



GUIDE DES SALARIÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU NÉGOCE ET DE DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES, GAZEUX, PRODUITS PÉTROLIERS **2024**

FO AUX CÔTÉS DE TOUS LES SALARIÉS

*Un problème au boulot, j'appelle FO
Mon vote c'est ma Force*

INTRODUCTION

Les droits des salariés sont régis par le Code du Travail, les conventions collectives et les accords d'entreprises. Ce guide abordera quelques points essentiels de la convention collective nationale du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers (IDCC 1408).

L'IDCC 1408 est l'identifiant de la convention collective Négoces combustibles solides liquides gazeux. Cet identifiant est délivré par le ministère du travail. Vous pouvez retrouver des références du code IDCC 1408 dans la DSN de votre entreprise par exemple ou sur vos fiches de paie.

Rappel : Depuis 2017 des accords d'entreprises peuvent être moins-disant que la convention collective ou le Code du Travail. Force Ouvrière a contesté cela et continuera à s'y opposer.

L'organisation Force Ouvrière, représentative au niveau de la branche du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers, est là pour défendre vos intérêts et pour vous informer. Dans une période où ce secteur est en plein virage. Ce livret est conçu pour répondre à certaines interrogations quant à vos droits et que vous puissiez ainsi les faire appliquer.

LA BRANCHE EN QUELQUES CHIFFRES :

Environ



dont

1/3 environ en TPE

Salaire minimal :



SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| FO : SES PRINCIPES ET SES COMBATS ! | 4 |
| SALAIRES | 5 |
| SECRET PROFESSIONNEL ET NON-CONCURRENCE | 7 |
| INDEMNITÉ DE SERVITUDE / | |
| INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES : | 7 |
| Véhicules personnels : | 7 |
| Voitures de service : | 8 |
| Déplacements : | 8 |
| LES PRIMES ET MAJORATIONS | 9 |
| 1/ PRIMES D'ANCIENNETÉ | 9 |
| a/ Ouvriers | 9 |
| b/Agents d'encadrement et techniciens | 9 |
| 2/ HEURES SUPPLÉMENTAIRES | 9 |
| 3/ ASTREINTE | 10 |
| 4/ REPOS HEBDOMADAIRE | 10 |
| 5/ TRAVAIL DE NUIT | 11 |
| 6/ MAJORATION POUR TRAVAUX PÉNIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES | 11 |
| DROITS À CONGÉS : | 12 |
| CONGÉS PAYÉS : | 12 |
| CONGÉ DE PARENTÉ : | 12 |
| 1° Visites médicales pré et postnatales : | 12 |
| 2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes : | 13 |
| 3° Congé de maternité et congé parental : | 13 |
| 4° Congé pour enfant malade. | 14 |
| CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE | 14 |
| QUELQUES RÉPONSES À VOS QUESTIONS.... | 15 |

FO : SES PRINCIPES ET SES COMBATS !

L'organisation Force Ouvrière est indépendante vis-à-vis des partis politiques, des gouvernements, de l'Etat, du patronat et des religions.

La dignité et le respect des salariés passent notamment par un salaire garanti collectivement par la négociation, dont le pouvoir d'achat augmente régulièrement et dans le respect du principe « travail égal, salaire égal ».

Fondamentalement attachée aux valeurs républicaines (Liberté-Egalité-Fraternité-Laïcité), **FO** défend le service public et la sécurité sociale comme étant des structures assurant des droits égaux aux citoyens.



A **FO** chacun est libre, car la condition de l'indépendance de **FO** est celle de la liberté et de l'indépendance d'esprit de chacun de ses adhérents. L'objectif de **FO** est celui du progrès social, du respect des droits et du droit au respect.

Salariés des très petites entreprises, **FO** est à vos côtés pour sortir de la méconnaissance de vos droits et ainsi vous donner la possibilité d'agir directement et collectivement pour le progrès de ces droits.

<https://www.info-tpe.fr>



SALAIRES

Salaire minima conventionnel pour 35h hebdomadaires :

| Ouvriers / employés : | | | | | |
|------------------------------|---|--|---|---|--|
| Coefficients : | Correspondance filière commerciale Correspondance filière commerciale | Correspondance filière administrative/ support | Correspondance filière logistique | Correspondance filière technique | Valeurs applicables au 1 ^{er} mai 2023 en euros |
| 200 | Employé(e) commercial(e) | Personnel de nettoyage / Employé(e) administratif(ive) | Personnel de nettoyage / Manutentionnaire | Assistant(e) / Aide-monteur(euse) | 1 780,20 |
| 210 | Employé(e) commercial(e) (qualifié) | Personnel de nettoyage / Employé(e) administratif(ive) qualifié(e) | Personnel de nettoyage / Manutentionnaire qualifié | Assistant(e) / Ramoneur(euse) | 1 786,21 |
| 220 | Assistant(e) commercial(e) – niveau Bac | Assistant(e) administratif(ive) / assistance comptable | Magasinier(e) / Cariste / Coursier(e) – permis C | Magasinier(ère) / Monteur(euse) / Technicien(ne) | 1 795,27 |
| 230 | Assistant(e) commercial(e) qualifié(e) – niveau Bac | Assistant(e) administratif(ive) / assistance comptable qualifié | Assistant(e) logistique / dispatcheur(euse) . Mécanicien(ne) / Opérateur(rice) / Chauffeur(euse)-livreur – permis C/E | Magasinier(ère) / Monteur(euse) / Technicien(ne) | 1 809,32 |
| 240 | Assistant(e) commercial(e) / commercial itinérant – niveau Bac / Bac +2 | Assistant(e) administratif(ive) / assistance comptable | Assistant(e) logistique / dispatcheur(euse) . Mécanicien(ne) / Opérateur(rice) / Chauffeur(euse)-livreur – Permis C/E | Gestionnaire / Monteur(euse) / Technicien(ne) / Dépanneur(se) | 1 837,20 |
| 250 | Assistant(e) commercial(e) / Commercial(e) itinérant(e) qualifié(e) – niveau Bac/Bac +2 | Assistant(e) administratif(ive) / assistance comptable qualifié | Assistant(e) logistique / dispatcheur(euse) . Mécanicien(ne) / Opérateur(rice) / Chauffeur(euse)-livreur – Permis C/E | Gestionnaire / Monteur(euse) / Technicien(ne) / Dépanneur(se) | 1 912,11 |

| Techniciens : Bac +2 | | | | | | |
|-----------------------------|--|--|---|---------------------------------------|--|--|
| ef. | Emplois indicatifs | | | | | Valeurs applicables au 1 ^{er} mai 2023 en euros |
| | Filière services-supports | Filière commerciale | Filière technique | Filière logistique | Filière stations-service | |
| 300 | Comptable, informaticien(ne), assistant(e) RH, responsable de groupe / section | Attaché(e) technico-commercial(e), inspecteur(trice) commercial(e) | Technicien(ne), contremaître, chef(e) de chantier | Dispatcheur (euse), agent(e) de dépôt | Adjoint(e) au responsable de station-service, chef(e) de station-service | 2 061,92 |

| | | | | | | |
|-----|--|--|---|---|--|----------|
| 310 | Comptable, informaticien(ne), assistant(e) RH, responsable de groupe / section | Attaché(e) technico-commercial(e), inspecteur(trice) commercial(e) | Technicien(ne), contremaître, chef(e) de chantier | Dispatcheur (euse), agent(e) de dépôt | Adjoint(e) au responsable de station-service | 2 361,55 |
| 320 | Comptable, informaticien(ne), assistant(e) RH, responsable de groupe / section | Attaché(e) technico-commercial(e), inspecteur(trice) commercial(e) | Technicien(ne), contremaître, chef(e) de chantier | Dispatcheur (euse), chef(e) de dépôt, agent(e) de dépôt | Adjoint(e) au responsable de station-service | 2 661,17 |

| Cadres | | |
|--------|--|----------|
| 400 | Cadre débutant(e) | 2 736,08 |
| 410 | Exerce sa responsabilité dans le cadre de missions bien précises ou après au maximum 1 an d'ancienneté au coefficient 400 | 3 035,72 |
| 420 | Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience assez étendue dans sa spécialité | 3 634,97 |
| 430 | Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience très étendue dans sa spécialité, est considéré (e) comme expert | 4 234,23 |
| 440 | Cadre hautement spécialisé (e) disposant d'une très large autonomie. Peut exercer son autorité sur plusieurs cadres de niveau inférieur | 4 983,30 |
| 450 | Cadre hautement spécialisé (e) responsable de la coordination de plusieurs services ou départements | 5 882,19 |
| 460 | Cadre dirigeant (e) | 7 230,51 |

Rappel : Aucun salarié ne peut être payé en dessous du SMIC même si son minimum conventionnel est en dessous.

A noter : Compte tenu de la spécificité de la fonction commerciale, il est convenu que les entreprises ont la possibilité d'introduire dans la rémunération des salariés 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.

La loi fixe des minimums, notamment le SMIC, pour tous les salariés en France. Mais ce sont bien les branches qui définissent la grille de salaire qui est normalement plus favorable que le SMIC.

*Si votre entreprise ne respecte pas les salaires fixés par cette grille de salaire, vous disposez **d'une durée de 3 ans** à partir du premier salaire non conforme pour saisir le conseil des prud'hommes. Adressez-vous à FO pour vous aider dans vos démarches.*

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'entreprise¹.

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

INDEMNITÉ DE SERVITUDE / INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES :

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 ([pour 2023](#)).

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 120-2 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1995, art. 1er).

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.



LES PRIMES ET MAJORATIONS

1/ PRIMES D'ANCIENNETÉ

a/ Ouvriers

| C o e f f i - cient | Primes d'ancienneté | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 3 ans 3% | 6 ans 6% | 9 ans 9% | 10 ans 10% | 11 ans 11% | 12 ans 12% | 13 ans 13% | 14 ans 14% | 15 ans 15% |
| 200 | 53,41 | 106,81 | 160,22 | 178,02 | 195,82 | 213,62 | 231,43 | 249,23 | 267,03 |
| 210 | 53,59 | 107,17 | 160,76 | 178,62 | 196,48 | 214,35 | 232,21 | 250,07 | 267,93 |
| 220 | 53,86 | 107,72 | 161,57 | 179,53 | 197,48 | 215,43 | 233,38 | 251,34 | 269,29 |
| 230 | 54,28 | 108,56 | 162,84 | 180,93 | 199,03 | 217,12 | 235,21 | 253,31 | 271,4 |
| 240 | 55,12 | 110,23 | 165,35 | 183,72 | 202,09 | 220,46 | 238,84 | 257,21 | 275,58 |
| 250 | 57,36 | 114,73 | 172,09 | 191,21 | 210,33 | 229,45 | 248,57 | 267,7 | 286,82 |

b/Agents d'encadrement et techniciens

| C o e f f i - cient | Primes d'ancienneté | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 3 ans 3% | 6 ans 6% | 9 ans 9% | 10 ans 10% | 11 ans 11% | 12 ans 12% | 13 ans 13% | 14 ans 14% | 15 ans 15% |
| 300 | 61,86 | 123,71 | 185,57 | 206,19 | 226,81 | 247,43 | 268,05 | 288,67 | 309,29 |
| 310 | 70,85 | 141,69 | 212,54 | 236,15 | 259,77 | 283,39 | 307 | 330,62 | 354,23 |
| 320 | 79,84 | 159,67 | 239,51 | 266,12 | 292,73 | 319,34 | 345,95 | 372,56 | 399,18 |

2/ HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 %* du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;

- 50 %* du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine.

*Sauf accord d'entreprise plus défavorable.

3/ 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 des compensations financières.

4/ REPOS HEBDOMADAIRE

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

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

5/ TRAVAIL DE NUIT

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures sont majorées de 50 %.

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 (1), (1), ou lorsqu'il y a nécessité d'assurer la continuité du service pour le client.

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

Le travailleur de nuit 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.

6/ MAJORATION POUR TRAVAUX PÉNIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES

Des primes spéciales peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux. Ces primes sont établies, dans le cadre de chaque établissement.

DROITS À CONGÉS :

CONGÉS PAYÉS :

Tout salarié bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congé par mois de présence effective dans l'entreprise : 30 jours au total.

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.

| Pour les ouvriers | Pour les techniciens et agents de maîtrise | Pour les cadres |
|--|--|--|
| Après 10 ans d'ancienneté : 31 jours Après 20 ans d'ancienneté : 32 jours Après 25 ans d'ancienneté : 33 jours | Après 10 ans d'ancienneté : 31 jours Après 15 ans d'ancienneté : 32 jours Après 20 ans d'ancienneté : 33 jours | A partir d'un an d'ancienneté : 33 jours |

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

CONGÉ DE PARENTÉ :

1° Visites médicales pré et postnatales :

Pendant sa grossesse, la salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux [examens médicaux](#) obligatoires prévus par l'assurance maladie.

Après l'accouchement, elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à l'[examen postnatal](#) obligatoire.

La personne avec qui la salariée vit en couple : Mariage, Pacs ou concubinage (union libre) bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes :

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.

3° Congé de 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, dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-1 du code du travail.

-> Focus PMA : Si elle a recours à l'assistance médicale à la procréation (AMP), la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole.

L'employeur peut demander un justificatif de ces absences.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté.

Ces absences ne doivent pas entraîner une baisse de la rémunération. Focus allaitement ; Pendant 1 an à partir de la naissance de son enfant, la salariée peut s'absenter pour l'allaiter. Ces temps de pause ne sont pas rémunérés.

4° Congé pour enfant malade.

Les parents peuvent bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde de 6 jours ouvrables par an.

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

CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

Une autorisation d'absence est accordée aux salariés dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé : de 4 jours ouvrables à 1 semaine en fonction de l'ancienneté ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- communion d'un enfant : jour de la cérémonie
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un ascendant : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou beau-frère, d'une sœur ou belle-soeur : 1 jour ouvrable ;
- déménagement du salarié, à l'exclusion des meublés et garnis, après 1 an de présence dans l'entreprise : 1 jour ouvrable ;
- présélection militaire : pour la durée de la présélection, mais dans la limite de trois jours ouvrables, après trois mois d'ancienneté ;

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.

QUELQUES RÉPONSES À VOS QUESTIONS...

Qui est concerné par le syndicalisme ?

Tous les salariés, c'est à dire toutes celles et tous ceux qui perçoivent un salaire de leur travail.

Et les jeunes et ceux qui sont au chômage ?

Après leurs études, les jeunes recherchent un premier emploi salarié. Dans cette phase majeure pour leur avenir, ils doivent pouvoir se faire entendre.

Les chômeurs restent des salariés; ils sont temporairement privés d'emplois, mais pas de droits.

C'est donc la solidarité entre tous les salariés ?

Oui, le syndicalisme c'est la solidarité entre tous les salariés, quels que soient leur situation, leur secteur d'activité, leur qualification et leur âge.

Comment mettre cette solidarité en action ?

Ensemble et à travers la force d'un syndicat. Ne donnons plus prise au jeu du patronat qui nous oppose les uns et les autres et licencie les uns comme les autres.

Ce n'est pas aller un peu loin ?

Même si l'affirmation peut choquer certains, la question ne se pose même pas. En bas ou en haut de l'échelle, l'aspect humain pèse de moins en moins face aux intérêts financiers. La preuve : plus une entreprise licencie, plus sa cote monte en Bourse...



Syndiqué...
ET FIER DE L'ÊTRE !

**FO, LA FORCE DE
L'INDEPENDANCE**

