiblement supérieur au montant du SMIC en vigueur.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord portant revalorisation des salaires minima conventionnels s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

---

## **Article 2**

### **Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

## **Article 3**

### **Revalorisation des minima**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du «Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima conventionnels :

En C.P.P.N.I. le 4 avril 2023, une revalorisation sur l'ensemble des coefficients de la grille a été actée et s'applique de la manière suivante :

• pour les coefficients de 200 à 230 : + 4,5 % auxquels un forfait en euros est ajouté après application de la revalorisation ; ce forfait est fixé à :

- + 10 € pour le coefficient 200 portant le taux de revalorisation à 5,1 %
- + 15 € pour le coefficient 210 portant le taux de revalorisation à 5,4 %
- + 20 € pour le coefficient 220 portant le taux de revalorisation à 5,7 %
- + 30 € pour le coefficient 230 portant le taux de revalorisation à 6,3 %

Ces montants forfaitaires en euros sont compris dans les valeurs applicables telles que rapportées dans le tableau figurant en annexe.

• pour les coefficients de 240 à 460 : + 3,5 %

Les nouvelles valeurs des salaires minima et des primes d'ancienneté conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse en annexe.

## **Article 4**

### **Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle**

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le présent accord confirme les dispositions mentionnées dans les précédents accords relatifs aux salaires :

Ainsi, la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes ;
- et pour les entreprises concernées, de publier sur leurs sites internet leur index de l'égalité professionnelle.

Un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes a été établi en 2022 grâce à une étude confiée à l'OCPO EP, via la CPNE de la branche ; cette étude va permettre de définir et de programmer des mesures de suppression des écarts éventuellement constatés.

Les partenaires sociaux réitèrent donc par le présent accord la nécessité de l'actualisation de son accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 5**

### **Entrée en vigueur**

Les parties conviennent que la mise en œuvre de cet accord doit intervenir à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, et au plus tard à compter de la date d'extension de l'accord au sein des autres entreprises de la branche.

## **Article 6**

### **Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se revoir le mercredi 4 octobre 2023 dans le cadre d'une CPPNI pour faire un point sur l'inflation et son impact sur la grille des minima conventionnels.

## Article 7 Dispositions générales

### Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

### Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

— Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

**m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,

**m** Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension,

— À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

— Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application

— Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> mai 2023

Convention collective du «Négoce et de distribution des combustibles solides liquides gazeux et produits pétroliers» (code IDCC : 1408)											
Coef fi- cient	Valeurs applicables au 1 <sup>er</sup> mai 2023	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
200	1 780,20	21 242,38	53,4 1	106, 81	160, 22	178, 02	195, 82	213, 62	231, 43	249, 23	267, 03
210	1 786,21	21 254,55	53,5 9	107, 17	160, 76	178, 62	196, 48	214, 35	232, 21	250, 07	267, 93
220	1 795,27	21 303,20	53,8 6	107, 72	161, 57	179, 53	197, 48	215, 43	233, 38	251, 34	269, 29
230	1 809,32	21 351,86	54,2 8	108, 56	162, 84	180, 93	199, 03	217, 12	235, 21	253, 31	271, 40
240	1 837,20	22 046,37	55,1 2	110, 23	165, 35	183, 72	202, 09	220, 46	238, 84	257, 21	275, 58
250	1 912,11	22 945,33	57,3 6	114, 73	172, 09	191, 21	210, 33	229, 45	248, 57	267, 70	286, 82
300	2 061,92	24 743,00	61,8 6	123, 71	185, 57	206, 19	226, 81	247, 43	268, 05	288, 67	309, 29
310	2 361,55	28 338,59	70,8 5	141, 69	212, 54	236, 15	259, 77	283, 39	307, 00	330, 62	354, 23
320	2 661,17	31 934,06	79,8 4	159, 67	239, 51	266, 12	292, 73	319, 34	345, 95	372, 56	399, 18
400	2 736,08	32 833,02									
410	3 035,72	36 428,61									
420	3 634,97	43 619,66									
430	4 234,23	50 810,72									
440	4 983,30	59 799,57									

Convention collective du «Négoce et de distribution des combustibles solides liquides gazeux et produits pétroliers» (code IDCC : 1408)											
Coef fi- cient	Valeurs applicables au 1 <sup>er</sup> mai 2023	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
450	5 882,19	70 586,34									
460	7 230,51	86 766,12									

## Accord du 30 avril 2024

[Étendu par arr. 2 juill. 2024, JO 9 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de sa date d'extension au sein des autres entreprises de la branche]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FF3C ;

FFPI ;

AIP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE-CGC.

## Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» (IDCC 1408) ont conclu un accord relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels le 30 avril 2024.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord portant revalorisation des salaires minima conventionnels s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

### Article 2 Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

### Article 3 Revalorisation des minima

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du «Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent d'une revalorisation sur l'ensemble des coefficients de la grille des salaires minima conventionnels, qui s'applique de la manière suivante :

**+ 2 % sur l'ensemble des coefficients de la grille**

Les nouvelles valeurs des salaires minima et des primes d'ancienneté conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse en annexe.

### Article 4 Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le présent accord confirme

les dispositions mentionnées dans les précédents accords relatifs aux salaires :

Ainsi, la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes ;
- et pour les entreprises concernées, de publier sur leurs sites internet leur index de l'égalité professionnelle.

### Article 5 Entrée en vigueur

Les parties conviennent que la mise en œuvre de cet accord doit intervenir à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, et au plus tard à compter de la date d'extension de l'accord au sein des autres entreprises de la branche

### Article 6 Dispositions générales

#### Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,
  - m** Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension,
- À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application
  - m** Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## Salaire minima conventionnels et primes d'ancienneté

Applicables au 1<sup>er</sup> mai 2024

Convention collective du «Négoce et de distribution des combustibles solides liquides gazeux et produits pétroliers» (code IDCC : 1408)											
C o e f f i c i e n t	Valeurs ap- plicables au 1 <sup>er</sup> mai 2024	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
2 0 0	1 815,80	21 789,65	54,47	108,95	163,42	181,58	199, 74	217, 90	236, 05	254, 21	272, 37
2 1 0	1 821,93	21 863,21	54,66	109,32	163,97	182,19	200. 41	218, 63	236, 85	255, 07	273, 29

Convention collective du «Négoce et de distribution des combustibles solides liquides gazeux et produits pétroliers» (code IDCC : 1408)											
C o e f f i c i e n t	Valeurs ap- plicables au 1 <sup>er</sup> mai 2024	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
2 2 0	1 831,18	21 974,10	54,94	109,87	164,81	183,12	201, 43	219, 74	238, 05	256, 36	274, 68
2 3 0	1 845,51	22 146,08	55,37	110,73	166,10	184,55	203, 01	221, 46	239, 92	258, 37	276, 83
2 4 0	1 873,94	22 487,33	56,22	112,44	168,65	187,39	206, 13	224, 87	243, 61	262, 35	281, 09
2 5 0	1 950,35	23 404,23	58,51	117,02	175,53	195,04	214, 54	234, 04	253, 55	273, 05	292, 55
3 0 0	2 103,16	25 237,90	63,09	126,19	189,28	210,32	231, 35	252, 38	273, 41	294, 44	315, 47
3 1 0	2 408,78	28 905,37	72,26	144,53	216,79	240,88	264, 97	289, 05	313, 14	337, 23	361, 32
3 2 0	2 714,39	32 572,72	81,43	162,86	244,30	271,44	298, 58	325, 73	352, 87	380, 02	407, 16
4 0 0	2 790,80	33 489,62									
4 1 0	3 096,43	37 157,21									
4 2 0	3 707,67	44 492,03									
4 3 0	4 318,91	51 826,98									
4 4 0	5 082,97	60 995,59									
4 5 0	5 999,83	71 998,01									
4 6 0	7 375,12	88 501,44									

---

## Accord du 13 mars 2025

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025 pour les entreprises adhérentes, et au plus tard à compter de la date d'extension pour les entreprises non adhérentes]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FF3C.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CAT.

### Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» (IDCC 1408) ont conclu un accord relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels le 13 mars 2025.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

#### Article 1 Champ d'application

Le présent accord portant revalorisation des salaires minima conventionnels s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

#### Article 2 Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

#### Article 3 Revalorisation des minima

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du «Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent d'une revalorisation sur l'ensemble des coefficients de la grille des salaires minima conventionnels, qui s'applique de la manière suivante :

##### **+ 2 % sur l'ensemble des coefficients de la grille**

Les nouvelles valeurs des salaires minima et des primes d'ancienneté conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse en annexe.

#### Article 4 Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le présent accord confirme les dispositions mentionnées dans les précédents accords relatifs aux salaires :

Ainsi, la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes ;

— et pour les entreprises concernées, de publier sur leurs sites internet leur index de l'égalité professionnelle.

## Article 5 Entrée en vigueur

Les parties conviennent que la mise en œuvre de cet accord doit intervenir à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, et au plus tard à compter de la date d'extension de l'accord au sein des autres entreprises de la branche.

## Article 6 Dispositions générales

### Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

### Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,
  - m** Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension,
- À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application
  - m** Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> mai 2025

### Convention collective du «négoce et de distribution des combustibles solides liquides gazeux et produits pétroliers» (code IDCC : 1408)

Coefficient	Valeurs au 1 <sup>er</sup> mai 2025	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
200	1 852,12	22 225,39	55,5 6	111, 13	166, 69	185, 21	203, 73	222, 25	240, 78	259, 30	277, 82
210	1 858,37	22 300,42	55,7 5	111, 50	167, 25	185, 84	204, 42	223, 00	241, 59	260, 17	278, 76
220	1 867,80	22 413,64	56,0 3	112, 07	168, 10	186, 78	205, 46	224, 14	242, 81	261, 49	280, 17
230	1 882,42	22 589,04	56,4 7	112, 95	169, 42	188, 24	207, 07	225, 89	244, 71	263, 54	282, 36
240	1 911,42	22 937,03	57,3 4	114, 69	172, 03	191, 14	210, 26	229, 37	248, 48	267, 60	286, 71
250	1 989,36	23 872,28	59,6 8	119, 36	179, 04	198, 94	218, 83	238, 72	258, 62	278, 51	298, 40
300	2 145,22	25 742,68	64,3 6	128, 71	193, 07	214, 52	235, 97	257, 43	278, 88	300, 33	321, 78
310	2 456,96	29 483,47	73,7 1	147, 42	221, 13	245, 70	270, 27	294, 83	319, 40	343, 97	368, 54
320	2 768,68	33 224,13	83,0 6	166, 12	249, 18	276, 87	304, 55	332, 24	359, 93	387, 61	415, 30



Coefficient	Valeurs au 1 <sup>er</sup> mai 2025	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
400	2 846,62	34 159,39									
410	3 158,36	37 900,30									
420	3 781,82	45 381,88									
430	4 405,29	52 863,46									
440	5 184,63	62 215,55									
450	6 119,83	73 437,92									
460	7 522,62	90 271,47									

---

# **PRIMES D'ANCIENNETÉ**

## **Accord du 20 avril 2010**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc.]

Conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit :

### **Article 1er**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, la rémunération prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté est celle du salaire minimum conventionnel garanti.

### **Article 2**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Départ à la retraite

### Accord du 7 mai 2004

[Étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004]

#### Préambule

Les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, accompagner les départs à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés de dispositifs adaptés. Elles ont ainsi entendu :

— Améliorer la situation des salariés qui, ayant commencé à travailler très jeune et ayant connu de très longues carrières professionnelles, souhaitent partir en retraite avant 60 ans.

En effet, aux termes de l'article 23 de la n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et du décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003, le droit à un départ anticipé en retraite avant 60 ans est ouvert au bénéfice des assurés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière, sous réserve de remplir certaines conditions liées à l'âge de début d'activité et à la durée d'assurance.

La convention collective du négoce et de distribution des combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 modifiée, ne prévoyant pas de disposition particulière en cas de départ à la retraite avant 60 ans, il est convenu de l'adapter à la réglementation en vigueur.

— Fixer des contreparties, en termes d'emploi et de formation professionnelle, liées à la mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans et qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

En effet, aux termes des nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les conditions de mise à la retraite des salariés sont modifiées : l'âge à partir duquel l'employeur peut légalement rompre le contrat de travail du salarié en le mettant à la retraite est porté de 60 à 65 ans. Toutefois, des dérogations ont été aménagées par cette loi qui précise qu'il est possible de mettre le salarié à la retraite avant l'âge légal de 65 ans, dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale, et qu'un accord collectif étendu, conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, fixe des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

Pour répondre à ces exigences légales, les signataires du présent accord souhaitent, tout en maintenant les montants des indemnités prévus par la convention collective, préciser et renforcer les contreparties liées à la mise à la retraite des salariés âgés de moins de 65 ans.

#### Titre 1

#### Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent l'ensemble des salariés et des entreprises visées par le champ d'application de la convention collective du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 modifiée.

#### Titre 2

#### La retraite à l'initiative du salarié

Voir l'article 11 du chapitre II, l'article 12 du chapitre IV et l'article 9 du chapitre VI.

#### Titre 3

#### La retraite à l'initiative de l'employeur

##### Article 1

##### Modalités de mise à la retraite

Voir l'article 11 du chapitre II, l'article 12 du chapitre IV et l'article 9 du chapitre VI.

---

## **Article 2** **Contreparties**

### **2.1** **Contreparties en termes de formation professionnelle**

Les entreprises procédant à des mises à la retraite avant 65 ans inscriront chaque année au plan de formation et proposeront des actions de formation destinées plus spécifiquement aux salariés âgés de plus de 50 ans. Ces salariés bénéficieront, à leur demande, d'un entretien spécifique dont l'objectif est de faire le bilan de leurs acquis professionnels pour élaborer, le cas échéant, un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer avant la fin de l'année 2004 pour étudier les modalités de mise en application de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, notamment par la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications via un accord de branche.

### **2.2** **Contreparties en termes d'emploi**

La mise à la retraite des salariés âgés d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans, qui peuvent faire liquider leur pension de vieillesse à taux plein, est possible sous l'une des conditions suivantes :

- réalisation par l'entreprise d'une embauche compensatrice à durée indéterminée pour trois mises à la retraite ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat favorisant l'insertion ou la réinsertion professionnelle de certains publics (contrat d'apprentissage, contrat de qualification ou contrat de professionnalisation, contrat initiative-emploi, ...) dans la proportion d'un contrat pour un départ ;
- évitement d'un licenciement économique tel que défini par l'article L.321-1 du code du travail, dans le respect des modalités de consultation prévues par le code du travail.

Les contrats visés ci-dessus doivent être conclus dans le délai d'un an avant ou après la notification de la mise à la retraite.

### **2.3** **Suivi**

Une information annuelle des mises à la retraite et des contreparties en termes de formation ou d'emploi sera effectuée au sein des entreprises concernées dès lors qu'elles sont pourvues d'institutions représentatives du personnel.

## **Article 3** **Entrée en vigueur**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt. Toutefois, les dispositions du titre III n'entreront en vigueur qu'à partir du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 133-10 du code du travail, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## **Formation professionnelle tout au long de la vie**

### **Accord du 8 mars 2016**

[Étendu par arr. 5 janv. 2017, JO 14 janv., applicable à compter de la date de sa signature pour une durée de 3 ans]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAZLIQ ;

FFPI ;

FF3C.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

---

CFTC ;  
CFE-CGC.

Cet accord se substitue purement et simplement à l'accord du 17 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

## **Préambule**

Vu l'accord national sur la formation du 8 juillet 1986,

Vu l'accord national relatif à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 17 janvier 1989,

Vu l'accord national pour le développement de l'emploi des jeunes dans la population des chauffeurs-livreurs du 12 octobre 1998,

Vu l'accord national sur la formation professionnelle des conducteurs du 18 novembre 1998,

Vu l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 17 mars 2005,

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, et les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les dispositions du présent accord et le recours aux dispositifs déjà existants permettront de poursuivre et développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche, en tenant compte des spécificités des entreprises de la branche composée en très grande majorité de TPE (82 % des entreprises de la branche, source DARES) et de PME.

Les travaux conduits par la CPNE avec l'appui de l'OPCA désigné par la branche et de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications (portrait statistique, bilan de branche) permettent aux partenaires sociaux, mais également aux entreprises et aux salariés, de mieux appréhender les évolutions structurelles et concurrentielles auxquelles ils sont confrontés et leur impact sur l'emploi. Il a ainsi été mis en évidence que plus de 46 % des entreprises de la branche exercent, au moins, une activité secondaire.

Les parties signataires du présent accord réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle face à ces défis en définissant les modalités de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi, chaque salarié doit être acteur de son évolution au moyen de dispositifs de formation adaptés, comme le compte personnel de formation, le congé individuel de formation et la professionnalisation. La formation professionnelle est, en effet, un facteur clef de l'épanouissement personnel du salarié pour son développement professionnel et du maintien de la compétitivité des entreprises pour répondre aux évolutions des marchés et technologies, donc une des conditions de pérennité des entreprises et de l'emploi.

Les parties signataires attachent une attention particulière à l'insertion des jeunes dans le métier de la branche et à la qualification des salariés, notamment afin de pourvoir au remplacement progressif des salariés partant à la retraite. En effet, 44 % des salariés de la branche ont plus de 45 ans, la branche est donc confrontée à des enjeux forts d'attractivité de ses métiers et de transmission des compétences.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

## **Titre 1**

### **Création et fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)**

#### **Article 1.1 Création d'une CPNE**

La Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche a été créée par accord du 17 mars 2005.

#### **Article 1.2 Rôle de la CPNE**

La CPNE a pour rôle d'étudier les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et en particulier de :

- définir les orientations à donner à la politique de formation de la profession ainsi que les priorités à retenir,
- mettre en œuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique,
- formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment de préciser avec les organismes dispen-

---

sateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation,

— examiner l'évolution et la création de diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Éducation nationale ou du Ministère du travail,

— élaborer les Certificats de Qualification Professionnelle correspondant aux besoins de la branche,

— rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,

— élaborer et de mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF et, le cas échéant, d'adresser des demandes d'inscription sur la liste nationale interprofessionnelle auprès du COPANEF ou sur les listes régionales interprofessionnelles (salariés ou demandeurs d'emploi) auprès des COPAREF, dans lesquelles sont implantées les entreprises de la branche,

— déterminer et de mettre à jour la politique d'abondement du CPF décidée par la branche,

— effectuer, le cas échéant, toute demande d'inscription d'une certification à l'Inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP),

— examiner l'évolution des données relatives à l'apprentissage dans la branche (volume, profil des entreprises bénéficiaires, profil des bénéficiaires, comparaison avec le contrat de professionnalisation,...) et, le cas échéant, d'engager des actions de valorisation du dispositif au sein de la branche,

— effectuer, le cas échéant, une demande de délégation de délivrance du socle de connaissances et de compétences auprès du COPANEF,

— au travers de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications d'étudier la situation de l'emploi sur le plan quantitatif, en matière d'incidence sur les classifications définies par la CCN et sur l'évolution professionnelle des salariés,

— définir des outils de suivi de l'application des accords de branche pouvant avoir un impact dans ces domaines.

### **Article 1.3**

#### **Composition de la CPNE**

Cette Commission est composée de la façon suivante :

— un collège salarié comprenant, pour chaque organisation syndicale représentative, deux membres ;

— un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants des organisations syndicales professionnelles.

### **Article 1.4**

#### **Fonctionnement de la CPNE**

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre chaque collège.

En cas de vote, chacune des organisations syndicales de salariés dispose d'une seule voix.

Si aucune majorité de voix ne peut se dégager, il est procédé à une nouvelle délibération tendant à la recherche d'un consensus, et suivie d'un vote. Si aucune majorité ne peut se dégager, l'examen du sujet en cause est reporté à une nouvelle réunion qui doit se tenir dans le mois suivant.

Tous les deux ans, la Commission désigne parmi ses membres un Président et un Vice-président. Le Président et le Vice-président sont désignés par leur collège respectif.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre le collège employeurs et le collège salariés.

À la signature de l'accord, et pour la première période biannuelle, la Présidence sera assurée par le collège employeurs.

Le Président et le Vice-président représentent la Commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la Commission. Ils préparent les ordres du jour de la Commission.

La CPNE devra se réunir au moins deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le Président et le Vice-président, ou sur demande de la majorité des membres de l'un des collèges et ce, dans un délai maximal d'un mois à compter de la saisine.

Un procès-verbal est établi pour chaque séance et approuvé lors de la séance suivante.

Le collège employeurs assumera les charges du secrétariat de la CPNE.

---

## **Titre 2**

### **Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)**

#### **Article 2.1**

##### **Désignation de l'organisme**

Les organisations signataires du présent accord désignent AGEFOS-PME en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises au sein de la branche telles que définies à l'article 2.4 du présent accord.

Cette désignation vaut pour trois ans, renouvelable par tacite reconduction, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Tout changement d'OPCA fera l'objet d'un avenant modificatif de l'article 2.1 du titre 2 du présent accord.

Au sein de cet organisme est créée une section professionnelle paritaire nationale réservée aux entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

#### **Article 2.2**

##### **Section Professionnelle Paritaire (SPP)**

La création de la Section Professionnelle Paritaire (SPP) a fait l'objet d'un protocole d'accord signé le 10 décembre 2015 entre les présidents de l'OPCA et les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives de la branche.

La section professionnelle paritaire a pour rôle de suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations définies par la CPNE.

Le mode de fonctionnement de la SPP est défini dans le protocole d'accord.

L'OPCA assume le secrétariat de la SPP.

#### **Article 2.3**

##### **Objet**

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est à dire recevoir les contributions légales, et le cas échéant, conventionnelles et volontaires des entreprises relatives à la formation professionnelle telles que définies à l'article 2.4 du titre 2 du présent accord,
- mutualiser, dès leur versement, les contributions légales versées par les entreprises dans les sections comptables afférentes,
- gérer et suivre les contributions collectées,
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle,
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions définies par la section professionnelle paritaire les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications,
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention en matière de formation,
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche.

#### **Article 2.4**

##### **Contribution des entreprises**

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

##### **2.4.1**

##### **Contribution légale - Entreprises de moins de 11 salariés**

Les entreprises employant moins de 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-2 du Code du travail, une contribution minimale calculée sur le montant des rémunérations versées pendant l'année de référence ; cette contribution est versée en totalité à l'OPCA selon la législation en vigueur (à savoir 0,55 % au titre de la masse salariale 2016).

Ce versement est affecté au financement des priorités définies annuellement par la CPNE et réparti comme suit :

— à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant de la masse salariale versée pendant l'année de référence pour :

- \* les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
- \* les actions de formation de tuteur et de maître d'apprentissage,

- 
- \* l'exercice de la fonction tutorale,
  - \* la politique d'abondement au titre du CPF,
  - \* le financement de tout ou partie des coûts pédagogiques et frais annexes de la formation dans le cadre de la P.O.E.,
  - \* les dépenses de fonctionnement de CFA,
- à concurrence du solde du montant des versements pour :
- \* les actions de mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
  - \* la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions en dehors du temps de travail.

#### **2.4.2**

##### **Contribution légale - Entreprises employant au minimum 11 salariés**

Les entreprises employant au moins 11 salariés, entrant dans le champ d'application du présent accord, consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1 % du montant de la masse salariale versée pendant l'année de référence conformément aux dispositions de l'article L. 6331-9 du Code du travail.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord définies annuellement par la CPNE.

#### **2.4.3**

##### **Versements volontaires**

Les entreprises de la branche peuvent, si elles souhaitent, effectuer des versements volontaires, au-delà de leur obligation légale, à l'OPCA désigné, pour bénéficier de son offre de services et être accompagnées sur la gestion de leur plan de formation.

### **Titre 3**

## **Objectifs et publics de la formation professionnelle de la branche**

#### **Article 3.1**

##### **Objectifs prioritaires**

Afin que la formation professionnelle concoure efficacement à l'activité et à l'emploi, et afin qu'elle assure l'épanouissement professionnel et individuel des salariés de la branche, les parties signataires considèrent comme objectifs prioritaires :

— Promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers de la branche ainsi qu'à leur évolution professionnelle, notamment dans le cadre d'un projet professionnel afin :

**m** que les salariés s'intègrent mieux, se qualifient, soient fidélisés et obtiennent une reconnaissance professionnelle ;

**m** qu'ils deviennent acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle ;

**m** que leurs expériences soient validées s'ils le souhaitent ;

**m** que les jeunes, notamment ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation initiale soient accompagnés et réussissent leur formation et leur intégration dans l'entreprise.

— Assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions des technologies et des organisations du travail, et d'accompagner la diversification d'activité des entreprises de la branche ;

— Développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment aux salariés les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;

— Favoriser l'adaptation à l'emploi aux évolutions des métiers et à la mobilité professionnelle acceptée ;

— Assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;

— Développer, favoriser la formation professionnelle des salariés des TPE et PME de la branche : à cet effet, développer les actions d'information et de conseil sur tous les dispositifs de formation et promouvoir des actions de formation collectives ;

— Favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme reconnu par l'État ou enregistré au répertoire National des Certifications Professionnelles, ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNE ou plus généralement d'une qualification professionnelle reconnue dans les



---

classifications de la convention collective nationale ;

- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées à travers les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche ;
- Développer la validation des acquis de l'expérience (VAE), visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification ;
- Promouvoir les actions de formation en matière de sécurité et de santé dans le travail ;
- Favoriser la transmission des savoirs par la promotion du tutorat et de la formation interne, et le développement des qualités pédagogiques des salariés appelés à avoir, ou ayant, des responsabilités de tuteur ou de formateur.

### **Article 3.2** **Publics de la formation**

Les parties signataires définissent, par le présent accord, les publics auxquels sont destinés, au sein de la branche, les différents dispositifs de la formation professionnelle : à savoir, l'ensemble des salariés de la branche et plus spécifiquement :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle de branche,
- les salariés âgés de 45 ans et plus pour maintenir leur employabilité et transmettre leurs savoirs,
- les jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant intégrer la profession,
- les salariés positionnés sur des activités nouvelles,
- les salariés présentant des difficultés d'adaptation à leur emploi,
- les salariés handicapés,
- les salariés ayant interrompu leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie,
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique,
- les salariés déclarés inaptes à leur poste par la médecine du travail.

## **Titre 4** **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Les partenaires sociaux ont décidé, en 2005, la mise en place d'un Observatoire prospectif des métiers et qualifications propre à la branche, et fonctionnant dans le cadre de l'OPCA.

### **Article 4.1** **Missions**

L'Observatoire est destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche, tant au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper leur transformation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche.

L'Observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Il doit ainsi renforcer la capacité de la branche, composée de TPE et PME, à définir et mettre en œuvre une politique de formation.

À ces fins l'Observatoire remplit les missions suivantes :

- Collecter des informations utiles à la démarche d'observation

L'Observatoire, avec l'appui de l'OPCA, opère en fonction de la périodicité des publications :

- Le recueil et l'analyse des informations relatives à la branche disponibles auprès des organismes institutionnels (DARES, INSEE, ACOSS, Pôle Emploi...) ;
- Le recensement des données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- La veille sur les autres informations relatives à la branche.

- Produire des analyses statistiques

Sur la base des informations et données collectées auprès des différents diffuseurs et du système d'information de l'OPCA, l'Observatoire élabore annuellement des portraits statistiques relatifs au périmètre de la branche professionnelle.

Ces portraits portent notamment sur le profil des entreprises, les caractéristiques des salariés, voire des formations

---

professionnelles.

Par ailleurs, en complément à ces portraits statistiques, l'Observatoire peut décider d'engager des études par questionnaire sur des thématiques ciblées (Ex. : Égalité professionnelle, analyse fine des activités des entreprises et de leur évolution, focus sur certains métiers...).

— Cartographier et analyser les métiers de la branche

L'Observatoire élabore une cartographie des métiers et opère une description précise des activités et des compétences par métier.

Une analyse des filières de formations conduisant aux métiers de la branche pourra être conduite dans ce cadre.

Ce travail pourra être actualisé au regard des évolutions qui impactent certains métiers. Dans ce cas, un travail spécifique visant à mettre à jour les activités et les compétences, qu'elles soient actuelles ou prévisionnelles, pourra être effectué sur ces métiers dans une logique prospective.

— Étudier sous l'angle prospectif les évolutions des activités, des métiers et des qualifications

À travers l'analyse fine des différentes données et des informations collectées, l'observatoire identifie des tendances ou des facteurs qui vont impacter l'activité des entreprises et les conditions d'exercices des métiers.

Au regard de ces différents constats et des hypothèses émises, l'observatoire peut dans ce cas décider d'initier une analyse prospective ciblée sur les métiers et les besoins en formation.

— Produire des recommandations et être ponctuellement en appui de la CPNE, notamment sur le champ de la certification

Afin d'alimenter les réflexions emploi-formation de la CPNE, l'observatoire produit des recommandations basées sur les constats opérés au sein des études.

Par ailleurs, selon les priorités emploi-formation définies par la CPNE, l'observatoire peut ponctuellement être amené à intervenir sur les champs suivants :

— Analyse de l'opportunité de créer une certification,

— Suivi de l'ingénierie de création d'une certification,

— Appui dans le cadre de l'inscription de certifications à l'inventaire de la CNCP,

— Constitution et actualisation de la liste de branche de formations éligibles au titre du CPF.

L'Observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE qui assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

## **Article 4.2**

### **Comité paritaire de pilotage**

Un comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est constitué dans la branche ; il se réunit au moins deux fois par an.

Ce comité comprend un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Ce comité peut être composé des mêmes membres que ceux de la CPNE.

La participation de ses membres au fonctionnement du Comité paritaire de pilotage s'opère conformément aux modalités de participation de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

— définition et adoption du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire,

— élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNE et choix éventuel du prestataire extérieur sur la base d'un appel d'offres,

— validation des résultats des études après examen de ces résultats par la CPNE,

— définition des modalités de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

## **Article 4.3**

### **Moyens techniques de l'Observatoire**

Un chargé d'études, mis à disposition par l'OPCA, accompagne la branche professionnelle sur l'ensemble des projets de l'observatoire. Il est ainsi en charge :

— Du secrétariat administratif,

— De l'animation des réunions,

— De la rédaction des cahiers des charges,

- 
- De la coordination des projets,
  - De la veille et de la production des différentes analyses statistiques (analyses des bases de données disponibles, analyse des données d'enquêtes).
- Par ailleurs, pour mener à bien certains projets, l'Observatoire peut faire appel à des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.

#### **Article 4.4** **Financement de l'Observatoire**

Le financement de l'Observatoire est assuré par l'OPCA sur ses frais de mission.

L'observatoire devra pour cela faire parvenir au plus tard en décembre de l'année N-1 un plan de travail prévisionnel de l'année N et le budget associé à l'OPCA.

Ces éléments seront présentés au Conseil d'Administration National de l'OPCA pour validation.

Des financements spécifiques, extérieurs à l'OPCA pourront être recherchés par exemple au niveau régional ou niveau européen en fonction des projets à développer.

### **Titre 5** **Contrat de professionnalisation**

#### **Article 5.1** **Objet du contrat de professionnalisation**

Les parties signataires entendent favoriser l'emploi et la découverte des métiers de la branche. À ce titre, elles réaffirment que le contrat de professionnalisation est un dispositif pertinent d'insertion des jeunes, et qu'il vise également à permettre aux demandeurs d'emploi de tout âge de retrouver une activité professionnelle.

#### **Article 5.2** **Bénéficiaires**

Les parties signataires entendent favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par le contrat de professionnalisation. Pour ce faire, la désignation d'un tuteur chargé d'accompagner le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est obligatoire.

#### **Article 5.3** **Nature et durée du contrat**

Le contrat de professionnalisation pourra être conclu à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation a une durée comprise entre six et douze mois.

Elle peut être portée à vingt-quatre mois :

- lorsque la qualification visée est validée par un diplôme d'État, un CQP ou un titre à finalité professionnelle dans la mesure où l'atteinte de la qualification le justifie,
- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation doit s'exercer en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À l'issue d'un contrat de professionnalisation, les entreprises s'efforceront de favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée des salariés en contrat à durée déterminée ayant réussi les épreuves de validation de la formation faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

#### **Article 5.4** **Rémunération**

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon la législation en vigueur, en retenant le pourcentage du régime le plus favorable au salarié:

- soit en référence au SMIC,
- soit en référence au minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Dès lors que la durée initiale du contrat est supérieure ou égale à 12 mois, la rémunération du stagiaire est, pendant la 2<sup>ème</sup> année, augmentée de 5 points par rapport au taux légal du régime applicable au jour de la signature du présent accord.

---

### **Article 5.5** **Durée de la formation**

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée pouvant aller jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 15 % de la durée totale du contrat ou 150 heures. La durée totale du contrat ainsi que la durée de la formation seront déterminées, d'une part, en prenant en compte la nature de la qualification visée et, d'autre part, l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification.

### **Article 5.6** **Financement par l'OPCA**

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire dont le montant peut différer suivant la nature de la formation.

Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements technologiques, généraux et professionnels (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement,...).

Le forfait horaire sera défini par la SPP en fonction des ressources mobilisables et des priorités définies par la CPNE.

La SPP fixera le cadre du financement de l'accompagnement et de l'évaluation.

## **Titre 6** **La période de professionnalisation**

### **Article 6.1** **Objet**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et en contrats aidés en CDD ou CDI ainsi que de permettre une évolution de carrière.

Elle doit permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective,
- un certificat de qualification professionnelle,
- une certification inscrite à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP),
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

### **Article 6.2** **Bénéficiaires**

Cette période est ouverte :

- aux titulaires de CDI et de contrats aidés en CDD ou CDI,
- aux salariés dont l'emploi est en évolution du fait de la mise en œuvre de nouvelles technologies ou du fait de changement de mode d'organisation,
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle ou à compter de leur quarante cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence continue dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité un congé parental ou une longue maladie,
- aux travailleurs handicapés,
- aux salariés déclarés inaptes à leur métier actuel en vue d'une reconversion,
- aux salariés présentant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur poste,
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie,
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique.

---

La CPNE pourra réactualiser les publics en lien avec l'évolution des besoins en qualification repérée, dans le cadre de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### **Article 6.3** **Durée des actions de formation**

La durée minimale de l'action est de 70 heures. Ne sont pas soumises à la durée minimale de 70 h :

- les actions de VAE,
- l'abondement du CPF par la période de professionnalisation,
- les formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP.

Les modalités d'organisation, d'accompagnement et d'évaluation seront définies par la CPNE.

### **Article 6.4** **Mise en œuvre des actions de formation**

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié,
- soit du salarié qui mobilise son CPF.

Dans le cas où la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Les engagements souscrits par l'employeur en cas de formation réalisée en dehors du temps de travail ne s'appliquent pas en cas de mobilisation du CPF hors temps de travail.

### **Article 6.5** **Parcours de formation**

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation dans le cadre d'une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

### **Article 6.6** **Financement**

Les actions de formation dans le cadre des périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire, dont le montant pourra différer suivant la nature de la formation.

Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements technologiques, généraux et professionnels (frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergement,...).

Le forfait horaire sera défini par la SPP en fonction des priorités et ressources mobilisables dans le cadre des contributions professionnalisation.

La CPNE fixera les priorités et le cadre du financement de l'accompagnement et de l'évaluation, des enseignements technologiques, généraux et professionnels.

La CPNE définira les conditions de mobilisation des périodes de professionnalisation (publics, objectifs, conditions de financement, etc.) dans le cadre d'une politique d'abondement des formations réalisées au titre du Compte Personnel de Formation.

## **Titre 7** **Les dispositions relatives au tutorat**

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation. À ce titre, elles souhaitent que son usage se développe dans les entreprises entrant dans le champ du présent accord pour assurer la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et plus généralement pour accueillir les nouveaux embauchés.

---

## **Article 7.1**

### **Objet**

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou de nouveaux embauchés,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

## **Article 7.2**

### **Conditions d'exercice du tutorat**

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Le refus par un salarié d'assurer un tutorat ne peut être motif à sanction ou à atteinte à son évolution de carrière. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions tutorales pourront être prises en compte dans son évolution professionnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission tutorale et si nécessaire d'une formation spécifique. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même si aucun salarié ne remplit les conditions de qualification, d'expérience et de volontariat requises pour exercer cette fonction. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut assurer cette fonction qu'à l'égard de deux de ces mêmes salariés. Si le tuteur est un salarié de l'entreprise, il ne peut encadrer plus de 3 salariés en contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage et période de professionnalisation confondus.

Les salariés et leur tuteur doivent être situés sur le même lieu de travail.

## **Article 7.3**

### **Financement**

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord souhaitent que l'OPCA assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation, ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale lorsqu'elle est exercée par un salarié dans le cadre de la mise en œuvre des contrats ou des périodes de professionnalisation, ou dans celui de dispositifs d'accueil ; ceci dans les conditions prévues par la législation.

## **Titre 8**

### **Compte personnel de formation**

## **Article 8.1**

### **Ouverture du compte**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, chaque personne, âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail, dispose d'un Compte Personnel de Formation (CPF) disponible à l'adresse : [www.mon-compteformation.gouv.fr](http://www.mon-compteformation.gouv.fr).

Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation vient remplacer le droit individuel à la formation (DIF).

---

## **Article 8.2**

### **Alimentation du compte**

L'alimentation du compte personnel de formation est du ressort de la Caisse des dépôts et consignations qui alimente, chaque année, les comptes des personnes.

— Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 h par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis de 12 h par année de travail dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

— Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode de calcul du plafond de 150 h.

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs ont informé les salariés, avant le 31 janvier 2015, du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

Conformément à l'article L. 6323-23 du Code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'État.

## **Article 8.3**

### **Modalités de mise en œuvre**

Le compte personnel de formation est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

Une exception : les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE sont éligibles de droit sur le temps de travail, sous réserve d'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation.

## **Article 8.4**

### **Formations éligibles au CPF**

Les formations éligibles au CPF sont :

— D'une part, les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE qui sont éligibles de droit ;

— D'autre part, les formations figurant sur une liste établie par les partenaires sociaux, à savoir :

■ la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche,

■ la liste nationale interprofessionnelle et les listes régionales interprofessionnelles.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

## **Article 8.5**

### **Financement du CPF**

Les frais liés au Compte Personnel de Formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche, ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

## **Article 8.6**

### **Abondement du CPF**

Les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de fixer et de mettre à jour régulièrement la politique d'abondement de la branche en matière de compte personnel de formation, et plus particulièrement de définir les certifications prioritaires parmi la liste de branche et le cas échéant, les publics concernés et la durée de l'abondement.

Ils confient à la SPP le soin de fixer le budget afférent.

---

## **Titre 9**

### **Modalités pratiques de la participation des salariés mandatés dans le cadre de l'application du présent accord**

Les salariés mandatés par les organisations signataires dans le cadre du présent accord doivent disposer du temps nécessaire pour siéger dans les instances prévues aux articles 1, 2 et 4 afin de conduire leurs missions.

Ils en informeront leur employeur comme prévu à l'article 6 de la Convention Collective Nationale (CCN). Le maintien du salaire et l'indemnisation des frais de déplacement seront assurés comme prévu à l'article 6 de la CCN.

## **Titre 10**

### **Plan de formation**

L'entreprise prépare chaque année un plan de formation destiné à l'ensemble de ses salariés, distinguant les actions de formation prévues selon deux catégories :

- 1.** Actions de formation correspondant à des actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi des salariés : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- 2.** Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés : ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail et dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de préciser la définition de ces différentes catégories d'actions de formation, en concertation avec les instances représentatives du personnel.

## **Titre 11**

### **Information et orientation des salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie**

#### **Article 11.1**

##### **Entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel ceci afin :

- d'identifier les attentes du salarié en matière d'évolution professionnelle,
- d'identifier les éventuels besoins en formation ou de professionnalisation et les dispositifs de formation auxquels ils pourraient faire appel en fonction des objectifs retenus,
- de prévoir les conditions de leur réalisation,
- de recueillir les initiatives éventuelles du salarié pour la mobilisation de leur CPF.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternités, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière, destiné aux salariés d'au moins 45 ans, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- soit suivi au moins une action de formation ;
- soit acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- soit bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel de formation est abondé de :



---

100 heures s'il est embauché à temps plein et de 130 heures s'il est à temps partiel, et l'entreprise doit à l'OPCA une somme forfaitaire légale.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les supports à l'entretien professionnel élaboré par l'OPCA et disponibles sur le site internet en page d'accueil ([www.agefos-pme.com](http://www.agefos-pme.com)).

### **Article 11.2**

#### **Bilan de compétences**

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de ce bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par le FONGECIF ou par l'employeur sur le plan de formation.

Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

### **Article 11.3**

#### **Conseil en Évolution Professionnelle**

Tous les salariés de la branche ont accès, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, au conseil en évolution.

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés dans l'élaboration d'un projet professionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilisation du compte personnel de formation.

L'offre de service du CEP se structure autour de 3 niveaux :

— un premier niveau d'accueil individualisé : l'accueil permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, le cas échéant, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin. Le premier niveau d'accueil individualisé doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

— un deuxième niveau de conseil personnalisé : lorsque la personne exprime un projet d'évolution professionnelle, elle bénéficie d'un appui à la construction et la formalisation de ce projet ainsi qu'à l'élaboration d'une stratégie, selon des modalités déterminées au préalable avec le conseiller.

— un troisième niveau d'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet : il doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet. Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation.

### **Article 11.4**

#### **Passeport Formation**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)), qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

## **Titre 12**

### **Apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies à promouvoir pour intégrer des jeunes dans la profession et faire face au renouvellement générationnel.

---

### **Article 12.1** **Définition**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogation, l'apprenti doit être âgé de seize ans, au moins, à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

### **Article 12.2** **Orientations de la branche**

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale que la branche souhaite développer.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche souhaitent :

— disposer d'une information plus précise sur les pratiques des entreprises de la branche en matière de recours à l'apprentissage,

— connaître les CFA et établissements de formation technologiques et professionnels préparant à des diplômes et titres intéressant la branche professionnelle.

## **Titre 13** **Durée de validité - Dépôt, Extension, Entrée en vigueur**

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction, à compter de la date de sa signature.

Les parties signataires se réuniront dans un délai de trois ans à compter de la date de sa signature, afin de faire un bilan et d'examiner les éventuels aménagements à y apporter.

Sa dénonciation pourra intervenir à tout moment moyennant un préavis de trois mois par l'une des parties signataires.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise, sauf si ce dernier est plus favorable aux salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale, auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-24 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de la date de sa signature et à l'issue des formalités légales de dépôt.

## **Désignation de l'opération de compétences (OPCO)** ***Accord du 11 décembre 2018***

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019]*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FF3C.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

---

CFE-CGC Pétrole.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les partenaires sociaux de la branche du Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Les partenaires sociaux souhaitent également assurer la continuité des travaux engagés et à venir visant à porter une politique de formation et de certification pertinente au regard des évolutions des métiers.

L'enjeu majeur du choix de l'OPCO est pour la profession de favoriser les mobilités professionnelles et l'évolution des compétences des individus tout au long de leur vie professionnelle.

Les activités des entreprises du secteur sont diverses et s'articulent autour de la distribution de fioul domestique, de carburants, de gaz ou de bois énergie, de lubrifiants, l'installation, l'entretien et la maintenance d'appareils de chauffage, l'exploitation de stations service,...

Les activités des entreprises sont articulées autour de temps forts dans l'année (périodes hivernales).

La branche est composée à 87 % de TPME, réparties sur l'intégralité du territoire, et notamment dans les zones rurales, pour être au plus près de leurs clients finaux particuliers et dans une relation interpersonnelle auprès de leur client entreprises.

Ainsi, même s'il s'agit d'une branche de prestations techniques et réglementées, la relation de proximité avec le client et le conseil sont primordiaux et restent essentiels au développement de l'activité.

Le secteur est majoritairement composé d'ouvriers peu qualifiés dont la montée en compétences doit être accompagnée. La profession connaît, d'autre part, des difficultés de recrutement importantes liées notamment à la méconnaissance des métiers.

Pourtant, l'embauche de jeunes est d'autant plus stratégique que la branche est confrontée à une pyramide des âges vieillissante et doit assurer la relève de ses professionnels.

Des mobilités inter-branches peuvent être envisagées sur les métiers techniques et transverses ; de même, les évolutions professionnelles sont possibles grâce à des parcours de formation adaptés.

La branche professionnelle du Négoce et de la distribution de combustibles regroupe quelque 1500 entreprises au profil assez varié. Si à l'origine, ces entreprises ont exercé des activités liées au domaine du combustible, nombre d'entre elles se sont au fil du temps diversifiées sur des activités connexes et continuent de le faire sur des marchés sans lien avec les combustibles (pressings...).

Le poids croissant des contraintes réglementaires, et notamment sécuritaires et environnementales, la décroissance de la consommation de fioul au profit d'autres types d'énergie, un environnement concurrentiel renforcé contraignent les entreprises à faire évoluer leur activité et leur organisation.

Le secteur se caractérise ainsi par la part importante des entreprises exerçant une activité secondaire (près de la moitié) - cette part allant en augmentant.

Le développement général des prestations de service secondaires et leur diversification renvoient à la problématique de l'évolution des compétences. Ces évolutions interrogent ainsi la réalité du métier et les nouvelles attentes clientèles.

Ce qui fait de la polyvalence et du transfert des compétences des enjeux majeurs pour la branche.

Par ailleurs, le contexte fortement concurrentiel, l'évolution de la structure des emplois et les évolutions technologiques impactent directement le contenu des métiers de la Branche et requièrent de nouvelles compétences de la part des équipes et une véritable réflexion à engager vers des passerelles interbranches.

Compte tenu de l'ensemble des éléments caractéristiques du secteur ainsi identifiés, les parties signataires entendent désigner un OPCO qui soit capable de répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de la branche sur les territoires et de leur assurer un service de proximité de qualité.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

## **Article 1** **Objet**

Le présent accord a pour objet de désigner l'Opérateur de proximité (AGEFOS PME - secteur 10) comme l'opérateur de compétences de la branche du «Négoce et Distribution de Combustibles Solides, Liquides, Gazeux, Produits Pétroliers» au titre de leur contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

---

## **Article 2**

### **Champ d'application**

*Le présent accord, portant désignation de l'Opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.*

*Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.*

## **Article 3**

### **Sécurisation juridique**

*Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche du «Négoce et Distribution de Combustibles Solides, Liquides, Gazeux, Produits Pétroliers» en date du 17 mars 2005.*

## **Article 4**

### **Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés**

*Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.*

## **Article 5**

### **Disposition générales**

#### **Conditions de suivi - Clause de rendez-vous**

*Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de pilotage, dans le cadre de la C.P.P.N.I., pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit accord.*

#### **Durée de l'accord**

*Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.*

#### **Entrée en vigueur de l'accord**

*Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.*

#### **Formalités**

*Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.*

#### **Force obligatoire de l'accord**

*Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent accord celles des conventions d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.*

#### **Révision**

*En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :*

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :*
  - Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,*
  - Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension,*
- À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :*
  - Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application*
  - Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.*

---

## Accord du 13 mars 2019

[Étendu par arr. 9 juill. 2019, JO 13 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2019]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FCE CFDT ;

FEETS FO ;

CFE-CGC Pétrole.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences, les branches professionnelles doivent, en application de ce texte, désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 11 décembre 2018 portant désignation de l'OPCO de l'économie de proximité ;

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord constitutif du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétences pour la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers».

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Les partenaires sociaux souhaitent également assurer la continuité des travaux engagés et à venir visant à porter une politique de formation et de certification pertinente au regard des évolutions des métiers.

L'enjeu majeur du choix de l'OPCO est, pour la profession, de favoriser les mobilités professionnelles et l'évolution des compétences des individus tout au long de leur vie professionnelle.

Les activités des entreprises du secteur sont diverses et s'articulent autour de la distribution de fioul domestique, de carburants, de gaz ou de bois énergie, de lubrifiants, l'installation, l'entretien et la maintenance d'appareils de chauffage, l'exploitation de stations-service,...

Les activités des entreprises sont articulées autour de temps forts dans l'année (périodes hivernales).

La branche est composée à 87 % de TPME, réparties sur l'intégralité du territoire, et notamment dans les zones rurales, pour être au plus près de leurs clients finaux particuliers et dans une relation interpersonnelle auprès de leurs clients entreprises.

Ainsi, même s'il s'agit d'une branche de prestations techniques et réglementées, la relation de proximité avec le client et le conseil sont primordiaux et restent essentiels au développement de l'activité.

Le secteur est majoritairement composé d'ouvriers peu qualifiés dont la montée en compétences doit être accompagnée. La profession connaît, par ailleurs, des difficultés de recrutement importantes liées notamment à la méconnaissance des métiers.

Pourtant, l'embauche de jeunes est d'autant plus stratégique que la branche est confrontée à une pyramide des âges vieillissante et doit assurer la relève de ses professionnels.

Des mobilités interbranches peuvent être envisagées sur les métiers techniques et transverses ; de même, les évolutions professionnelles sont possibles grâce à des parcours de formation adaptés.

La branche professionnelle du Négoce et de la distribution de combustibles regroupe quelques 1500 entreprises au profil assez varié. Si à l'origine ces entreprises ont exercé des activités liées au domaine du combustible, nombre d'entre elles se sont au fil du temps diversifiées sur des activités connexes et continuent de le faire sur des marchés sans lien avec les combustibles (pressings,...). Le poids croissant des contraintes réglementaires, et notamment sécuritaires et environnementales, la décroissance de la consommation de fioul au profit d'autres types d'énergie, un environnement concurrentiel renforcé contraignent les entreprises à faire évoluer leur activité et leur organisation.

Le secteur se caractérise ainsi par la part importante des entreprises exerçant une activité secondaire (près de la moitié), cette part allant en augmentant.

Le développement général des prestations de service secondaires et leur diversification renvoient à la problématique de l'évolution des compétences. Ces évolutions interrogent ainsi la réalité du métier et les nouvelles attentes clien-

---

tèles.

Ce qui fait de la polyvalence et du transfert des compétences des enjeux majeurs pour la branche.

Par ailleurs, le contexte fortement concurrentiel, l'évolution de la structure des emplois et les évolutions technologiques impactent directement le contenu des métiers de la Branche et requièrent de nouvelles compétences de la part des équipes, et une véritable réflexion à engager vers des passerelles interbranches.

Compte tenu de l'ensemble des éléments caractéristiques du secteur ainsi identifiés, les parties signataires entendent désigner un OPCO qui soit capable de répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de la branche sur les territoires et de leur assurer un service de proximité de qualité.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

### **Article 1** **Objet**

Le présent accord a pour objet de désigner l'Opérateur des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10 comme l'opérateur de compétences de la branche du «Négoce et Distribution de Combustibles Solides, Liquides, Gazeux, Produits Pétroliers» au titre de leur contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

### **Article 2** **Champ d'application**

Le présent accord, portant désignation de l'Opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

### **Article 3** **Sécurisation juridique**

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche du «Négoce et Distribution de Combustibles Solides, Liquides, Gazeux, Produits Pétroliers» en date du 17 mars 2005 et celle de l'OPCO en date du 11 décembre 2018.

### **Article 4** **Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

### **Article 5** **Dispositions générales**

#### **Conditions de suivi - Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de pilotage, dans le cadre de la C.P.P.N.I., pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit accord.

#### **Durée de l'accord**

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de la date de sa signature.

#### **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2019.

#### **Formalités**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du tra-

---

vail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'homme.

### **Force obligatoire de l'accord**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent accord prévalent sur celles des conventions d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

### **Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,
  - Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension.
- À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application,
  - Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## ***Accord du 30 septembre 2022***

*[Non étendu, applicable à compter de sa signature]*

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

FF3C ;

AIP ;

FFPI.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CGT ;

CFDT ;

CFE CGC ;

CAT.

### **Préambule**

*Les partenaires sociaux de la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» (IDCC 1408) ont conclu un accord le 13 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences.*

*Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :*

### **Article 1**

#### ***Champ d'application***

*Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).*

### **Article 2**

#### ***Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés***

*Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.*

### **Article 3**

#### ***Reconduction de l'accord du 13 mars 2019***

*Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la Convention collective*

---

*nationale des entreprises du «Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent de ce qui suit : l'accord de branche du 13 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences est reconduit pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.*

*Il est renouvelable par tacite reconduction.*

#### **Article 4** **Dispositions générales**

##### **Entrée en vigueur de l'accord**

*Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature.*

##### **Formalités**

*Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.*

##### **Révision**

*En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :*

• *Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :*

*m Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,*

*m Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension,*

• *À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :*

*m Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application*

*m Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.*

### **Accord du 4 avril 2023**

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter de sa signature]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FCE CFDT ;

FEETS FO ;

CAT ;

CFE CGC Pétrole.

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» (IDCC 1408) ont conclu un accord le 13 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences OPCO EP comme OPCO pour les entreprises de la branche.

Vu l'accord constitutif du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la nouvelle désignation motivée d'un opérateur de compétences pour la branche du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers».

Les partenaires sociaux souhaitent assurer la continuité du partenariat engagé depuis le 13 mars 2019 avec OPCO EP, et régulariser la situation ; en effet, l'accord du 13 mars 2019 avait une durée déterminée de 3 ans, et n'a pas été renouvelé dans les délais.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les organisations patronales et syndicales



---

de salariés, parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers» du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

### **Article 2** **Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

### **Article 3** **Objet : désignation de OPCO EP comme OPCO de la branche**

Le présent accord a pour objet de désigner l'Opérateur des Entreprises de Proximité (OPCO EP) comme l'opérateur de compétences de la branche du «Négoce et Distribution de Combustibles Solides, Liquides, Gazeux, Produits Pétroliers» au titre de leur contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

### **Article 4** **Durée**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 5** **Dispositions générales**

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord,
  - m** Une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension,
- À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - m** Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application
  - m** Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## **Négociation collective** **Accord du 20 décembre 2004**

[Étendu par arr. 24 févr. 2006, JO 11 mars, applicable à compter du jour suivant la publication au JO de son arr. d'extension]

## **Chapitre I** **Conclusion d'accords d'entreprise avec les représentants du personnel par validation**

---

## **paritaire nationale de branche**

### **Article 1.1**

#### **Entreprises concernées**

Conformément à l'article 47 de la loi du 4 mai 2004, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, il est établi qu'un accord collectif d'entreprise peut être conclu par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

### **Article 1.2**

#### **Modalités de la négociation**

Le chef d'entreprise qui envisage l'ouverture d'une négociation doit préalablement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le principe et les modalités d'une telle négociation.

À l'issue de cette consultation préalable, le ou les représentants élus du personnel disposent d'un délai de 15 jours pour accepter le principe de la négociation, ou bien décliner cette offre.

Les représentants du personnel participant à la négociation disposent, à ce titre, d'un crédit d'heures variable suivant la taille de l'entreprise. Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail effectif. Les séances de négociation avec l'employeur ne s'imputent pas sur ce crédit.

Pour ce crédit d'heures spécifique, les parties conviennent de la durée suivante :

- pour les entreprises de 12 à 50 salariés : 6 heures
- pour les entreprises de plus de 50 à 300 salariés : 12 heures.

Les représentants élus du personnel acceptant de négocier pourront informer les organisations syndicales représentatives de la branche des thèmes de négociation, de son déroulement et de sa mise en application.

Lorsque après négociation, un accord a été signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel, il ne peut être valable qu'après validation par un comité paritaire de branche, sans préjudice s'il y a lieu de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail.

### **Article 1.3**

#### **Conditions de majorité**

Pour l'application de cette modalité dérogatoire de négociation, il est établi que l'accord ainsi négocié doit être adopté à la majorité en nombre des représentants élus du personnel, titulaires ou suppléants, de l'entreprise concernée.

### **Article 1.4**

#### **Validation par la commission paritaire nationale de branche**

Une commission paritaire nationale de validation, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants patronaux se réunit dans les 3 mois suivant la réception d'un accord.

Un exemplaire original de l'accord signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel est adressé par le chef d'entreprise au comité paritaire de validation en lettre recommandée avec accusé de réception. Une copie sera adressée sous huitaine aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Ce comité est chargé de contrôler la conformité aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur des accords qui lui sont adressés. Après en avoir délibéré, il rend un avis en séance à la majorité pour ou contre des voix exprimées des membres présents, sous réserve du respect de la parité entre les membres présents.

Un procès-verbal motivé d'avis favorable ou défavorable est dressé et expédié à l'entreprise concernée.

Les organisations syndicales signataires du présent accord pourront informer, si elles le souhaitent, les salariés des entreprises concernées de leur positionnement respectif sur les accords examinés.

### **Article 1.5**

#### **Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise**

Dès réception du procès-verbal de validation, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi que du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes en y joignant copie du procès-verbal de validation.

L'accord ne pourra être mis en œuvre qu'après que ce dépôt ait été effectué.

---

## Chapitre II

### Conclusion d'accords d'entreprise avec un salarié mandaté

#### Article 2.1 Reconnaissance d'un interlocuteur syndical

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés attachées au développement de relations sociales s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective des salariés dans les entreprises.

La concrétisation de la reconnaissance d'un interlocuteur syndical est fondamentale et participera à la mise en œuvre de régulations sociales garantissant la représentation collective des salariés et de leurs droits à la négociation.

#### Article 2.2 Entreprises visées

À défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise et en l'absence de représentants élus du personnel constatée par un procès-verbal de carence, l'employeur est autorisé à ouvrir des négociations avec des salariés mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national.

#### Article 2.3 Engagement de la négociation

*(Art. exclu de l'extension par arr.24 févr. 2006,JO 11 mars)*

*Le chef d'entreprise qui souhaite ouvrir une négociation invite un ou des salariés à obtenir individuellement d'un syndicat représentatif un mandat de négociation pour négocier conformément aux dispositions du présent accord.*

*Pour cela, le chef d'entreprise communiquera à ce ou ces salariés les coordonnées des organisations syndicales représentatives de la branche.*

*Cette invitation est faite par lettre adressée au(x) salarié(s), indiquant le ou les thèmes de négociation envisagés, le délai dans lesquels les mandats doivent être remis, et avec copie jointe du présent accord.*

*Dans tous les cas, la négociation ne pourra s'ouvrir que si le salarié a été dûment mandaté.*

#### Article 2.4 Exercice du mandat de négociation

La lettre de mandat désigne le salarié destinataire ; elle indique les limites de la négociation et les conditions précises (notamment la périodicité) dans lesquelles le mandant sera tenu informé du déroulement de la négociation.

La négociation portera sur l'objet défini dans la lettre d'invitation visé à l'article précédent.

Le mandat vaut soit jusqu'à la conclusion d'un accord, soit jusqu'au constat de désaccord notifié par l'une des parties.

Le mandat peut en outre être retiré à tout moment par le mandant, par lettres recommandées avec accusé de réception adressées simultanément au mandataire et au chef d'entreprise. La date de 1<sup>ère</sup> présentation des lettres recommandées marque la fin du mandat.

#### Article 2.5 Conditions d'exercice du mandat

Chaque salarié titulaire d'un mandat de négociation bénéficie d'un crédit mensuel maximum variable et progressif en fonction de la taille de l'entreprise, pour l'exercice de ce mandat. Ces heures seront rémunérées comme des heures de travail effectif. Les séances de négociation avec l'employeur ne s'imputent pas sur ce crédit.

Pour ce crédit d'heures, les parties conviennent la durée suivante :

- pour les entreprises jusqu'à 50 salariés : 6 heures
- pour les entreprises de plus de 50 à 150 salariés : 10 heures
- pour les entreprises de plus de 150 à 300 salariés : 18 heures.

Les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail sont applicables, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités aux salariés titulaires du mandat de négociation institué par le présent accord. Le point de départ de la protection de chaque mandataire est la date de réception par le chef d'entreprise de la lettre de mandat.

Les signataires considèrent cette concrétisation de la reconnaissance de l'interlocuteur syndical fondamentale et s'inscrivant dans la volonté partagée d'améliorer le dialogue social et la pratique contractuelle dans les entreprises.

#### Article 2.6 Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise

Les accords conclus avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés sur la base du présent accord ne peuvent entrer en vigueur qu'après avoir été approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés

---

et après accomplissement des formalités de dépôt et de publicité prévues par la législation en vigueur.

#### **Article 2.7** **Suivi de l'application de l'accord d'entreprise**

Les organisations syndicales représentatives de la branche seront informées de la mise en application des accords ainsi négociés.

#### **Article 2.8** **Information de la branche**

Les organisations syndicales représentatives des salariés ayant donné mandat de négociation dans le cadre du présent accord feront parvenir au secrétariat de la commission paritaire les accords d'entreprise signés sur la base de ce mandat.

### **Chapitre III** **Thèmes ouverts à la négociation des accords collectifs dérogatoires**

L'article 43 de la loi du 4 mai 2004 permet aux accords d'entreprise ou d'établissement de mettre en œuvre certaines dispositions du code du travail ou de déroger à celles-ci ; ainsi, conformément aux dispositions légales, la négociation d'accords collectifs dérogatoires d'entreprise ou d'établissement peut porter sur tous les thèmes, exception faite :

- des salaires minima ;
- des grilles de classification ;
- des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire (mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale) ;
- et de la mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle.

### **Chapitre IV** **L'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective**

Conformément aux articles 44 et 47 de la loi du 4 mai 2004 et à l'article L. 132-17-1 du code du travail, il est créé un Observatoire Paritaire de la Négociation Collective au niveau de la branche des combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative devront être transmis à cette instance paritaire qu'il s'agisse d'accords conclus sur un mode dérogatoire ou non.

Il est composé d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés à raison d'un représentant par organisation syndicale de salariés.

L'Observatoire Paritaire de Branche assurera une fois par an le suivi des accords d'entreprise ainsi conclus, afin de permettre un retour d'expérience nécessaire à l'amélioration du dialogue social de la branche.

### **Chapitre V** **Durée de validité - Dépôt, extension, entrée en vigueur**

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa dénonciation pourra intervenir à tout moment moyennant un préavis de trois mois par l'une des parties signataires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 IV du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 133-8 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

---

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

## **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Accord du 6 juin 2012**

[Étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

FF3C ;  
FEGAZLIQ ;  
FFPI ;  
AIP.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

#### **Préambule**

Vu la loi du 13 juillet 1983 n° 83635 dite «loi Roudy» portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes ;

Vu la loi du 9 mai 2001 n° 2001-397 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Vu le décret du 12 septembre 2001 portant application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 9 mai 2001

Vu le décret du 8 novembre 2001 instituant un contrat pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle hommes - femmes ;

Vu la loi du 23 mars 2006 n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dite «loi Borloo» ;

Vu le décret du 10 août 2006 portant application de l'article 15-1 de la loi du 23 mars 2006 ;

Vu le décret du 19 octobre 2006 relatif aux indicateurs permettant d'apprécier l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de la formation des femmes dans l'entreprise ;

Vu le décret du 29 novembre 2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

#### **Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :**

La profession constate un déséquilibre structurel sur la place des femmes et des hommes selon les métiers. Ainsi, elle relève que certains emplois sont fortement masculinisés, et particulièrement le métier de chauffeur livreur, presque exclusivement exercé par des hommes.

Cette pratique sociale amène nos entreprises à constater un déséquilibre mécanique en termes de mixité.

Consciente de cette situation, la branche souhaite favoriser la progression de la représentation professionnelle féminine, dont elle reconnaît l'importance et la nécessité.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche composée en très grande majorité de PME/ TPE.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail ; ils reconnaissent que la mixité est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. La profession souhaite œuvrer pour promouvoir l'égalité et la perpétuer dans les faits.

Le présent accord définit les orientations pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour remédier aux inégalités qui pourraient être constatées dans la branche. Il témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche du négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

---

Les signataires sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. En effet, le constat de certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales, de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Ils s'efforceront d'identifier les causes de ce déséquilibre et proposeront des pistes d'action correctives, notamment en sensibilisant l'ensemble des acteurs sur les enjeux sociaux et économiques de la mixité.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; et que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité. Ils reconnaissent la nécessité tant économique que sociale de favoriser le développement d'une réelle mixité et de l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche du négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, engagera une réflexion permettant de définir les actions nécessaires pour faciliter l'égalité professionnelle. Elle veillera particulièrement à garantir des niveaux de salaires équivalents entre les femmes et les hommes, et à favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.

Le présent accord précise, en premier lieu, les grands principes retenus au niveau de la branche du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Il définit ensuite les orientations à prendre en compte sur la base d'un rapport (rapport de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications) ; en effet, les parties signataires conviennent de sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise sur les thèmes suivants :

## **Chapitre I**

### **Recrutement - embauche**

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation des métiers et corriger les éventuels écarts.

Les partenaires sociaux réaffirment que, à tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle, les qualifications des candidats, et le potentiel requis pour exercer le poste à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe ou la situation de famille.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi.

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations écrites ou orales ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme ni ses charges de famille pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe ou de la situation de famille.

Si un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises en rechercheront les raisons, les analyseront et étudieront les objectifs à se fixer et les mesures à prendre pour améliorer la situation.

## **Chapitre II**

### **Conditions de travail**

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps complet et ceux travaillant à temps partiel, notamment en termes de carrière et de rémunération.

Le temps partiel choisi ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination.

Elles s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l'environnement, à la pénibilité, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination

---

et de remédier à tout facteur discriminant éventuellement décelé.

La salariée, ayant déclaré sa grossesse auprès de l'employeur, bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique afin d'organiser ensemble les dates de départ et de retour prévisibles de la salariée ainsi que la date prévisionnelle de l'entretien qui déterminera les conditions de retour au travail de la salariée, notamment en termes de formation professionnelle.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise enverra les informations relatives à l'évolution de l'entreprise, de la direction et du service au salarié, qui en fait la demande expresse auprès de son supérieur hiérarchique avant son départ, et ce, dans le but de favoriser la réintégration du personnel à l'issue de son congé.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un des congés énumérés ci-dessus devront bénéficier d'un entretien avec un représentant de l'entreprise, afin d'examiner les conditions de leur retour à l'emploi et leur éventuelle adaptation au poste de travail.

### **Chapitre III**

#### **Formation professionnelle**

Les entreprises porteront une attention particulière au maintien et au développement des compétences par la formation, permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Par ailleurs, la formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités ; or, l'accès à la formation est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes mais reflète parfois des écarts entre les deux.

Ainsi, les entreprises devront assurer l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.

Il est précisé que l'accord de branche du 17 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, comporte des dispositions particulières de nature à favoriser l'accès à la formation de certains publics, notamment dans ses articles 3.1 et 3.2 du Titre 3.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Dans les formations managériales, les entreprises veilleront à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques et de sensibiliser les responsables de services à l'égalité professionnelle.

### **Chapitre IV**

#### **Parcours professionnel - Promotion - Évolution**

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités.

Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. À ce titre, elles veilleront à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexué.

Indépendamment du temps de travail, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc..) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

### **Chapitre V**

#### **Équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

L'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée permet de renforcer la satisfaction et l'épanouissement des salariés ainsi que la promotion de l'égalité sur le lieu de travail.

---

Les entreprises s'efforceront de :

- développer des aménagements d'horaires individuels et de chercher des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- permettre, sur la base du volontariat, l'accès au temps partiel choisi, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les entreprises adapteront la charge de travail au temps de travail.

Les entreprises de la branche informeront leurs personnels que les dispositions relatives au temps partiel choisi sont ouvertes aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les entreprises faciliteront le passage de temps complet au temps partiel choisi et inversement, et ce, sans que ce mode d'organisation du temps de travail ne puisse avoir une conséquence quelconque sur l'évolution professionnelle des salariés.

Les salariés à temps partiel seront prioritaires pour retrouver à leur demande un poste à temps plein.

## **Chapitre VI**

### **Rémunération**

#### **Principe d'égalité salariale**

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2011 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes, et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

#### **Rapport annuel de situation comparée**

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'élaborer un rapport annuel écrit de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

L'objectif de ce rapport annuel de situation comparée est de permettre une analyse des écarts constatés entre les femmes et les hommes concernant les rémunérations et les évolutions de carrière, afin de mettre en place des plans d'action.

Pour l'élaboration de ce rapport, les entreprises pourront s'appuyer sur le travail de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche.

#### **Pénalité financière - Égalité professionnelle**

Les partenaires rappellent que l'article L. 2242-5-1 du code du travail (issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) prévoit une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, conclu un accord ou établi un plan d'action sur les objectifs et les mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **Principe «travail égal, salaire égal»**

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique et psychologique.

#### **Définition de la rémunération**

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Les disparités de rémunération ne peuvent pas pour un même emploi être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

#### **Convention collective**

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération en conformité avec la loi ne peut donc en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et les hommes.



---

Les grilles de classification des postes ont été établies à partir de critères de contenus et de niveaux permettant la hiérarchisation des postes. Cette hiérarchisation est indépendante de l'appréciation individuelle des compétences des titulaires de ces postes. À compétence égale, le positionnement d'un(e) salarié(e) dans les grilles de classification ne fait référence ni à son sexe ni à sa situation de famille.

### **Rapport de branche**

Les données statistiques disponibles dans la branche, certes non exhaustives, et telles que ressortant de l'enquête annuelle sur les salaires versés en 2010, font apparaître que la répartition femmes/hommes au niveau de la profession est de 35 % de femmes et de 65 % d'hommes.

En effet, on remarque que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés ; cette disproportion résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales et de comportements qui dépassent le cadre du travail. Les entreprises s'efforceront d'identifier les causes de ce déséquilibre et de proposer des pistes d'action, notamment en sensibilisant l'ensemble des acteurs sur les enjeux sociaux et économiques de la mixité.

Les entreprises s'engagent à examiner ou à modifier les dispositions qui seraient de nature à défavoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ; elles veilleront également à prendre en considération dans toute négociation la question de l'égalité et de la mixité entre les femmes et les hommes, et réfléchiront aux moyens de développer la mixité des métiers.

Des actions sont menées pour que toutes les entreprises répondent au questionnaire annuel envoyé par la branche. Les bases de données ainsi alimentées doivent faciliter les travaux de la branche.

La dernière version disponible de l'enquête annuelle sera transmise aux partenaires sociaux de la branche à l'occasion des négociations de branche relatives aux salaires minima conventionnels.

### **Bilan et mesures correctives**

Les entreprises feront le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et sans raisons objectives professionnelles pouvant les justifier.

Si des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable ne sont pas explicitement justifiés et constatés, les entreprises s'engagent à faire de leur réduction une priorité.

À cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

### **Sanctions - égalité professionnelle**

Le non-respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes expose les entreprises à des sanctions telles que définies à l'article L. 1146-1 du code du travail. Il est donc de leur responsabilité de garantir, notamment, l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

### **Répartition équitable des augmentations**

Les entreprises devront se doter d'une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles pour garantir la répartition équitable entre les femmes et les hommes. Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

### **Sensibilisation, communication de la branche**

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur ce thème par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche, par tout moyen que les fédérations jugeront utiles. Elles pourront ainsi communiquer annuellement, et en cas de modification de la loi, auprès des entreprises par voie de circulaires d'information ou d'articles dans le journal professionnel.

### **Absences liées à la parentalité**

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité ou adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des personnels. Les entreprises veilleront à ce que l'augmentation salariale individuelle du salarié absent pour congé de maternité ou d'adoption soit au moins égale aux augmentations individuelles et collectives salariales accordées sur cette même période.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations, les entreprises de la branche s'engagent à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées à la parentalité.

Les parties rappellent que les congés de maternité et d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif

---

pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

#### **Temps partiel et cotisations de retraite**

Les partenaires sociaux décident que les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, cotiser au régime vieillesse à hauteur du salaire correspondant au temps plein, selon des modalités et conditions figurant dans le code de la sécurité sociale. Les entreprises étudieront la possibilité de prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation résultant de cette option.

#### **Commission de conciliation**

Dans le cadre d'un contentieux entre un salarié et une entreprise au sujet de l'égalité salariale, les deux parties peuvent solliciter, avant d'envisager de saisir une juridiction prud'homale, la réunion d'une commission paritaire chargée de trouver une résolution de l'éventuel conflit.

Cette commission est composée, à parité égale, d'un représentant par organisation syndicale représentative et par organisation patronale.

## **Chapitre VII**

### **Dépôt - Extension - Entrée en vigueur**

#### **Durée de l'accord**

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

#### **Notification**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, par courrier électronique ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

#### **Dépôt**

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

#### **Extension**

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

#### **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

## **Martinique**

### **Prime de vie chère** ***Accord du 19 août 2009***

[Non étendu]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

*Chambre syndicale des gérants de stations services de la Martinique (CSGSSM)*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*CDMT ;*

*UGTM ;*

*CGTM PP.*

*Considérant :*

• *La plateforme de revendications des organisations syndicales CDMT, CGTM-PP, UGTM-Stations-service relative à l'application de la Convention collective nationale du Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 étendue par arrêté du 23 juillet 1990 JORF du 8 août 1990 et les arriérés sur cinq ans, le payement de la prime de vie chère, l'application effective de l'accord de décembre 2005*

---

dans toutes les stations, l'aménagement des locaux et les conditions de travail, le respect de l'hygiène, la sécurité ;

- Comme suite à la demande d'augmentation de marge formulée par la Chambre syndicale des gérants de stations-service auprès de la Préfecture, se décomposant comme suit :

*m* 0,29 centimes par litre pour l'application de la Convention collective

*m* 0,18 centimes par litre pour la prise en compte de l'ARI à compter de mars 2009,

*m* 0,03 centimes par litre pour l'application rétroactive de ces deux majorations au 1<sup>er</sup> mars 2009,

*m* 0,055 centimes pour l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2009,

*m* 0,60 centimes par litre pour le rattrapage des augmentations du SMIC depuis février 2003 ;

Les parties s'accordent sur :

1. L'apayement, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009, de la prime de vie chère et le versement avec lapaie du mois d'août, des mois de mars, avril, mai, juin, juillet ainsi que la quote-part du mois d'août 2009.

2. L'inscription sur les bulletins de paye de toutes les mentions des accords et conventions conformément à toutes dispositions légales.

3. L'affichage des accords de décembre 2002 dans son intégralité, l'ARI et de la publicité de la Convention collective nationale, dans toutes les stations-service.

4. L'élaboration d'une note par la Chambre syndicale des gérants de stations-service sur tous les accords précédemment cités.

5. La mise en place d'une étude exhaustive sur les conditions de travail dans les stations-service dans le cadre du Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail - FACT du réseau ANACT. Dès la signature de l'accord, l'ARACT Martinique mettra en œuvre la procédure avec les partenaires en septembre 2009 avec un rendu des travaux en février 2010.

6. L'implication des compagnies pétrolières dans cette démarche aux côtés des gérants des stations-service pour l'amélioration effective des conditions de travail issues des préconisations de l'étude.

7. Les parties confirment que les relations contractuelles sont régies par la Convention collective Nationale du Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 étendue par arrêté du 23 juillet 1990 JORF du 8 août 1990.

Concernant la mise en application de la Convention Collective Nationale à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009 :

- Conformément au compte-rendu du 15 juin 2009, la chambre syndicale des gérants de stations-service s'engage à verser les sommes correspondantes au plus tard le 31 août 2009, dès obtention de la marge, compte tenu de l'engagement de l'État. Les arriérés sur 5 ans, à partir du 1<sup>er</sup> mars 2009, feront l'objet d'une négociation et d'un octroi de marge.

- La partie salariale rappelle les décisions arrêtées après débats le 15 juin 2009 :

*m* Application de la Convention Collective Nationale à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009

*m* Versement du mois de juillet le 31 juillet 2009

*m* L'apayement des mois de mars à juin 2009, ainsi que les arriérés sur 5 ans à partir du 1<sup>er</sup> mars 2009 feront l'objet d'une négociation entre les parties.

Pour permettre le financement de l'application de la convention collective à compter du 1<sup>er</sup> mars et son effectivité dès le mois d'août, l'État s'engage à garantir l'octroi de la marge correspondante au plus tard le 31 août 2009.

### **Fixation des règles de calcul des arriérés**

#### **Accord du 19 avril 2013**

[Non étendu]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSGSSM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTM ;

CGTM PP.

Il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux protocoles d'accord :

1. Du 19 Août 2009

2. Du 10 février 2012

---

Annexés au présent accord, visant à la fixation des règles de calcul des arriérés de salaires pour la période allant de février 2004 à février 2009.

Les parties se sont engagées à négocier et à mettre en place un accord cadre pour le calcul des arriérés liés à l'application de la convention collective nationale du Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 étendue par arrêté du 23 juillet 1990 JORF du 8 août 1990 pour la période allant de février 2004 à février 2009.

Dans le but de faciliter l'application de cette disposition la Chambre Syndicale des Gérants de Stations-Services de la Martinique mandate le cabinet AUDITEX pour effectuer pour l'ensemble de ses adhérents le chiffrage des arriérés.

## **Titre I**

### **Définition de la période**

Ce chiffrage s'entend sur la période allant de Février 2004 à Février 2009.

Le chiffrage des arriérés sera effectué par la CSGSSM pour l'ensemble de ses adhérents.

Cette mission de chiffrage sera confiée au cabinet AUDITEX.

## **Titre II**

### **Méthodologie et population concernée**

Le chiffrage sera effectué sur la base des fiches de salaires qui seront fournies par l'ensemble des adhérents à la CSGSSM. Pour chaque salarié, chaque adhérent devra remettre à la CSGSSM la classification retenue sur la base conventionnelle.

La régularisation concernera l'ensemble des salariés ayant exercé durant la période mentionnée au Titre I.

## **Titre III**

### **Éléments entrant dans le cadre du chiffrage des arriérés**

#### **A - Salaire de base**

Le salaire de base retenu est celui du salaire conventionnel.

Pour faciliter le calcul, les parties s'entendent pour les dates d'applications suivantes :

Accords salaires	Date d'application retenue
1 <sup>er</sup> mai 2003 étendue au 29 août 2003	30 août 2003
1 <sup>er</sup> mai 2004 étendue au 20 août 2004	21 août 2004
1 <sup>er</sup> mai 2005 étendue au 31 août 2005	1 <sup>er</sup> septembre 2005
1 <sup>er</sup> avril 2006 étendue au 2 août 2006	3 août 2006
1 <sup>er</sup> juillet 2008 étendue au 1 <sup>er</sup> août 2008	2 août 2008

#### **B - Prime d'ancienneté**

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions conventionnelles article 17.

On entend par date de départ de l'ancienneté la date à laquelle le salarié est entré dans l'entreprise sans discontinuer indépendamment du type de contrat (CDD ou CDI).

#### **C - Congé supplémentaire pour ancienneté**

Il sera tenu compte dans le chiffrage conformément aux dispositions conventionnelles des congés supplémentaires pour ancienneté. Ainsi une ligne spécifique sera affectée pour les salariés n'ayant pas bénéficié de ce dispositif conventionnel durant la période concernée.

#### **D - Heure supplémentaire**

Les heures supplémentaires seront également prises en compte dans le calcul des arriérés dès lors qu'elles seront mentionnées sur les fiches depaye.

---

Ainsi dans le calcul une ligne spécifique sera affectée à la régularisation de ce dispositif conventionnel.

### **E - Travail de nuit**

Suite à l'avis de la DIECCTE, et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les dispositions relatives au travail de nuit étant plus favorable dans les accords du 12 décembre 2002 que dans la CCNN, les heures de travail de nuit ne rentrent pas dans le cadre du chiffrage effectué par le cabinet mandaté.

### **F - Jours fériés**

Étant entendu que l'accord du 12 décembre 2002 prévoit une majoration de 50 % pour les jours fériés travaillés et que la convention collective nationale prévoit une récupération pour les jours fériés travaillés, le différentiel de 50 % sera porté au titre des arriérés sous réserve que les jours fériés apparaissent sur les fiches de paye.

Ainsi dans le calcul, une ligne spécifique sera affectée à ce dispositif conventionnel.

### **G - Congés exceptionnels ou Maladie**

Conformément à l'article 18 de la CCN, dans les cas de congés exceptionnels ou de congé maladie, il appartiendra à chacun des salariés de justifier auprès de son employeur au plus tard dans les 30 jours suivant la remise du calcul des réclamations écrites et justifiées liées aux arriérés durant la période concernée en y joignant :

- De décompte de la sécurité sociale pour les indemnités maladie
- Extrait d'acte de naissance
- Extrait d'acte de mariage
- Extrait d'acte de décès
- Tout document pouvant étayer sa demande

Aucune ligne, dans un premier temps, ne sera affectée à l'évaluation de ces rubriques.

## **Titre IV**

### **Modalité mise en œuvre**

Le cabinet AUDITEX s'engage à remettre le chiffrage à la CSGSSM le 30 juin 2013.

Le montant global de ces arriérés seront communiqués à chaque organisation syndicale.

Conformément au protocole de fin de conflit du 10 février 2012 en son article 3 :

- Chaque gérant de station-service devra remettre à chaque salarié le détail des arriérés au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2013
- Les parties s'engagent à se revoir au plus tard le 10 juillet 2013 pour établir le calendrier de paiement des sommes dues au titre des arriérés dont la première échéance interviendra 60 jours après la date de communication du montant des arriérés.

### **Annexe I - Protocole d'accord**

Entre

La Chambre syndicale des gérants de stations-service

Et

La CDMT, la CGTM-PP, l'UGTM-Stations-service,

Considérant :

- La plateforme de revendications des organisations syndicales CDMT, CGTM-PP, UGTM-Stations-service relative à l'application de la Convention collective nationale du Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 étendue par arrêté du 23 juillet 1990 JORF du 8 août 1990 et les arriérés sur cinq ans, le paiement de la prime de vie chère, l'application effective de l'accord de décembre 2002 dans toutes les stations, l'aménagement des locaux et les conditions de travail, le respect de l'hygiène, la sécurité ;
- Comme suite à la demande d'augmentation de marge formulée par la Chambre syndicale des gérants de stations-service auprès de la Préfecture, se décomposant comme suit :

m 0,29 centimes par litre pour l'application de la Convention collective

m 0,18 centimes par litre pour la prise en compte de l'ARI à compter de mars 2009,

m 0,03 centimes par litre pour l'application rétroactive de ces deux majorations au 1<sup>er</sup> mars 2009,

m 0,055 centimes pour l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2009,

m 0,60 centimes par litre pour le rattrapage des augmentations du SMIC depuis février 2003 ;

---

Les parties s'accordent sur :

1. L'apayement, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009, de la prime de vie chère et le versement avec lapaie du mots d'août, des mois de mars, avril, mai, juin, juillet ainsi que la quote-part du mois d'août 2009.
2. L'inscription sur les bulletins depaye de toutes les mentions des accords et conventions conformément à toutes dispositions légales.
3. L'affichage des accords de décembre 2002 dans son intégralité, l'ARI et de la publicité de la Convention collective nationale, dans toutes les stations-service.
4. L'élaboration d'une note par la Chambre syndicale des gérants de stations-service sur tous les accords précédemment cités.
5. La mise en place d'une étude exhaustive sur les conditions de travail dans les stations-service dans le cadre du Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail - FACT du réseau ANACT. Dès la signature de l'accord, l'ARACT Martinique mettra en œuvre la procédure avec les partenaires en septembre 2009 avec un rendu des travaux en février 2010.
6. L'implication des compagnies pétrolières dans cette démarche aux côtés des gérants des stations-service pour l'amélioration effective des conditions de travail issues des préconisations de l'étude.
7. Les parties confirment que les relations contractuelles sont régies par la Convention collective Nationale du Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 étendue par arrêté du 23 juillet 1990 JORF du 8 août 1990.

Concernant la mise en application de la Convention Collective Nationale à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009 :

- Conformément au compte-rendu du 15 juin 2009, la chambre syndicale des gérants de stations-service s'engage à verser les sommes correspondantes au plus tard le 31 août 2009, dès obtention de la marge, compte tenu de l'engagement de l'État. Les arriérés sur 5 ans, à partir du 1<sup>er</sup> mars 2009, feront l'objet d'une négociation et d'une demande d'octroi de marge.

- La partie salariale rappelle les décisions arrêtées après débats le 15 juin 2009 :

m Application de la Convention Collective Nationale à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009

m Versement du mois de juillet le 31 juillet 2009

m L'apayement des mois de mars à juin 2009, ainsi que les arriérés sur 5 ans à partir du 1<sup>er</sup> mars 2009 feront l'objet d'une négociation entre les parties.

Pour permettre le financement de l'application de la convention collective à compter du 1<sup>er</sup> mars et son effectivité dès le mois d'août, l'État s'engage à garantir l'octroi de la marge correspondante au plus tard le 31 août 2009.

Fait à Fort-de-France, le 19 août 2009

## **Annexe II - Protocole d'accord de fin de conflit**

Entre :

La Chambre Syndicale des Gérants des Stations Services de la Martinique (CSGSSM)

Représentée par

D'une part :

Et :

Les Organisations Syndicales UGTM Stations Services et la CGTM Produits Pétroliers

Représentées respectivement par

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit

### **Article 1**

#### **Sur la classification du personnel des stations-service de la Martinique**

Les parties conviennent de finaliser et de valider le projet de grille de classification des emplois adaptée à la situation territoriale de la Martinique et de la mettre en application rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009 :

### **Article 2**

#### **Sur la mise en application rétroactive de la grille entre le 1<sup>er</sup> mars 2009 et le 29 février 2012**

La chambre syndicale des gérants de stations-service, s'engage à :

- effectuer conformément à la convention collective nationale et la grille validée localement par les parties, sous l'égide de l'ARACT, le 17 février 2012, le travail de de classification et de positionnement des salariés avant le 20

---

février 2012 ;

- payer avec les salaires de février le rattrapage de janvier 2012 ;

- payer sur les salaires des mois de mars, avril et mai 2012, le reliquat couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2009 au 31 décembre 2011 ;

Chaque gérant de station service remettra à chacun de ses salariés sa classification et son positionnement dans la grille ;

### **Article 3**

#### ***Sur le payement des arriérés sur les salaires de la période allant de 2004 à 2009***

##### **3.1**

La CSGSSM s'engage à communiquer aux organisations syndicales signataires du présent protocole au plus tard le 30 avril 2012 le chiffrage du montant des arriérés élaboré par le Cabinet d'Expertise mandaté ;

##### **3.2**

Chaque gérant de station service devra remettre à chaque salarié le détail des arriérés au plus tard le 30 avril 2012 établi conformément à l'accord cadre qui aura été fixé avec les organisations syndicales au plus tard le 30 mars 2012.

Le salarié aura la possibilité de se faire assister par le Conseil de son choix.

##### **3.3**

Les parties s'engagent à se revoir pour établir au plus tard le 31 mai 2012, le calendrier de payement des sommes dues au titre des arriérés dont la première échéance interviendra 60 jours après la date de communication du montant arrêté des arriérés.

Toute difficulté rencontrée par la Chambre syndicale dans l'accompagnement des gérants dans le chiffrage des arriérés liée à la mise en œuvre de l'article 2 sera portée à la connaissance des organisations signataires du présent protocole.

### **Article 4**

#### ***Commission de concertation et de conciliation***

Une commission de concertation et de conciliation paritaire sera mise en place entre les parties afin de régler les éventuels litiges qui pourraient naître dans la mise en œuvre du présent accord.

Fait à Fort-de-France, le 10 février 2012

## **Protection sociale complémentaire (intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres)**

### **Accord du 7 mars 2024**

[Étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

FF3C ;

FFPI ;

AIP.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CGT ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

CAT.

## **Préambule**

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la convention collective nationale du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 (IDCC 1408) se sont réunies afin de définir les salariés «non-

---

cadres» pouvant être intégrés à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 précité ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'incapacité et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, bénéficie d'une présomption de conformité aux règles d'exonération en matière de prévoyance complémentaire, le critère n° 1, à savoir l'appartenance aux catégories des «cadres» et des «non-cadres».

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories de «cadres» et de «non-cadres» devait être déterminée par référence à la CCN «AGIRC» de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 bis et 36 de l'Annexe I.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les dispositions des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC. Les catégories de salariés ainsi visées sont toujours :

- les cadres au regard du droit du travail et de la convention collective qui les régit (article 2.1 de l'ANI de 2017, ancien article 4 de la CCN AGIRC) ;
- les «assimilés cadres» (article 2.2 de l'ANI de 2017, ancien article 4 bis de la CCN AGIRC), c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) appartenant à un certain niveau de classification professionnelle de branche.

Il appartient à la Commission paritaire rattachée à l'APEC de déterminer le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Via un mécanisme similaire à celui visé par l'ancien article 36 de l'Annexe I de la CCN AGIRC, l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret précité prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés ne relevant ni de l'article 2.1 ni de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces salariés doivent être définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, lequel doit être agréé par la Commission paritaire rattachée à l'APEC.

Une période transitoire de trois ans a été mise en place, au cours de laquelle le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire conforme aux règles d'exonération URSSAF en vigueur à la date du 31 décembre 2021 continue de bénéficier du traitement social de faveur. Ainsi, les catégories de «cadres» et «non-cadres» peuvent, sous certaines conditions, continuer d'être définies en référence aux anciens articles 4, 4 bis et 36 de l'Annexe I de la CCN AGIRC jusqu'au 31 décembre 2024.

C'est dans le contexte de ces évolutions réglementaires que les partenaires sociaux de la Branche se sont réunis afin de définir les salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire institué par les entreprises relevant de son champ d'application au profit de leurs cadres.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du «Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers» du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

## **Article 2**

### **Catégories objectives**

### **Article 2.1**

#### **Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale, sont visés les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des cadres relevant au moins du coefficient 400.



---

## **Article 2.2**

### **Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire**

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 et sous réserve de la décision d'agrément de la Commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres («APEC»), les entreprises de la branche du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers (IDCC 1408) ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure dans la catégorie objective des cadres de leur régime de protection sociale complémentaire, les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise relevant des coefficients 300 à 320.

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la Branche, elles devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale instituées au niveau des entreprises de la Branche et n'a pas vocation à rendre applicable aux salariés concernés les dispositions de la convention collective nationale du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la Branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

## **Article 4**

### **Dispositions finales**

#### **Article 4.1**

##### **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

#### **Article 4.2**

##### **Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> mai 2024.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations des articles 2.1 et 2.2 du présent accord ne pourront, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la Commission paritaire rattachée à l'APEC.

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 4.3**

##### **Révision - Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 4.4**

##### **Suivi**

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

