

**Convention collective des entreprises du négoce et de distribution de combustibles
solides, liquides, gazeux, produits pétroliers (département de Mayotte)**

SOMMAIRE

Préambule

Chapitre Ier : Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Durée

Article 3 : Révision et dénonciation

Article 4 : Avantages acquis

Article 5 : Droit syndical.

Article 6 : Exercice du droit syndical dans les entreprises

Article 7 : Délégués du personnel.

Article 8 : Comité d'entreprise.

Article 9 : Embauchage.

Article 10 : Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Article 11 : Visite médicale du travail.

Article 12 : Promotion.

Article 13 : Durée du travail.

Article 13 bis : Repos compensateurs pour heures supplémentaires

Article 14 : Repos journalier et hebdomadaire

Article 15 : Jours fériés.

Article 16 : Congés payés.

Article 17 : Ancienneté.

Article 18 : Congés exceptionnels

Article 19 : Congés pour soigner un enfant malade.

Article 20 : Service national

Article 21 : Licenciement pour motif économique.

Article 22 : Réembauchage.

Article 23 : Maternité et congé parental.

Article 24 : Formation.

Article 25 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Article 26 : Changement de résidence

Article 27 : Utilisation de véhicules.

Article 28 : Brevets d'invention.

Article 28 bis : Salaires liés à la réalisation d'objectifs

Article 28 ter : Secret professionnel et non-concurrence

Article 29 : Rémunération des femmes et modalités d'application : du principe à travail égal, salaire égal.

Article 30 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 30 bis : Bas salaires

Article 31 : Travailleurs étrangers.

Article 32 : Handicapés.

Article 33 : Dispositions finales

Chapitre II : Dispositions particulières aux ouvriers et employés

Article 1 : Domaine d'application

Article 2 : Période d'essai

Article 3 : Salaires.

Article 4 : Congés d'ancienneté

Article 5 : Prime d'ancienneté.

Article 6 : Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

- Article 7 : Préavis.
- Article 8 : Indemnités de licenciement
- Article 9 : Retraite complémentaire.
- Article 10 : Départ ou mise à la retraite.

[Chapitre III](#) : Classification du personnel ouvrier et employé

- Article 1 : Méthode de classement.
- Article 2 : Classement des postes par filières
- Article 3 : Polyvalence.
- Article 4 : Remplacements occasionnels ou temporaires
- Article 5 : Modalités de passage des classifications.

[Chapitre IV](#) : Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise

- Article 1 : Domaine d'application.
- Article 2 : Période d'essai.
- Article 3 : Salaires.
- Article 4: Congé d'ancienneté.
- Article 5 : Prime d'ancienneté.
- Article 6 : Indemnisation en cas de maladie ou d'accident.
- Article 7 : Préavis.
- Article 8 : Indemnités de licenciement.
- Article 9 : Retraite complémentaire.
- Article 10 : Départ ou mise à la retraite.

[Chapitre V](#) : Classification des techniciens et agents de maîtrise

- Article 1 : Méthode de classement.
- Article 2 : Classement des fonctions par filières
- Article 3 : Formation.
- Article 4 : Concertation.
- Article 5 : Modalités de passage des classifications

[Chapitre VI](#) : Dispositions particulières aux cadres

- Article 1 : Domaine d'application.
- Article 2 : Période d'essai.
- Article 3 : Salaires.
- Article 4 : Congés supplémentaires.
- Article 5 : Indemnisation en cas de maladie ou d'accident.
- Article 6 : Préavis.
- Article 7 : Indemnités de licenciement.
- Article 8 : Retraite complémentaire.
- Article 9 : Départ ou mise à la retraite.

[Chapitre VII](#) : Classification des cadres

- Article 1 : Méthode de classement.
- Article 2 :
- Article 3 : Formation.
- Article 4 : Concertation.
- Article 5 : Modalités de passage des classifications.

ANNEXES

[Annexe N°1](#) relative à l'indemnisation des salariés d'entreprises participants à la négociation sur la réactualisation de la convention collective.

[Annexe N°2](#) : relative à la formation professionnelle tout au long de la vie

[Annexe N°3](#) : relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

[Annexe N°4](#) : grille de salaires pour toutes les catégories professionnelles (Période transitoire jusqu'en 2019)

Préambule

Les organisations syndicales CGT-Ma, UD-FO, CFE-CGC, CISMA-CFDT et le MEDEF réunis le 23 Mai 2012 ont décidé de demander l'extension à Mayotte de la convention collective du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

Le 6 décembre 2012, le Ministère du Travail à travers la DIECCTE de Mayotte informe les parties de l'impossibilité juridique d'étendre à Mayotte un texte à portée nationale en raison de la spécificité de son contexte réglementaire.

Les parties conviennent donc à l'unanimité de rédiger une convention départementale qui reprenne l'ensemble des dispositions de la convention nationale du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers, légalement applicables compte tenu des spécificités du code du travail de Mayotte.

Les signataires se fixent comme objectif l'application pleine et entière des dispositions de la convention collective nationale au fur et à mesure que le code du travail de Mayotte le permettra.

Ils s'engagent à se réunir au moins une fois par an à la date anniversaire de signature de la présente, à cet effet.

La présente convention et ses annexes se substituent aux dispositions de :

- L'accord de méthode du 08 décembre 2006
- l'accord N°1 du 27 octobre 2006, relatif aux clauses de la convention collective de la branche pétrole (mise en place des dispositions générales de la convention)
- l'accord N°2 du 29 mai 2007, relatif aux clauses de la convention collective des entreprises du secteur du Pétrole de Mayotte (grille de classification)
- l'accord N°3 du 17 août 2007, relatif aux clauses de la convention collective des entreprises du secteur du Pétrole de Mayotte (grille de classification et salaires)
- l'accord N°4 du 18 février 2009, relatif aux clauses de la convention collective des entreprises du secteur du Pétrole de Mayotte (conditions de travail et de l'emploi, congés payés et maladie, propriété intellectuelle)
- l'accord N°5 du 25 novembre 2009 relatif aux clauses de la convention collective des entreprises du secteur du Pétrole de Mayotte (droit syndical, catégories particulières de travailleurs, la formation, gestion des conflits et commission d'interprétation)

Chapitre Ier : Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective est applicable dans le département de Mayotte à tous les salariés des entreprises de stockage et/ou de distribution en gros ou en détail de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers relevant, à titre indicatif, des codes APE 46. 71Z, 47. 78B, 47. 30Z et 35. 22Z, 49 50 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 motorcycle, 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

Révision :

Chaque partie signataire s'engage à se retrouver à la date anniversaire de la signature de la présente convention pour évaluer les modalités de révision et d'harmonisation avec la convention collective nationale du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 étendue.

Chaque partie signataire peut également 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.

Composition et indemnisation des membres de la commission de révision :

La commission de révision sera composée de 2 représentants par organisations syndicales qui seront obligatoirement différents des membres de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 25 de la présente convention.

Voir le texte de [l'annexe N°1](#) relatif à l'indemnisation des salariés d'entreprises participants à la négociation sur la réactualisation de la convention collective.

Dénonciation :

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.

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 légales en vigueur pour la dénonciation des conventions et accords collectifs de travail.

Article 4 : Avantages acquis

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.

Dans les entreprises qui adhéreront à la présente convention postérieurement à la date de signature, 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 à la 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.

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.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

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.

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 peut décider de la constitution d'une section syndicale dans une entreprise ou un établissement conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 déterminé de la manière suivante :

1° Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;

2° Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à cinq cents salariés ;

3° Vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de cinq cents salariés.
Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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.

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.

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 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 œuvre 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.

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.

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 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 œuvre 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 légales en vigueur 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 légales en vigueur.

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. 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 par les dispositions légales en vigueur.

Article 9 : Embauchage.

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.

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 CHSCT, disposera d'un crédit d'heures nécessaires à l'exercice de ses fonctions, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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 CHSCT est 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 conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 11 : Visite médicale du travail.

Tout salarié doit bénéficier, suite à l'examen d'embauche, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé en application des dispositions légales en vigueur.

Cet examen doit être renouvelé selon les dispositions légales en vigueur.

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.

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.

cette interruption d'activité peut être d'une durée supérieure à 2 heures, sans pouvoir excéder 4 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 2 heures. Lorsque l'interruption d'activité sera supérieure à 2 heures, la durée contractuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 18,5 heures par semaine (ou son équivalent au mois), 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 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.

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 3 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 2 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,
- motifs liés à la qualification professionnelle du salarié,
- motifs liés 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.

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 effectuée 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 par accord d'entreprise.

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 :

Conformément aux dispositions légales en vigueur.

d) Heures supplémentaires :

Conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 bis : Repos compensateurs pour heures supplémentaires

Conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 14 : Repos journalier et hebdomadaire

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 onze 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 onze 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 douze mois maximum ou, à défaut, à compensations financières.

Travail posté :

Définition : On parle de **travail posté** pour tout mode d'organisation du travail en équipes selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail selon un certain rythme, continu ou discontinu, entraînant pour eux la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, dans les cas où le repos journalier de onze 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 douze mois maximum ou, à défaut, à des compensations financières.

Les journées de travail d'une durée supérieure à six 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, 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 1er Mai.

Le 1er Mai est jour férié et chômé. Le chômage du 1er 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 1er 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 ;
- 1er Novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 Décembre.

c) Les heures de travail perdues pendant les jours fériés légaux ne peuvent être récupérées.

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 1er 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 les dispositions légales en vigueur.

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.

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 légales en vigueur.

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,
- 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 : six jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant : trois jours ouvrables ;
- communion ou circoncision 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.

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 : Service national

Conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 par 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.

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, selon les conditions légales en vigueur.

Article 24 : Formation.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente des salariés régis par la présente convention.

Les parties conviennent de se référer aux dispositions de [l'annexe 2](#) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

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.

Article 25 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Une commission paritaire de conciliation est instituée afin d'examiner 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.

Elle comportera un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés. Chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire de la présente convention désignera deux représentants. Elle se réunira au lieu de réunion choisi par la délégation patronale.

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 commission paritaire de conciliation 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 commission de conciliation, 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 de la juridiction compétente.

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 dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'indemnisation des membres de cette commission sont identiques à celles prévues à l'annexe 1 relative à l'indemnisation des salariés d'entreprises participants à la négociation sur la réactualisation de la convention.

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 dispositions légales en vigueur.

Article 28 bis : Salaires liés à la réalisation d'objectifs

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

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 notamment 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.

Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération avec les hommes conformément aux dispositions légales en vigueur.

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.

Les parties se reporteront à [l'annexe N°3](#) relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 30 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les employeurs garantissent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accèsion 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.

Les parties se reporteront à [l'annexe N°3](#) relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 30 bis : Bas salaires

Les salaires réels de base des coefficients ne pourront être inférieurs aux salaires figurant dans la grille annexée au présent accord (cf. annexe 4).

Article 31 : Travailleurs étrangers.

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.

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 déterminée par les dispositions légales en vigueur déduction faite des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière.

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 aux dispositions légales en vigueur.

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 les dispositions légales en vigueur. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la DIECCCTE (Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chapitre II : Dispositions particulières aux ouvriers et employés

Article 1 : Domaine d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux ouvriers, employés, des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective dont le classement s'établit entre les coefficients 120 et 190.

Article 2 : Période d'essai

Pour les contrats à durée indéterminée, tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à 2 mois pour les ouvriers, employés (coefficients 120 à 190).

Toutefois, cette période peut être renouvelée, une fois, pour une durée qui ne peut excéder 1 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 équivalant 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 :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 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 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 3 : Salaires.

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) Le minimum garanti correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini conformément à [l'annexe N° 4](#). (1)

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.

(1) (Les partenaires sociaux ont convenu d'une grille de transition afin d'atteindre l'identité des salaires fixés par la convention collective nationale du négoce et distribution de combustibles solides liquides gazeux produits pétroliers en 2019 afin que par la suite les évolutions salariales soient les mêmes que celles prévues en métropole).

Article 4 : 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 5 : Prime d'ancienneté.

Il est attribué aux salariés une prime en fonction de l'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 17 du chapitre Ier.

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 ;
- 11% après 11 ans ;
- 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 6 : Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

En cas d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par un certificat médical adressé dans les 3 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, à la 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	30 jours calendaires	30 jours calendaires de 3 à 5 ans

Années révolues	Tranche principale d'indemnisation à 100%	Tranche supplémentaire d'indemnisation à 66%
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 par les dispositions légales en vigueur, 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 .

Article 7 : 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 8 : Indemnités de licenciement

Sauf cas de faute grave du salarié, une indemnité de licenciement distincte du préavis, telle que définie ci-dessous, sera accordée aux salariés licenciés dont l'ancienneté dans l'entreprise est prévue par les dispositions légales en vigueur 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, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans de présence : 3/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans de présence : 4/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans de présence : 6/10 de mois par année, pro rata 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° Licenciement après trente mois d'ancienneté :

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

2° Licenciement après cinq ans six mois d'ancienneté :

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

3° 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 : $12/10 \times 5\ 000\ F = 6\ 000\ F$.

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 9 : Retraite complémentaire.

Les dispositions concernant les régimes complémentaires de retraite sont rendus applicables à Mayotte dans des conditions fixées par accord entre les partenaires sociaux gestionnaires desdits régimes et les partenaires sociaux représentatifs au niveau du département.

Article 10 : Départ ou mise à la retraite.

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.

B. - Retraite à l'initiative de l'employeur

la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, sera effectuée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le délai de prévenance est de 6 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 et employé

Article 1 : Méthode de classement.

Le classement de chaque salarié s'effectue en premier lieu par niveau puis par échelon tout en prenant en compte trois critères qui sont le type d'activité, la responsabilité et les connaissances professionnelles requises.

Les coefficients cités ci-dessous, affectés à chaque échelon de la grille de classification, doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels. Seuls les coefficients de cette grille peuvent servir de base à la classification du personnel.

TABLEAU DES COEFFICIENTS.

Niveau I.	Niveau II.	Niveau III.
Echelon 1 : 120	Echelon 1 : 140	Echelon 1 : 170
Echelon 2 : 125	Echelon 2 : 150	Echelon 2 : 180
Echelon 3 : 130	Echelon 3 : 160	Echelon 3 : 190

Article 2 : Classement des postes par filières

A. - Définition des niveaux

Niveau I

Type d'activité : salarié exécutant des tâches simples ou répétitives en application de consignes précises.

Responsabilité : exécution du travail conforme aux consignes reçues sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure.

Niveau des connaissances : personnel occupant des emplois ne nécessitant aucune formation spécifique.

Niveau II

Type d'activité : travaux d'exécution qualifiés dans le cadre de directives générales. Ces travaux variés peuvent être effectués en fonction de l'activité économique ou saisonnière de l'entreprise.

Responsabilité : responsable de l'exécution des tâches confiées sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau des connaissances : niveau de qualification relevant d'une formation spécifique minimum sanctionnée par un diplôme relatif à l'emploi principal occupé ou des connaissances équivalentes.

Niveau III

Type d'activité : travaux très qualifiés pouvant être exécutés sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique et, dans certaines circonstances, en pleine autonomie.

Responsabilité : le salarié dispose d'une certaine initiative dans l'exécution de son travail. Selon la nature de l'emploi, il peut être amené à contrôler du personnel d'un niveau hiérarchique inférieur, en fonction des instructions reçues.

Niveau des connaissances : le salarié possède le diplôme ou les connaissances professionnelles requises à l'exécution de travaux très qualifiés.

B. - Grilles de classification

Filière commerciale et administrative

Niveau : I Echelon : 3 Coefficient : 130

Désignation - emploi : Employé de bureau. Standardiste.

Niveau : II Echelon : 1 Coefficient : 140

Désignation - emploi : Personnel d'accueil. Employé commercial et/ou administratif débutant.

Aide-comptable 1er échelon.

Niveau : II Echelon : 2 Coefficient : 150

Désignation - emploi : Aide-comptable 2e échelon.

Employé commercial et/ou administratif ayant une bonne expérience.

Niveau : II Echelon : 3 Coefficient : 160

Désignation - emploi : Employé commercial et/ou administratif qualifié.

Secrétaire.

Niveau : III Echelon : 1 Coefficient : 170

Désignation - emploi : Employé commercial et/ou administratif très qualifié. Personnel de vente débutant. Comptable 1er degré.

Niveau : III Echelon : 2 Coefficient : 180

Désignation - emploi : Personnel de vente ayant une bonne expérience.

Niveau : III Echelon : 3 Coefficient : 190

Désignation - emploi : Comptable 2e degré. Personnel de vente très qualifié.

Filière logistique

Niveau : I Echelon : 1 Coefficient : 120

Désignation - emploi : Coursier. Homme de chantier ou de cour. Manoeuvre.

Niveau : I Echelon : 2 Coefficient : 125

Désignation - emploi : Aide-livreur. Manutentionnaire travaillant sans l'aide d'engins mécaniques.

Niveau : I Echelon : 3 Coefficient : 130

Désignation - emploi : Manutentionnaire spécialisé pouvant utiliser des engins mécaniques.

Niveau : II Echelon : 1 Coefficient : 140

Désignation - emploi : Magasinier.

Peseur sur pont bascule.

Chauffeur-livreur utilisant le permis B et assurant l'entretien courant de son véhicule.

Conducteur d'engins, type chariots-élévateurs (cariste).

Niveau : II Echelon : 2 Coefficient : 150

Désignation - emploi : Chauffeur-livreur utilisant le permis C et chargé de l'entretien courant de son véhicule.

Magasinier-livreur.

Niveau : II Echelon : 3 Coefficient : 160

Désignation - emploi : Chauffeur-livreur utilisant le permis C assurant l'entretien courant de son véhicule et assurant l'encaissement.

Niveau : III Echelon : 1 Coefficient : 170

Désignation - emploi : Chauffeur-livreur utilisant le permis E assurant l'entretien de son véhicule et assurant l'encaissement.

Niveau : III Echelon : 2 Coefficient : 180

Désignation - emploi : Chauffeur-livreur très qualifié, échelon 2.

Niveau : III Echelon : 3 Coefficient : 190

Désignation - emploi : Chauffeur-livreur très qualifié, échelon 3.

Filière technique

Niveau : I Echelon : 1 Coefficient : 120

Désignation - emploi : Employé de piste de station-service/non encaisseur. Personnel de nettoyage.

Niveau : I Echelon : 2 Coefficient : 125

Désignation - emploi : Employé de piste de station-service/encaisseur. Ramoneur. Aide-monteur.

Niveau : I Echelon : 3 Coefficient : 130

Désignation - emploi : Employé de piste de station-service très qualifié responsable des encaissements.

Niveau : II Echelon : 2 Coefficient : 150

Désignation - emploi : Ouvrier qualifié.

Personnel d'entretien débutant assurant les travaux de nettoyage et d'entretien courant des installations de chauffage.

Niveau : II Echelon : 3 Coefficient : 160

Désignation - emploi : Personnel d'entretien assurant tous les travaux de nettoyage et d'entretien courant des installations de chauffage et le dépannage de matériels de chauffage.

Niveau : III Echelon : 1 Coefficient : 170

Désignation - emploi : 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.

Niveau : III Echelon : 2 Coefficient : 180

Désignation - emploi : 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.

Niveau : III Echelon : 3 Coefficient : 190

Désignation - emploi : Agent technique " chauffage " très qualifié

Article 3 : Polyvalence.

Etant 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 œuvre de manière régulière ou cyclique dans des fonctions différentes des connaissances spécifiques sanctionnées par des diplômes ou acquises par l'expérience professionnelle.

Elle s'applique aux niveaux II et III.

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 techniciens et agents de maîtrise

Article 1 : Domaine d'application.

Les présentes dispositions s'appliquent aux techniciens et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective dont le classement s'établit entre les coefficients 210 à 290

Article 2 : Période d'essai.

Tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise (coefficients 210 à 290).

Toutefois, cette période peut être renouvelée, une fois, pour une durée qui ne peut excéder 1 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 équivalant 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 :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 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 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 3 : Salaires.

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) 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 conformément à [l'annexe N°4](#). (1)

(1) (Les partenaires sociaux ont convenu d'une grille de transition afin d'atteindre l'identité des salaires fixés par la convention collective nationale du négoce et distribution de combustibles solides liquides gazeux produits pétroliers en 2019 afin que par la suite les évolutions salariales soient les mêmes que celles prévues en métropole).

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: 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 5 : Prime d'ancienneté.

Il est attribué aux salariés une prime en fonction de l'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 17 du chapitre Ier.

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 ;
- 11% après 11 ans ;
- 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 6 : Indemnisation en cas de maladie ou d'accident.

En cas d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par un certificat médical adressé dans les 3 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, à la 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	30 jours calendaires
5 à 10 ans	60 jours calendaires	30 jours calendaires
10 à 15 ans	120 jours calendaires	30 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 selon les dispositions légales en vigueur, 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.

Article 7 : 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 8 : Indemnités de licenciement.

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, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans de présence : 3/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans de présence : 4/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans de présence : 6/10 de mois par année, pro rata 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° Licenciement après trente mois d'ancienneté :

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

2° Licenciement après cinq ans et six mois d'ancienneté :

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

3° 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 : $12/10 \times 7\ 000\ F = 8\ 400\ F$.

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 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 d'un remboursement de frais.

Article 9 : Retraite complémentaire.

Les dispositions concernant les régimes complémentaires de retraite sont rendus applicables à Mayotte dans des conditions fixées par accord entre les partenaires sociaux gestionnaires desdits régimes et les partenaires sociaux représentatifs au niveau du département.

Article 10 : Départ ou mise à la retraite.

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.

B. - Retraite à l'initiative de l'employeur

la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, sera effectuée conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 V : Classification des techniciens et agents de maîtrise

Article 1 : Méthode de classement.

Le classement des agents de maîtrise et techniciens s'effectue au niveau IV par échelon en prenant en compte les trois critères : type d'activité, responsabilité et connaissances professionnelles.

Les coefficients cités ci-dessous affectés à chaque échelon de la grille de classification doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels. Seuls les coefficients de cette grille peuvent servir de base à la classification du personnel.

TABLEAU DES COEFFICIENTS

(Niveau IV)

ÉCHELON I : 210

ÉCHELON II : 250

ÉCHELON III : 290

Article 2 : Classement des fonctions par filières

A. - Définition du niveau IV

a) Type d'activité :

Les techniciens et agents de maîtrise font partie du personnel d'encadrement. Leurs activités requièrent compétence, qualification et responsabilité. Certains peuvent exercer des fonctions de commandement et d'animation.

b) Responsabilité :

Personnel qui dispose d'initiatives dans la conduite et l'exécution de son travail.

c) Niveau des connaissances :

Personnel possédant les diplômes ou des connaissances professionnelles approfondies.

d) Seuil d'accès des diplômes :

Brevet de techniciens supérieur, niveau IV - AM 1.

Diplôme universitaire de technologie, niveau IV - AM 1.

Avec une expérience professionnelle de un an, les diplômés ayant une équivalence reconnue avec ceux figurant ci-dessus seront pris en considération dans les mêmes conditions.

B. - Définition des échelons

Les agents de maîtrise et techniciens sont repris sous le vocable agents de maîtrise.

AM 1 : AM responsable de la conduite et de l'application d'un programme de travail à partir d'instructions précises. Il peut exercer un commandement sur un groupe de personnel de classification inférieure.

AM 2 : AM responsable de l'exécution d'un programme. Il peut exercer un commandement sur un groupe de personnel de classification inférieure, y compris AM 1.

AM 3 : AM responsable de l'exécution d'une mission à la préparation de laquelle il peut être associé. Il peut exercer un commandement sur un personnel de niveau ou d'échelon inférieur.

C. - Grille de classification

Echelon : AM 1 Coefficient : 210

Filière technique : Echelon 1 Technicien. Contremaître. Chef de chantier.

Filières commerciale, administrative, informatique et comptable : Echelon 1 Attaché technico-commercial. Inspecteur commercial. Responsable de groupe/section.

Echelon : AM 2 Coefficient : 250

Filière technique : Echelon 2 Technicien. Contremaître. Chef de chantier.

Filières commerciale, administrative, informatique et comptable : Echelon 2 Attaché technico-commercial. Inspecteur commercial. Responsable de groupe/section.

Echelon : AM 3 Coefficient : 290

Filière technique : Echelon 3 Technicien. Contremaître. Chef de chantier.

Filières commerciale, administrative, informatique et comptable : Echelon 3 Attaché technico-commercial. Inspecteur commercial. Responsable de groupe/section

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 œuvre 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.

Tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est de 4 mois pour les cadres.

Toutefois, cette période peut être renouvelée, une fois, pour une durée qui ne peut excéder 2 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 :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 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 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours

Article 3 : Salaires.

Appointements minimaux : les appointements minimaux garantis précisés dans le cadre de [l'annexe N°4](#) , correspondent à l'horaire hebdomadaire légal.

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.

En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté 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'établissement recevra pendant une durée d'un mois, de date à date, à la suite du délai de franchise de la sécurité sociale, son traitement sur la base du salaire brut du mois en cours, sous déduction :

- 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 selon les dispositions légales en vigueur, 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.

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.

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, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans de présence : 4/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans de présence : 6/10 de mois par année, pro rata temporis ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans de présence : 7/10 de mois par année, pro rata 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° 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° 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 pro rata 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 dispositions concernant les régimes complémentaires de retraite sont rendus applicables à Mayotte dans des conditions fixées par accord entre les partenaires sociaux gestionnaires desdits régimes et les partenaires sociaux représentatifs au niveau du département.

Article 9 : Départ ou mise à la retraite.

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.

B. - Retraite à l'initiative de l'employeur.

la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, sera effectuée conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 VII : Classification des cadres

Article 1 : Méthode de classement.

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

Les niveaux et coefficients indiqués ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels annuels.

La classification du personnel " Cadres " s'effectuera obligatoirement en fonction de cette grille.

NIVEAU : 5 K : 260 EMPLOIS/FONCTIONS REPERES : Cadre débutant dans la vie professionnelle

NIVEAU : 5 K : 300 EMPLOIS/FONCTIONS REPERES : Le passage au coefficient 300 se fera après au maximum un an d'ancienneté au coefficient 260.

NIVEAU : 6 K : 340 EMPLOIS/FONCTIONS REPERES : Exerce sa responsabilité dans le cadre de missions bien précises, ou après au maximum 2 ans d'ancienneté au coefficient 300.

NIVEAU : 6 K : 380 EMPLOIS/FONCTIONS REPERES : Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience assez étendue dans sa spécialité.

NIVEAU : 6 K : 420 EMPLOIS/FONCTIONS REPERES : Exerce sa fonction dans le cadre de missions précises et dispose d'une expérience étendue dans sa spécialité.

NIVEAU : 6 K : 460 EMPLOIS/FONCTIONS REPERES : Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience très étendue dans sa spécialité.

NIVEAU : 6 K : 500 EMPLOIS/FONCTIONS REPERES : 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 : 7 K : 600 EMPLOIS/FONCTIONS REPERES : Cadre hautement spécialisé disposant d'une très large autonomie. Peut exercer son autorité sur plusieurs cadres de niveau inférieur.

NIVEAU : 7 K : 720 EMPLOIS/FONCTIONS REPERES : Cadre hautement spécialisé responsable de la coordination de plusieurs services ou départements.

NIVEAU : 8 K : 900 EMPLOIS/FONCTIONS REPERES : Cadre de position supérieure.

Article 2

1° Niveau 5. Cadres débutants.

Ce niveau est réservé aux cadres débutants 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.

Ce niveau ne peut recevoir des salariés venant du niveau 4 de la classification du personnel technicien et agent de maîtrise, tel que défini au chapitre V de la présente convention.

2° Niveau 6. Cadres confirmés.

Ce niveau concerne les cadres qualifiés diplômés. Les salariés ayant acquis par leur expérience professionnelle des compétences équivalentes peuvent également accéder directement à cette position.

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

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

3° Niveau 7. Cadres hautement expérimentés.

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 peuvent exercer un commandement sur du personnel d'exécution et d'encadrement.

A 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.

4° Niveau 8. Cadres supérieurs.

Ce niveau est réservé aux cadres de position supérieure. Il est réservé à ceux 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 niveaux 5, 6 et 7, placés directement sous leurs ordres.

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 œuvre 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.

Les signataires :

Le représentant du MEDEF

Le représentant de l' UD-FO

Michel TAILLEFER

M ANLLI Amada

Le représentant de la CGT-ma

M Ali SAID HACHIM

Le représentant de la CISMA-CFDT

M ABDOU ISSOUFFI

Le représentant de la CFE-CGC

M CHEBANI Nomane

Annexe N°1 relative à l'indemnisation des salariés d'entreprises participants à la négociation sur la réactualisation de la convention collective.

Article 1er

Les indemnités seront établies et versées de la façon suivante :

a) Nombre :

Elles seront reconnues à deux délégués, au maximum, présents à une journée de négociation par organisation syndicale de salariés.

b) Durée :

Elles porteront sur la journée de négociation.

c) Montant :

Elles comporteront :

1° Le maintien intégral du salaire ;

2° Le remboursement des frais de transport sur la base du barème kilométrique des impôts.

3° Une indemnité maximale par repas de 15 euros pour une journée complète de négociation.

d) Modalités :

Ces indemnités seront remboursées sur justificatifs par l'entreprise à laquelle appartient le délégué, sous la responsabilité des organisations patronales.

Article 2

Le présent protocole s'appliquera aux organisations patronales et syndicales qui participent aux réunions de révision et de dénonciation prévues à l'article 3 de la présente convention collective.

Article 3

Ce protocole, après signature, s'appliquera aux réunions prévues :

- Au moins une fois par an à la date anniversaire de la présente convention afin de tenir compte des évolutions réglementaires du Code du travail de Mayotte et de la convention collective nationale du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985.

Annexe N°2 : relative à la formation professionnelle tout au long de la vie

Article Préambule

Etant 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.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation du personnel de l'entreprise découle des textes en vigueur et des accords conventionnels.

I. - Actions de formation

Les entreprises étudient et mettent en œuvre, 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.

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 fixées par le code du travail applicable à Mayotte.

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 en 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 œuvre 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

V. – Financement

Les actions de formation dans le cadre de la formation professionnelle continue peuvent être financées par OPCALIA.

Annexe N°3 : relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule

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 Ier : 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.

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. – Evolution

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. A ce titre, elles veilleront à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

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 : Equilibre 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

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. – Egalité professionnelle :

Conformément aux dispositions légales en vigueur.

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. A 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.

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.

A cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

Sanctions. – Egalité professionnelle

Le non-respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes expose les entreprises à des sanctions telles que définies selon les dispositions légales en vigueur. 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.

Annexe N°4 : grille de salaires pour toutes les catégories professionnelles (Période transitoire jusqu'en 2019)

(Grille du 11 juin 2013 en vigueur au 12 juin 2013 pour les entreprises adhérentes des syndicats signataires et au 27 juin 2013 pour les autres entreprises)

		0,83000	0,86000	0,89000	0,92000	0,95000	0,98000	1,00000
		Salaires mini de la branche						
Coefficient	Traitement	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
120	1 439,11	1 194,46	1 237,63	1 280,81	1 323,98	1 367,15	1 410,33	1 439,11
125	1 439,94	1 195,15	1 238,35	1 281,55	1 324,74	1 367,94	1 411,14	1 439,94
130	1 440,77	1 195,84	1 239,06	1 282,29	1 325,51	1 368,73	1 411,95	1 440,77
140	1 442,43	1 197,22	1 240,49	1 283,76	1 327,04	1 370,31	1 413,58	1 442,43
150	1 444,10	1 198,60	1 241,93	1 285,25	1 328,57	1 371,90	1 415,22	1 444,10
160	1 445,76	1 199,98	1 243,35	1 286,73	1 330,10	1 373,47	1 416,84	1 445,76
170	1 447,42	1 201,36	1 244,78	1 288,20	1 331,63	1 375,05	1 418,47	1 447,42
180	1 508,94	1 252,42	1 297,69	1 342,96	1 388,22	1 433,49	1 478,76	1 508,94
190	1 570,46	1 303,48	1 350,60	1 397,71	1 444,82	1 491,94	1 539,05	1 570,46
210	1 693,50	1 405,61	1 456,41	1 507,22	1 558,02	1 608,83	1 659,63	1 693,50
250	1 939,58	1 609,85	1 668,04	1 726,23	1 784,41	1 842,60	1 900,79	1 939,58
260	2 001,10	1 660,91	1 720,95	1 780,98	1 841,01	1 901,05	1 961,08	2 001,10
290	2 185,66	1 814,10	1 879,67	1 945,24	2 010,81	2 076,38	2 141,95	2 185,66
300	2 247,18	1 865,16	1 932,57	1 999,99	2 067,41	2 134,82	2 202,24	2 247,18
340	2 493,26	2 069,41	2 144,20	2 219,00	2 293,80	2 368,60	2 443,39	2 493,26
380	2 739,34	2 273,65	2 355,83	2 438,01	2 520,19	2 602,37	2 684,55	2 739,34
420	2 985,42	2 477,90	2 567,46	2 657,02	2 746,59	2 836,15	2 925,71	2 985,42
460	3 231,50	2 682,15	2 779,09	2 876,04	2 972,98	3 069,93	3 166,87	3 231,50
500	3 477,58	2 886,39	2 990,72	3 095,05	3 199,37	3 303,70	3 408,03	3 477,58
600	4 092,78	3 397,01	3 519,79	3 642,57	3 765,36	3 888,14	4 010,92	4 092,78
720	4 831,02	4 009,75	4 154,68	4 299,61	4 444,54	4 589,47	4 734,40	4 831,02
900	5 938,38	4 928,86	5 107,01	5 285,16	5 463,31	5 641,46	5 819,61	5 938,38

Avenant n°1 du 28 aout 2013 modifiant l'annexe 4 relative aux salaires de la convention collective des entreprises de négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers (département de Mayotte)

(en vigueur au 29 aout 2013 pour les entreprises adhérentes des syndicats signataires et au pour les autres entreprises)

La présente grille se substitue à celle de l'annexe 4 signée le 11 juin 2013.

		0,83000	0,86000	0,89000	0,92000	0,95000	0,98000	1,00000
		Salaires mini de la branche						
Coefficients	Minima au 1/07/2013	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
120	1460,70	1 212,38	1 256,20	1 300,02	1 343,84	1 387,67	1 431,49	1 460,70
125	1461,54	1 213,08	1 256,92	1 300,77	1 344,62	1 388,46	1 432,31	1 461,54
130	1462,39	1 213,78	1 257,66	1 301,53	1 345,40	1 389,27	1 433,14	1 462,39
140	1464,08	1 215,19	1 259,11	1 303,03	1 346,95	1 390,88	1 434,80	1 464,08
150	1465,76	1 216,58	1 260,55	1 304,53	1 348,50	1 392,47	1 436,44	1 465,76

160	1467,45	1 217,98	1 262,01	1 306,03	1 350,05	1 394,08	1 438,10	1 467,45
170	1469,14	1 219,39	1 263,46	1 307,53	1 351,61	1 395,68	1 439,76	1 469,14
180	1531,58	1 271,21	1 317,16	1 363,11	1 409,05	1 455,00	1 500,95	1 531,58
190	1594,03	1 323,04	1 370,87	1 418,69	1 466,51	1 514,33	1 562,15	1 594,03
210	1718,91	1 426,70	1 478,26	1 529,83	1 581,40	1 632,96	1 684,53	1 718,91
250	1968,69	1 634,01	1 693,07	1 752,13	1 811,19	1 870,26	1 929,32	1 968,69
260	2031,13	1 685,84	1 746,77	1 807,71	1 868,64	1 929,57	1 990,51	2 031,13
290	2218,46	1 841,32	1 907,88	1 974,43	2 040,98	2 107,54	2 174,09	2 218,46
300	2280,90	1 893,15	1 961,57	2 030,00	2 098,43	2 166,86	2 235,28	2 280,90
340	2530,67	2 100,46	2 176,38	2 252,30	2 328,22	2 404,14	2 480,06	2 530,67
380	2780,44	2 307,77	2 391,18	2 474,59	2 558,00	2 641,42	2 724,83	2 780,44
420	3030,22	2 515,08	2 605,99	2 696,90	2 787,80	2 878,71	2 969,62	3 030,22
460	3279,99	2 722,39	2 820,79	2 919,19	3 017,59	3 115,99	3 214,39	3 279,99
500	3529,76	2 929,70	3 035,59	3 141,49	3 247,38	3 353,27	3 459,16	3 529,76
600	4154,19	3 447,98	3 572,60	3 697,23	3 821,85	3 946,48	4 071,11	4 154,19
720	4903,51	4 069,91	4 217,02	4 364,12	4 511,23	4 658,33	4 805,44	4 903,51
900	6027,48	5 002,81	5 183,63	5 364,46	5 545,28	5 726,11	5 906,93	6 027,48

Entrée en vigueur :

Les parties conviennent de fixer la date d'entrée en vigueur de la grille de salaires au 1^{er} juillet 2013.
