ADREXO

BP 30460
13592 AIX EN PROVENCE Cedex 3
Tél : 04 42 33 65 00
Fax : 04 42 33 65 70

ACCORD COLLECTIF

D'ENTREPRISE

SARL au capital de [illegible] euros
RCS Aix en Provence [illegible]
APE 744 A
TVA : FR [illegible]
[illegible]

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

ENTRE

La Société **ADREXO** sise Zone Industrielle des Milles – Europarc de Pichaury – Bat D5 – 1330, Avenue Guillibert de la Lauzière – 13592 Aix en Provence Cedex 3, représentée par Guillaume GIRARD REYDET, Directeur Général.

ET

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

La CFDT, représentée par Fabienne JUDE,

La CGT, représentée par Michel MARIE,

La CFTC, représentée par Renée BARILLER,

La CGC, représentée par Patrick PRONIER,

P.P. RM

PREAMBULE :

Vu les dispositions législatives et réglementaires applicables à l'activité de distribution d'imprimés et objets en boites à lettres,

Considérant que la branche d'activité de la Distribution d'imprimés sans adresse possède des spécificités qui font coexister des statuts forts différents pour les salariés,

Que le traitement social adopté par la Convention Collective de la Distribution Directe du 09 février 2004 permet de garantir des conditions de travail et de rémunérations équitables, en ce qui concerne les différentes catégories de salariés, qu'il s'agisse des employés, agents de maîtrise, cadres et autres ou des distributeurs qui exercent leur activité avec une grande autonomie d'organisation de leur travail, dans le cadre des consignes techniques définies par l'entreprise.

Considérant la nécessité de procéder au niveau de la Société ADREXO à une adaptation des clauses de la convention collective nationale qui s'applique sans distinction à toutes les entreprises de la branche, indépendamment de leur organisation interne,

Qu'il apparait nécessaire en particulier de garantir aux distributeurs d'ADREXO

1. Leur fidélisation sur un ou plusieurs secteurs habituels de distribution qui seront définis au préalable par le responsable de l'établissement après concertation avec le distributeur. ADREXO s'efforcera de proposer en priorité au distributeur fidélisé, les vacations de distribution récurrentes disponibles sur ces secteurs dès lors que celles-ci seront compatibles avec les durées de travail prévues au planning et la charge de l'établissement. Afin de pallier le plus possible au problème de dépassement des durées prévues et au respect de la fidélisation, ADREXO a redécoupé certains secteurs en plusieurs U.G (unité géographique) pour permettre au salarié concerné de n'assurer qu'une partie de la distribution du secteur.
2. Le droit de chacun de travailler aux jours définis en commun avec l'employeur à l'intérieur de jours de disponibilité qu'il indiquera à son responsable pour autant que ce choix ne remette pas en cause le planning individuel des durées de référence établi à son profit, et aménagé par l'entreprise en fonction de la charge de travail du dépôt auquel il est rattaché.
3. Le droit pour le distributeur de disposer d'une durée de référence annuelle garantie et de connaître son rythme de travail individuel prévisible sur les différents mois d'une année glissante, répartis sur douze périodes mensuelles de travail comprenant chacune, selon le cas, quatre ou cinq semaines de travail.

Les parties conviennent ainsi des dispositions suivantes qui constituent des adaptations indispensables au fonctionnement même de l'entreprise sans être moins favorables aux salariés, notamment distributeurs, que les dispositions de la Convention Collective de Branche qu'elles complètent utilement.
Il est entendu entre les parties, qu'en l'absence de précisions différentes, les clauses du présent accord d'entreprise s'appliquent à toutes les catégories de salariés d'Adrexo. En l'absence de clauses particulières au sein du présent accord qui se substitueraient ou compléteraient celles de la convention collective de branche de la distribution directe, il est expressément renvoyé, pour déterminer les droits et obligations de chacun, aux dispositions de la convention collective de branche applicable.

CHAPITRE 1 :
Principes et Définitions

1.1 **Date d'entrée en vigueur** :

La date d'entrée en vigueur du présent accord d'entreprise est fixée au 1er juillet 2005 en fonction des dispositions pertinentes qu'il prévoit et qui sont prises pour l'application de la convention collective de branche. La signature par les parties du présent accord collectif vaut mise en conformité de l'entreprise aux dispositions de la Convention Collective de la Distribution Directe au 1er juillet 2005.

1.2 **Sort de la convention collective SDP** :

La convention collective SDP/ADREXO signée le 05 juillet 1993 est abrogée dans toutes ses dispositions. Les clauses pertinentes de la convention collective de branche de la Distribution Directe et celles du présent accord d'entreprise s'y substituent intégralement.

1.3 **Sort de l'accord 35 heures d'ADREXO et durée du travail des distributeurs** :

L'accord 35 heures d'ADREXO demeure en vigueur et poursuit ses effets au profit des catégories de salariés qu'il concerne.

1.4 **Dispositions transitoires**:

Des dispositions transitoires permettent d'assurer la continuité des droits collectifs résultant de l'application successive de l'ancien et du nouveau système conventionnel et le bon fonctionnement de l'entreprise dans le respect de la convention collective de branche.

En particulier, les règles conventionnelles applicables au calcul de la rémunération des distributeurs seront mises en œuvre à la date d'arrêté des salaires du mois de juillet.

De plus, toutes les grilles de rémunération en vigueur avant le 1er juillet seront réévaluées de 15 % sur le tarif «porteur», et ce à compter de la date d'arrêt des salaires de juin 2005.

1.5 **Contrat de travail écrit** :

Est un contrat de travail ou un avenant audit contrat, au sens du présent accord collectif, tout contrat ou avenant écrit signé et accepté par le salarié qui respecte les dispositions du présent accord ou qui n'y est pas contraire.

Le salarié dispose d'un délai de 7 jours calendaires maximum pour procéder à la signature de tout contrat ou avenant.

Les modèles de contrats nécessaires à l'application des mesures particulières propres à la distribution et à la préparation, sont annexés au présent accord (cf Annexe 1). Il s'agit :

- du contrat à temps partiel modulé de distributeur,
- du contrat à temps plein de distributeur,
- du contrat de préparateur à domicile.

1.6 **Notice d'information des salariés sur leur statut conventionnel** :

A la signature du nouveau contrat de travail des distributeurs et des avenants de classification des salariés sédentaires, une notice d'information des dispositions de la convention collective de branche et du présent accord sera remise à chaque salarié.

Cette notice sera expliquée lors des réunions de recrutement du personnel de distribution.

FJ

P.P. RD

1.7 Catégories de salariés concernés par le temps partiel modulé :

Des contrats de travail à temps partiel modulé peuvent être conclus selon des conditions et modalités identiques à tout salarié à temps partiel appartenant à la filière logistique que ses tâches relèvent d'un référentiel horaire ou d'une durée du travail à temps partiel prédéfinie.
Les cadres, à partir de la classification 3.1, sont exclus de cette modalité.

1.8 Congés payés des distributeurs :

Les droits à congés payés acquis par les distributeurs sur la paye du mois de juin 2005 sont soldés avec les congés acquis au titre de l'année de référence légale se terminant au 31 mai 2005. Ces droits à congés payés seront réglés à la fin du mois d'Août 2005 selon les dispositions applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord. Ultérieurement, le dispositif légal d'acquisition des droits et de prise des congés payés dus sur la base du travail réalisé sous l'empire de la convention collective s'appliquera au travail réalisé à compter de la paye du mois de juin d'une année pour se terminer avec la paye du mois de mai de l'année suivante. Par exception, pour sa première année d'application, il s'appliquera aux travaux payés en juillet 2005..
Du fait de la mise en place de ce système d'acquisition de congés payés à compter de juillet 2005, les distributeurs ne pourront bénéficier de congés payés qu'à compter du 1er juin 2006.
Dans la période du 1er juillet 2005 au 31 mai 2006, toute absence pour congés sera traitée comme absence autorisée non payée.

1.9 Durée annuelle de référence garantie au titre du temps partiel modulé :

La durée annuelle de référence prévue par le contrat de travail à temps partiel modulé s'entend d'une année glissante comportant une moyenne de 52 semaines civiles et douze périodes mensuelles de paye. Cette durée contractuelle varie prorata temporis en fonction du nombre de semaines incluses dans la période de référence annuelle définie par le calendrier individuel propre à chaque salarié. Elle est décomptée prorata temporis des semaines travaillées, en fonction de la présence à l'effectif durant l'année de référence pour les salariés quittant l'entreprise en cours d'année.

1.10 Détermination de la durée du travail annuelle des distributeurs présents à l'effectif à la date d'entrée en vigueur du présent accord :

L'analyse des durées de travail de référence est déterminée de la façon suivante :

Salariés embauchés avant le 1er janvier 2004 :

Calcul de l'activité moyenne sur la base des durées de travail de distributions réalisées sur les 12 ou 15 derniers mois jusqu'à la paie d'avril 2005 incluse, avec prise en compte du calcul le plus favorable.

Salariés embauchés après le 1er janvier 2004 :

Calcul de l'activité moyenne sur la base des durées de travail de distributions réalisées sur les 12 derniers mois jusqu'à la paie d'avril 2005 incluse.

Les distributeurs dont l'activité réalisée se situe en deçà de 130 heures moyennes mensuelles, se verront proposer un contrat à temps partiel modulé dont le volume d'heures correspondra au calcul effectué selon les modalités ci-dessus.

Pour ceux dont l'activité moyenne constatée est au moins égale à 130 heures, il leur sera proposé un contrat de travail dont le volume horaire sera compris entre 130 heures moyennes

P.P. 6 FJ 6 RB

mensuelles à temps partiel modulé et un temps plein non modulé sauf s'il apparaît que cette durée n'est compatible qu'avec une organisation personnelle du distributeur impliquant une entraide familiale. Cette situation sera analysée au cas par cas avec le distributeur concerné en prenant en compte l'intérêt social du groupe familial.

Cette analyse individuelle devra prendre en compte la rémunération moyenne perçue par le salarié dans la période considérée en fonction de son ancienneté ainsi que les quantités distribuées y afférant. Le cas échéant, après définition des secteurs et des quantités confiées, un complément différentiel de salaire pourra être arrêté en sus de son salaire de base.

1.11 Période mensuelle de paye :
Pour les salariés à temps partiel modulé, la période mensuelle de paye s'entend du premier jour de la première semaine civile d'un mois dans laquelle se situe le 15 du mois en cours jusqu'au dernier jour de la semaine civile dans laquelle se situe le 15 du mois suivant. Par exception, la période mensuelle de paye du mois de novembre se termine dans la semaine comportant le 8 décembre. La période mensuelle de paye comporte au minimum quatre semaines et au maximum cinq semaines de travail.

1.12 Durée mensuelle moyenne de travail :
Critère servant à déterminer le volume de travail mensuel moyen réparti sur une base annuelle. Sert également à fixer le plancher et le plafond des variations mensuelles d'activité autorisées dans une période mensuelle de paye au prorata du nombre des semaines composant la période de paye. Sert aussi à apprécier l'évolution éventuelle de la durée annuelle de référence garantie.

1.13 Mois de paye :
La rémunération intervient pour les salariés à temps partiel modulé à l'issue du mois civil au cours duquel prend fin la période mensuelle de paye y compris s'ils exercent simultanément d'autres tâches polyvalentes.

1.14 Planning indicatif global :
Planning de la charge de travail annuelle prévisible répartie mois par mois pour un établissement pour une année glissante calée sur l'exercice civil. Ce planning de l'année est établi sans préjudice des plannings indicatifs individuels qui peuvent en disposer autrement. Ce planning indicatif global peut être modifié après consultation des délégués du personnel avec un préavis de 7 jours. Il est affiché dans l'établissement. .

1.15 Planning indicatif individuel :
Calendrier des douze périodes mensuelles de paye notifié chaque début d'année de référence, à chaque salarié à temps partiel modulé par le responsable de l'établissement en fonction des contraintes du métier sur l'établissement de rattachement. Prévoit les variations de l'activité pour les mois de la période annuelle de référence en cours dans le respect des minimas quotidien, hebdomadaire et mensuel et des plafonds de durée du travail quotidien, hebdomadaire et mensuel institués par la CCN.

P.P.

La durée théorique indicative mensuelle d'un mois donné est susceptible de varier dans une fourchette de 15% en plus ou en moins en fonction du volume à distribuer. Le temps de variation utilisé pour les besoins de l'activité d'un mois donné est compensé en sens contraire et par parts égales sur les durées théoriques mensuelles des trois mois suivants du planning indicatif individuel sauf accord contraire des parties au contrat matérialisé par la signature des feuilles de route des mois concernés.

1.16 Vacation contractuelle de distribution :
Distribution réalisée durant un ou plusieurs jours choisis au sein des jours de disponibilité du salarié, qui contribue à assurer la durée de travail de référence prévue au planning indicatif individuel.

1.17 Heures complémentaires à durée déterminée :
Durée de travail de référence qui excède au maximum 10 % des volumes de référencements horaires prévus par le planning individuel du mois en cours et qui doit être exécutée en sus de la prestation contractuelle pour permettre au distributeur fidélisé de distribuer ses secteurs habituels de distribution ou ceux qui lui ont été confiés avec son accord. Cette durée excédentaire n'est pas considérée comme une modification du planning mais comme un ajustement indispensable lié à la spécificité de l'activité et traité en heures complémentaires rémunérées au taux habituel du contrat de travail.

1.18 Décompte de la durée du travail :
S'entend des durées de travail de référence rémunérées forfaitairement telles qu'elles sont prévues par la convention collective de branche aux annexes 2 et 3. Ce décompte forfaitaire préétabli permet de respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables au contrôle et au décompte de la durée du travail.

1.19 Prestations additionnelles :
Prestation proposée, sur volontariat au distributeur, pour être exécutée au-delà des prévisions maximales de variations du calendrier individuel de distribution sur des secteurs vacants ou confiés habituellement à d'autres salariés ou pour surcroît exceptionnel d'activité. L'Accord du salarié est matérialisé par la signature d'une feuille de route spécifique aux prestations additionnelles qui comporte mention de la majoration due pour la durée de référence allouée à la prestation en cause.

1.20 Période d'ouverture des prestations additionnelles pour surcroît exceptionnel d'activité :
Ouverture pour une durée de 30 jours de date à date, d'une période de prestation additionnelle pour ce motif à compter de la date de la première prestation exécutée. Toute prestation additionnelle exécutée pour ce motif, à l'intérieur de ce délai entre dans la période ouverte à ce titre.

P.P.

1.21 Récapitulatif mensuel :
Document récapitulant mensuellement les vacations réalisées durant la période mensuelle de paye concernée avec indication du nombre de distributions réalisées, les jours de distribution, le volume global horaire affecté aux distributions contractuelles, les heures complémentaires et les prestations additionnelles selon leur nature.

1.22 Récapitulatif annuel :
Arrêté des comptes portant sur la durée annuelle de référence réalisée hors heures complémentaires, le nombre et les durées afférentes aux prestations additionnelles réalisées selon leur nature. Décompte effectué après douze périodes mensuelles de paye ou au prorata temporis en cas de sortie de l'effectif en cours d'année. Comporte les informations suivantes : durée annuelle contractuelle de travail réalisée hors heures complémentaires rémunérées telles que définies dans le présent accord ; nombre de jours de prestations additionnelles pour remplacement, nombre de périodes de prestation additionnelles pour surcroît d'activité complètes et nombre global des heures de travail majorées rémunérées durant ces périodes.

1.23 Principes de classification des secteurs :
Classifications des secteurs d'un établissement sur la base des référencements horaires fixés par la Société, par application des critères de référencement de la convention collective de branche.
La mise en œuvre et le suivi de cette classification sont assurés par le CHSCT et le Comité d'Entreprise.
Une commission spécifique sera créée à cet effet. Les modalités de fonctionnement de cette commission devront être arrêtées et validées par le Comité d'Entreprise. En tout état de cause, cette commission devra se réunir au moins 2 fois par an. La première réunion de cette commission devra se tenir avant le 31 décembre 2005.
En cas de vacance du Comité d'Entreprise, le rôle de cette commission sera assuré par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

1.24 Etablissement de rattachement :
Rattachement administratif du contrat de travail d'un salarié à un établissement. Le nombre, la composition et la typologie des secteurs relevant d'un établissement sont fixés par la Société et n'ont aucun caractère contractuel pour les salariés qui y sont rattachés.

1.25 Secteur habituel de distribution :
Un ou plusieurs secteurs relevant d'un établissement dont la distribution est confiée à un distributeur les connaissant bien après sa période d'essai. Cette attribution est effectuée par le responsable de l'établissement en fonction des contraintes propres et de la charge de travail de l'établissement, en concertation avec le distributeur, et peut être modifiée dans les mêmes conditions. Toutefois, l'attribution d'un ou plusieurs secteurs habituels de distribution n'est pas constitutive d'un élément essentiel du contrat de travail du distributeur.

P.P. FJ RB

1.26 Préparation dans les établissements :

S'entend de l'activité de préparation des documents et poignées à distribuer dans le respect des consignes qualitatives de l'entreprise au sein de l'établissement où ces documents sont mis à la disposition du salarié.

Cette activité ne peut être mise en place ou poursuivie que dans les établissements qui disposent des moyens matériels nécessaires à sa réalisation dans le respect des règles de sécurité édictées par l'entreprise.

1.27 Contrat de travail Polyvalent :

S'entend d'un contrat de travail comportant une tâche principale dont résulte la classification et les conditions de travail et de rémunération d'un salarié et des tâches annexes qui lui sont confiées avec son accord, dans le respect du présent accord collectif et dont les conditions de travail et de rémunération s'ajoutent aux clauses du contrat souscrit pour ses missions principales.

1.28 Lettre de mission :

S'entend d'un courrier de la société valant avenant provisoire au contrat de travail qui fixe, pour la durée qu'il prévoit, des missions différentes de celles confiées au salarié dans le cours de son contrat de travail d'origine et dont l'exécution est expressément acceptée par le salarié. Les conditions de travail et de rémunération de ces nouvelles missions sont précisées dans la lettre de mission et s'ajoutent ou se substituent aux tâches d'origine. Des missions ponctuelles conclues par lettre de mission avec un salarié titulaire, à titre principal, d'un contrat de travail à temps partiel modulé, n'entrent ni dans le contrat de travail à temps partiel modulé, ni dans le décompte de la durée du travail à temps partiel modulé.

1.29 Travail à domicile :

Un contrat de travail à domicile peut être notamment conclu avec toute personne intéressée par ce type de contrat, membre de la famille d'un distributeur ou son équipier.

Il s'agit de mettre en place une organisation de travail en binôme " Préparateur/Distributeur " afin de réglementer les pratiques d'entraide familiale évoquées au point 1.10.

Ces contrats seront rémunérés conformément aux dispositions de l'annexe préparation de la convention collective de branche et des indemnisations propres à l'entreprise. Les contrats de travail de ces salariés seront conclus sur le fondement et dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables au travail à domicile.

La mise en œuvre et le suivi de ces contrats seront assurés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au travers d'au moins 2 réunions qui se tiendront entre le 1er septembre 2005 et le 31 décembre 2005. Participeront à ces réunions 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Par la suite, l'information des organisations syndicales et le suivi de l'évolution de ces contrats sera régulièrement effectuée lors des négociations annuelles obligatoires.

1.30 Classifications des emplois et rémunérations minimales :

Les emplois d'ADREXO sont classés en fonction des principes dégagés par la convention collective de branche dans l'annexe 2 ci après. A ces classifications s'attachent les rémunérations minimales définies par la convention collective de branche.

P.P.

RB

CHAPITRE 2 :

Modalités d'application du présent accord collectif aux salariés d'ADREXO distributeurs.

2.1 Durée du travail d'un distributeur à temps partiel modulé:

Sauf exception, les distributeurs sont engagés par contrat de travail à temps partiel modulé dans le respect des dispositions des articles 1.2 et 2.2.3 du chapitre IV de la convention collective nationale applicable et du présent accord.

La durée de travail de référence du distributeur sera fixée sur une base annuelle. Cette base annuelle proratée selon les définitions données ci dessus, constitue la garantie contractuelle de travail et de rémunération apportée par l'entreprise.

Pour lui permettre de planifier l'exercice de son activité, le distributeur bénéficie d'un planning indicatif individuel annuel établi par l'employeur ainsi qu'il est dit au point 1.15 ci-dessus, qui lui est notifié par écrit 15 jours avant le début de sa période de modulation sauf à l'embauche où le planning lui est présenté par écrit avec son contrat de travail.

La durée du travail de référence prévue mensuellement ne peut varier chaque mois qu'entre une fourchette haute et une fourchette basse, d'un tiers de la durée moyenne mensuelle de travail calculée sur la période annuelle de modulation.

Le distributeur bénéficie d'une garantie de travail minimale par jour, semaine et mois travaillés conformes à celles prévues par la convention collective de branche soit au moins 2 heures par jour, 6 hebdomadaires et 26 heures par mois, qui seront respectées pour l'établissement du planning indicatif individuel.

Ce planning individuel sera révisable à tout moment par l'employeur moyennant information donnée au salarié au moins sept jours à l'avance, ou au moins trois jours à l'avance en cas de travaux urgents ou surcroît d'activité moyennant, en contrepartie, aménagement de l'horaire de prise des documents si le salarié le souhaite, ou avec un délai inférieur avec l'accord du salarié matérialisé par la signature de la feuille de route, notamment en cas de nécessité impérative de service ou de surcroît exceptionnel d'activité ou de remplacement d'un salarié absent.

Heures complémentaires à durée déterminée : Si la durée de référence d'une distribution prévue dans le planning individuel de la modulation et exécutée sur les secteurs habituels de distribution du salarié ou sur des secteurs qu'il accepte de distribuer excède de 10 % au maximum la durée prévue au planning individuel indicatif de modulation, le distributeur pourra, après son accord express matérialisé par la signature de la feuille de route, réaliser des heures complémentaires dans la limite de 10 % de la durée prévue au calendrier avec un plafond de trois heures par semaines rapportées à la durée mensuelle du calendrier.

Les parties conviennent que cette durée excédant la durée prévue au planning individuel constitue, dès lors qu'elle est acceptée par le salarié, un avenant provisoire au contrat de travail qui n'a pas vocation à entrer dans le décompte de la modulation, ni dans l'assiette de révision de la durée annuelle de travail de référence.

Les parties reconnaissant la réelle autonomie et liberté d'organisation laissée au distributeur dans le cours de son activité déclarent qu'il n'y a pas lieu d'imposer aux distributeurs des coupures ou une durée de coupure de son activité, celui-ci s'engageant à respecter les clauses de la convention collective de branche applicable.

P.P. FJ

2.2 Jours de distribution et prise des documents :

Les jours habituels de distribution sont obligatoirement choisis conjointement par le responsable de l'établissement et le salarié à l'intérieur des jours de disponibilité indiqués par le salarié.

Ils peuvent être modifiés ponctuellement ou durablement d'un commun accord des parties notamment à la demande du salarié à raison de la prise d'un emploi ou de nécessités familiales impératives.

Les jours de disponibilité autres que les jours habituels de distribution ne comportent de part et d'autre aucune obligation de travail autre que celles qui seraient décidées en commun.

Les documents seront pris par le distributeur à l'établissement dont relève le secteur distribué, avec son véhicule assuré professionnellement à un horaire fixé par le responsable de l'établissement ou d'un commun accord entre eux, sauf consignes différentes expresses figurant sur la feuille de route.

2.3 Distributions sur différents secteurs :

Une distribution demandée par l'établissement sur d'autres secteurs que les secteurs habituels de distribution d'un salarié distributeur, ne constitue pas une cause de modification du contrat dès lors qu'elle est demandée pour des raisons d'organisation du travail en fonction des volumes à distribuer.

Dans le cadre de ses obligations, des distributions pourront également être confiées au distributeur sur des secteurs relevant d'un établissement voisin de celui auquel il est rattaché pour autant qu'il n'existe pas une distance supplémentaire supérieure à 20 kilomètres entre son lieu de résidence et l'établissement voisin ou les secteurs rattachés à cet établissement qu'il lui sera demandé de distribuer.

Le salarié pourra aussi être appelé à exécuter des prestations de distribution en dépôt ou en mains aux jours habituels de distribution et/ou aux jours de disponibilité complémentaires fixés d'un commun accord entre les parties.

2.4 Prestations additionnelles de remplacement :

Avec leur accord express, des prestations additionnelles de remplacement pourront être confiées aux distributeurs dans la limite de 140 heures par an au titre du remplacement du personnel absent..

2.5 Prestations additionnelles pour surcroît exceptionnel d'activité :

Une période de prestations additionnelles pour surcroît exceptionnel d'activité est ouverte pour 30 jours consécutifs à compter du premier jour d'exécution de la première distribution additionnelle qui a motivé son ouverture.

Cette période de prestation additionnelle est annulée en cas d'absence du salarié durant cette période de 30 jours lorsque l'absence dure au moins 7 jours consécutifs à compter de la dernière prestation de travail réalisée.

La rémunération des prestations additionnelles déjà réalisées est effectuée avec les majorations conventionnelles prévues en pareil cas. Elle constitue une modification temporaire du contrat de travail qui n'a pas vocation à entrer dans le dispositif de modulation.

En conséquence la période de prestations additionnelles annulée n'est pas décomptée dans le nombre des périodes autorisées à ce titre au cours de l'année et la durée du travail réalisée dans ce cadre avant l'annulation de la période de prestations additionnelles n'entre pas dans le

P.P. FJ

RB

décompte des heures de travail ouvrant droit à révision de la durée annuelle contractuelle de travail prévue au contrat.

L'annulation d'une période de prestations additionnelle pour cause d'absence supérieure à 7 jours ne fait pas obstacle à l'ouverture de nouvelles périodes de prestations additionnelles au profit du salarié si l'organisation et les volumes à distribuer permettent de les proposer au distributeur concerné.

2.6 Rémunération de la préparation :

Tout salarié accomplissant la préparation des documents destinés à la distribution est rémunéré sur la base des barèmes prévus par l'avenant du 16 juin 2004 à la C.C.N. et les accords de salaire conclu au sein de l'entreprise.

Les référencements horaires définis par l'avenant du 16 juin 2004 s'appliquent à tout mode d'organisation de la préparation, dans l'établissement, au domicile ou sur le terrain.

Les prestations effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois de paye sur la base des référencements horaires figurant sur les feuilles de route établies lors de chaque départ.

2.7 Rémunération des distributions :

Tout distributeur est rémunéré sur la base des référencements horaires prévus par la convention collective de branche et les rémunérations minimales prévues par cet accord et les accords de salaire conclus au sein de la Société.

A la fin de chaque mois de paye, sont réglées les prestations effectuées lors des périodes mensuelles de paye qui ont pris fin au cours du mois correspondant et dont les référencements horaires et la rémunération figurent sur les feuilles de route établies lors de chaque départ, y inclus les prestations additionnelles, les distributions en mains ou en dépôt.

Les travaux supplémentaires effectués sur une base horaire tels que contrôle ou manutention sont rémunérés à la fin du mois civil au cours duquel ces travaux ont été effectués.

2.8 Organisation du travail du distributeur :

Il est entendu entre les parties que les distributeurs organisent et exécutent leur travail de manière autonome à l'intérieur du délai maximum alloué et dans le respect des consignes de qualité et de sécurité prescrites par la société.

Il est rappelé que l'autonomie et la liberté d'organisation dont bénéficient les distributeurs permettent de remplir les exigences légales relatives à la mesure et au contrôle du temps de travail dans le cadre des modalités prévues par la Convention Collective de branche, qu'il s'agisse de la distribution en boîtes à lettres ou en dépôt ou des préparations.

P.P. FJ RB

2.9 Modalités de révision du contrat de travail du distributeur à temps partiel modulé :

Pour permettre la mise en œuvre de la révision des contrats de travail des distributeurs sur la base de l'activité enregistrée prise en compte pour chacun d'eux, les procédures suivantes sont adoptées :

L'activité annuelle de chaque distributeur est analysée par la Société après la dernière période mensuelle de paye de l'année écoulée au moyen des récapitulatifs mensuels. Un récapitulatif annuel est établi et remis au distributeur durant la première période mensuelle de paye de la période de modulation annuelle suivante..

A l'issue de cette analyse, la Société présente à chaque distributeur, 15 jours avant le début de la seconde période mensuelle de paye, une proposition de maintien de la durée annuelle de référence prévue au contrat de travail ou le cas échéant, sa révision, après prise en compte de la durée des prestations additionnelles pour surcroît exceptionnel d'activité dans les conditions prévues par la convention collective de la branche.

Cette proposition est présentée par écrit pour réponse sous 10 jours calendaires au plus tard. La révision éventuelle prend effet au plus tôt au début de la seconde période mensuelle de paye de la période de référence annuelle individuelle en cours, avec prise en compte de la durée écoulée depuis le début de l'année de référence concernée.

P.P.

CHAPITRE 3 :
Dispositions spécifiques

3.1 Prise et indemnisation des congés payés :

La Société fixe les dates de congés payés et les dates de fermeture éventuelle des établissements après consultation des Délégués du Personnel ou d'un commun accord avec les salariés.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1er juin d'une année civile au 31 mai de l'année civile suivante.

Pour les distributeurs comme pour les autres salariés, la durée des congés payés est décomptée en jours ouvrables de date à date entre le dernier jour travaillé et le premier jour de reprise du travail.

Il est précisé que lorsque l'employeur décide, avec l'accord du salarié, qu'une partie des congés, à l'exclusion de la cinquième semaine, est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué, en novembre, en fonction du nombre de jours restant à prendre :

- 2 jours de congés supplémentaires lorsque ce nombre de jours de congés est au moins égal à 5 ;
- 1 jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre de jours est au moins égal à trois.

Les jours de fractionnement acquis doivent être pris avant le 31 mai de l'année suivante.

L'indemnisation des congés payés s'effectue sur la base des dispositions légales les plus favorables avec maintien du salaire dû à raison de la durée de travail prévue au contrat au cours de la période des congés payés ou selon la règle du dixième.

3.2 Prise et indemnisation des jours fériés :

La Société applique les dispositions relatives à la rémunération des jours fériés telles que prévues par la convention collective de la branche de la Distribution Directe.

Pour les salariés de la filière logistique y inclus les distributeurs, le 1er mai est un jour férié nécessairement chômé et rémunéré s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Ceux pour lesquels le 1er mai tombe un jour non travaillé habituellement, seront rémunérés si ils ont travaillé le jour ouvré précédent et suivant cette date.

Les jours fériés (sauf le 1er janvier et 25 décembre) tombant un jour habituel de distribution ou de travail d'un salarié de la filière logistique ne sont pas chômés mais travaillés dans les conditions habituelles.

Lorsque le jour férié concerné n'entre pas dans un jour habituel de distribution ou de travail habituel, le travail accompli par un salarié à la demande expresse de la Société ouvre droit à une majoration de 100% de la rémunération due pour cette vacation.

Les 25 décembre et 1er janvier sont chômés et rémunérés pour tous les salariés de la filière logistique s'ils tombent un jour habituellement travaillé.

Ils sont rémunérés aux salariés de la filière logistique qui justifient avoir travaillé le jour ouvré précédent et celui qui suit ces deux jours fériés.

3.3 Absences rémunérées et absences pour Maladie - Accidents du travail et Maternité :

Les jours d'absence autorisés et rémunérés ou résultant d'arrêts de travail pour maladie, ou maternité dûment déclarés selon les dispositions de la convention collective de la Distribution Directe sont rémunérés pour la durée prévue au contrat pour la période en cause.

FJ

P.P.

RB

CHAPITRE 4 :
Dispositions finales

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée sous réserve du droit d'opposition applicable en l'état.

Il sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes pour être déposée à la Direction Départementale du Travail de Marseille et au Conseil de Prud'hommes d'Aix en Provence.

Il pourra être dénoncé par l'ensemble des signataires ou par l'une seulement des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis minimal de six mois.

La partie dénonçant la convention devra accompagner sa lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord et motiver sa dénonciation.

Des pourparlers devront alors s'engager dans un délai de trois mois entre toutes les parties contractantes et les organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai prévu à l'article 132-8 du Code du Travail, le présent accord cesserait de produire ses effets conformément aux dispositions des articles L 132-8 et suivants du code du travail et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur.

P.P.

RB

CHAPITRE 5 :
Révision de la convention

La présente convention est révisable, en tant que de besoin, par accord unanime des parties contractantes ou par certaines seulement sous réserve du constat d'une majorité d'engagement permettant sa mise en vigueur ou la validation du présent texte par référendum.

La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision, adressé à chaque partie signataire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
Les négociations doivent alors s'engager dans un délai de trois mois.

Fait à Paris, le 11 mai 2005 en 12 exemplaires.

Pour la CGC
Monsieur Patrick PRONIER

Pour la CFDT
Madame Fabienne JUDE

Pour la CGT
Monsieur Michel MARIE

Pour la CFTC
Madame Renée BARILLER

Pour la Sté ADREXO
Monsieur Guillaume GIRARD-REYDET

P.P

ANNEXE 1 :
Les contrats

P.P.

CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN : DISTRIBUTEUR

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société AUREXO dont le siège social est situé : Z/ des Milles – Europarc de Pichaury – Bâtiment D5 – 1330, avenue Guillibert de la Lauzière – 13592 AIX EN PROVENCE Cedex 3.

d'une part,

ET

«Qualité» «Nompers» «prenoms» demeurant à «Ad2_per»«Ad1_per»; ci-après « le Salarié »

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vertu d'un contrat de travail à temps plein, conclu conformément aux dispositions législatives, réglementaires et aux dispositions de la Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (CCN) .

- **DATE D'EMBAUCHE** : «Date_ctr_per» !!!! mettre la date du contrat initial pour les contrats en cours.
- **LIEU DE RATTACHEMENT** : «Etab_per»
- **DUREE DU TRAVAIL** :
  - Durée annuelle contractuelle moyenne de référence : 1607 **heures**.
  - Durée hebdomadaire de travail : 35 heures.

- **REMUNERATION MENSUELLE BRUTE** :.

ARTICLE 1 – ENGAGEMENT

Le présent contrat est conclu à durée indéterminée (voir date d'embauche ci-dessus). Le Salarié est embauché en qualité de distributeur de journaux, d'imprimés et objets publicitaires ou non, adressés ou non, au niveau d'emploi 1.1 de la Convention collective nationale susvisée.

Cet engagement est conclu sous réserve de l'exécution d'une période d'essai d'un mois calendaire. Toutefois, si durant cette période, le Salarié n'a pas réalisé huit distributions, la période d'essai sera automatiquement prolongée d'autant, dans la limite de deux mois.
Au cours de la période d'essai, le contrat pourra prendre fin à la volonté de l'une ou l'autre des parties à tout moment sans préavis ni indemnité.
Par exception, il est expressément entendu entre les parties que le présent contrat se substitue, à compter du 18 juillet 2005, avec reprise de l'ancienneté acquise à cette date et de la période d'essai éventuellement en cours, à tout contrat souscrit antérieurement à sa date de signature, à ses éventuels avenants subséquents et/ou à tout autre accord écrit ou non en vigueur entre les parties, et ce dans tous leurs éléments contractuels qui sont de ce fait abrogés à la date d'entrée en vigueur du présent contrat.

ARTICLE 2 - FONCTIONS

Le Salarié exercera ses fonctions de distributeur sur un ou plusieurs secteur(s). La distribution sera indifféremment réalisée en boîtes à lettres, en dépôt ou remise en main au destinataire dans le respect des consignes données. Il pourra également effectuer, le cas échéant, la préparation des poignées.
Les travaux sont réalisés par le Salarié à sa discrétion sous la seule obligation de les terminer dans un délai utile fixé par la feuille de route. Le Salarié s'engage à ramener à l'établissement, les documents n'ayant pu être distribués par ses soins.

ARTICLE 3 - LIEU D'EXECUTION DU CONTRAT

L'établissement de rattachement du distributeur est indiqué ci-dessus. Au sein de cet établissement, les imprimés et objets seront mis à sa disposition pour être chargés, préparés et distribués par ses soins, sauf consignes différentes.
La localisation du ou des secteurs de distribution, sur lesquels le distributeur sera habituellement appelé à exercer son activité, lui sera précisée, pour son information, à l'issue de la période d'essai.

Conformément aux dispositions de la convention collective applicable, toute distribution à réaliser sur d'autres secteurs de l'établissement de rattachement ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le salarié est informé et accepte expressément que le nombre, la typologie et la composition des secteurs rattachés à l'établissement dont il relève puissent être modifiés à la discrétion de l'employeur sans que cela constitue une modification de son contrat de travail.

Le Salarié accepte en outre expressément qu'il puisse être appelé à exercer son activité sur des secteurs relevant d'un établissement voisin de celui auquel il est rattaché pour autant qu'il n'existe pas une distance supplémentaire supérieure à 20 kilomètres entre son lieu de résidence et l'établissement voisin ou les secteurs rattachés à cet établissement qu'il lui sera demandé de servir sauf accord des parties.

ARTICLE 4 - DURÉE DU TRAVAIL

1 La durée annuelle contractuelle de travail est de 1607 heures pour une moyenne de 52 semaines; cette durée contractuelle varie pro rata temporis en fonction du nombre de semaines incluses dans la période de référence annuelle définie par le planning. Elle est aussi décomptée pro rata temporis en fonction de la présence à l'effectif durant l'année de référence. Une année complète de référence comporte douze périodes mensuelles de paye.
2 La durée contractuelle hebdomadaire sera de 35 heures.
3 La durée du travail ainsi fixée a priori est indiquée sur chaque feuille de route journalière, en fonction des cadencements définis par la convention collective nationale susvisée pour un équivalent temps plein.
4 Le salarié exécutera sa mission les jours ouvrables de la semaine, le dimanche étant un jour non travaillé. Il viendra chercher la feuille de route et les documents y afférents au dépôt chaque jour, dans une fourchette horaire dans le début de la matinée fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.
5 Le salarié s'engage à respecter la durée de repos quotidien continué fixé à 11 heures.
6 Le salarié s'engage à respecter la durée de repos hebdomadaire continué fixée à 35 heures.
A ce titre, le salarié bénéficiera de deux jours consécutifs de repos au titre du repos hebdomadaire incluant le dimanche avec soit le samedi soit le lundi, à la discrétion de l'employeur,
7 Le Salarié reconnaît qu'il dispose d'une complète autonomie d'organisation de son travail sous réserve de respecter le délai maximum qui lui sera alloué pour réaliser la distribution et les consignes de qualité, et de sécurité prescrites par la société.
8 Le Salarié reconnaît être informé que l'autonomie et la liberté d'organisation dont il bénéficie permettent, en accord avec la convention collective, de remplir les exigences de l'article L.212-1-1 du Code du Travail et des décrets D. 212-7 à 24 relatifs à la mesure et au contrôle du temps et des horaires de travail.
9 Le salarié s'engage à respecter les temps de pause obligatoire, à savoir une pause de 20 minutes dès que le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures.
10 Pour permettre au salarié d'atteindre la durée annuelle de travail fixée à 1607 heures, le salarié reconnaît expressément qu'il est susceptible de travailler les jours fériés, à l'exception du 1er mai, avec les compensations financières prévues par la convention collective nationale et/ou l'accord d'entreprise en vigueur.
11 Les parties conviennent que les conditions d'exécution des prestations contractuelles telles que précisées au présent article constituent un élément essentiel du contrat de travail pour chacune des deux parties.

ARTICLE 5 – RÉMUNÉRATION

Les prestations effectuées par le salarié sont rémunérées sur la base des critères conventionnels de rémunération propres à chaque tâche et notamment à la typologie des secteurs et au type de documents, ce que le salarié accepte expressément pour avoir été expressément informé ces gates et de la structure des rémunérations en vigueur à la date de signature du contrat et qui y sont annexées.

Initiales : .....

P.P

CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN : DISTRIBUTEUR

La rémunération versée chaque mois correspond à la somme des rémunérations figurant sur les feuilles de route de toutes les distributions réalisées déterminées en fonction de leurs caractéristiques et sera égale au montant visé ci-dessus.

ARTICLE 6 - FEUILLE DE ROUTE

Lors de la prise en charge de chaque distribution dans la fourchette horaire fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, il est remis au distributeur une feuille de route comportant les mentions obligatoires prévues par la convention collective nationale évoquée.
La signature de la feuille de route vaut :
- acceptation expresse des conditions de réalisation de la distribution, du délai maximum de réalisation, du tarif de la poignée et du temps d'exécution défini correspondant à la distribution, et du montant de la rémunération totale de la prestation acceptée,
- acceptation des consignes qualitatives de préparation et de distribution.

La feuille de route remise et signée ainsi que le présent contrat doivent être conservés par le Salarié pour être présentés aux autorités de police compétentes lors d'éventuels contrôles.

ARTICLE 7 - USAGE D'UN VEHICULE PERSONNEL ET REMBOURSEMENT DE FRAIS

Le Salarié reconnaît expressément que l'exercice de l'activité implique l'usage professionnel de son véhicule personnel assuré à cet effet par ses soins, ainsi que d'être titulaire d'un permis de conduire en cours de validité.
Il reconnaît que ces deux conditions constituent un élément essentiel du contrat de travail dont l'absence ne permet pas l'exécution du contrat de travail de son seul fait. Il déclare pouvoir remplir immédiatement ces deux conditions et informer sans délai la Société de leur absence éventuelle. L'absence de ces deux conditions suspendra immédiatement le présent contrat qui pourra le cas échéant être rompu par l'employeur en cas d'application de ces deux conditions du fait du Salarié pour une durée supérieure à un mois.

Le Salarié sera indemnisé de ses frais professionnels par l'attribution d'une indemnité de frais kilométriques fixée sur la base des tarifs de remboursement applicables dans l'entreprise dont il reconnaît avoir pris connaissance.

ARTICLE 8 - EXCLUSIVITE ET DECLARATIONS RELATIVES AUX CUMULS D'EMPLOI

Il est expressément interdit au Salarié d'exercer une autre activité professionnelle rémunérée.

Le Salarié s'engage expressément à informer immédiatement la Société de toute modification dans sa situation personnelle, son adresse et notamment de toute évolution des déclarations ci-dessus.

Enfin, le Salarié reconnaît être informé qu'il est seul habilité à travailler et à effectuer ses vacations pour le compte de la Société.

Toute transgression de cette règle impérative, par le Salarié, dans le cadre de la liberté d'organisation qui lui est laissée, pourra être constitutive d'une faute grave entraînant la rupture du présent contrat sans préavis ni indemnité.

ARTICLE 9 - CONFIDENTIALITE

La société pourra être amenée à confier au Salarié des documents "adressés" à distribuer. Dans ce cadre, le Salarié s'engage à ne divulguer aucune information de quelque nature que ce soit, portant sur ou provenant de document ou objet ou correspondance qui pourrait lui être remis pour distribution.

D'une façon plus générale, il devra respecter en tout temps le secret sur tout renseignement obtenu dans l'exercice de son travail. Tout manquement à cette règle, est susceptible de constituer une faute grave et d'entraîner la résiliation immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

ARTICLE 10 - ABSENCES

En cas d'absence prévisible, durant les jours habituels de distribution, le Salarié devra solliciter préalablement une autorisation d'absence.
Si l'absence est imprévisible, le Salarié devra informer immédiatement le responsable de l'établissement et, en cas de maladie ou accident, lui adresser, par tout moyen, sous 48 heures les avis d'arrêt de travail justifiant cette absence.

ARTICLE 11 - RUPTURE DU CONTRAT

La société ou le Salarié pourront mettre un terme à tout moment au présent contrat par licenciement ou démission.
La démission donne lieu à un préavis de deux semaines calendaires.
Le licenciement, sauf faute grave ou lourde, donne lieu à un préavis d'un mois calendaire pour le Salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, et de deux mois calendaires pour le Salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.
Le licenciement pourra être prononcé par l'entreprise dans le respect des règles prévues par la convention collective applicable, notamment en cas de violation des obligations contractuelles du Salarié, et notamment des consignes de distribution, ou à raison de la détérioration ou de la destruction des imprimés confiés à l'entreprise par ses clients pour être distribués.

Le

En double exemplaire

Le Salarié
«Nompre» «prenom»

Signature de l'employeur
ou de son représentant

Initiales : .....

P.P.

CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL MODULÉ : DISTRIBUTEUR

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société ADREXO dont le siège social est situé : ZI des Milles – Europarc de Pichaury – Bâtiment D5 – 1330, avenue Guillibert de la Lauzière – 13592 AIX EN PROVENCE Cedex 3.

d'une part,

ET

«Qualite» «Nomper» «prenom» demeurant à «Ad2_per»(«Ad1_pere»), ci-après « le Salarié »

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vertu d'un contrat de travail à temps partiel modulé, conclu conformément aux dispositions législatives, réglementaires et de la Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (CCN).

- **DATE D'EMBAUCHE** : «Date_dr_per» (mettre la date du contrat initial pour les contrats en cours)
- **LIEU DE RATTACHEMENT** : «Etab_per»
- **DUREE DU TRAVAIL** :

Durée annuelle contractuelle moyenne de référence :
«Heure_an_per» heures.

- Durée indicative mensuelle moyenne de travail variable selon le planning: **«Heure_ref_per» heures.**
- **REMUNERATION :** A la durée mensuelle de travail figurant ci-dessus correspond une rémunération mensuelle moyenne brute de … Euros.

ARTICLE 1 – ENGAGEMENT

Le présent contrat est conclu à durée indéterminée (voir date d'embauche ci-dessus). Le Salarié est embauché en qualité de distributeur de journaux, d'imprimés et objets publicitaires ou non, adressés ou non, au niveau d'emploi 1.1 de la Convention collective nationale susvisée.

Cet engagement est conclu sous réserve de l'exécution d'une période d'essai d'un mois calendaire. Toutefois, si durant cette période, le Salarié n'a pas réalisé huit distributions, la période d'essai sera automatiquement prolongée d'autant, dans la limite de deux mois.

Au cours de la période d'essai, le contrat pourra prendre fin à la volonté de l'une ou l'autre des parties à tout moment sans préavis ni indemnité.

Par exception, il est expressément entendu entre les parties que le présent contrat se substitue, à compter du 18 juillet 2005, avec reprise de l'ancienneté acquise à cette date et de la période d'essai éventuellement en cours, à tout contrat souscrit antérieurement à sa date de signature, à ses éventuels avenants subséquents et/ou à tout autre accord écrit ou non en vigueur entre les parties, et ce dans tous leurs éléments contractuels qui sont de ce fait abrogés à la date d'entrée en vigueur du présent contrat.

ARTICLE 2 – FONCTIONS

Le Salarié exercera ses fonctions de distributeur sur un ou plusieurs secteur(s). La distribution sera indifféremment réalisée en boîtes à lettres, en dépôt ou remise en main au destinataire dans le respect des consignes données. Les travaux sont réalisés par le Salarié à sa discrétion sous la seule obligation de la terminer dans un délai utile fixé par la feuille de route. Le Salarié s'engage à ramener à l'établissement, les documents n'ayant pu être distribués par ses soins.

ARTICLE 3 – LIEU D'EXECUTION DU CONTRAT

L'établissement de rattachement du distributeur est indiqué ci-dessus. Au sein de cet établissement les imprimés et objets seront mis à sa disposition pour être chargés, préparés et distribués par ses soins, sauf consignes différentes.

La localisation du ou des secteurs de distribution, sur lesquels le distributeur sera habituellement appelé à exercer son activité, lui sera précisée, pour son information, à l'issue de la période d'essai.

Conformément aux dispositions de la convention collective applicable, toute distribution à réaliser sur d'autres secteurs de l'établissement de rattachement ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le salarié est informé et accepte expressément que le nombre, la typologie et la composition des secteurs rattachés à l'établissement dont il relève puissent être modifiés à la discrétion de l'employeur sans que cela constitue une modification de son contrat de travail.

Le Salarié accepte en outre expressément qu'il puisse être appelé à exercer son activité sur des secteurs relevant d'un établissement voisin de celui auquel il est rattaché pour autant qu'il n'existe pas une distance supplémentaire supérieure à 20 kilomètres entre son lieu de résidence et l'établissement voisin ou les secteurs rattachés à cet établissement qu'il lui sera demandé de servir sauf accord des parties.

ARTICLE 4 – DURÉE DU TRAVAIL

1 La durée annuelle contractuelle de travail est définie ci-dessus pour une moyenne de 52 semaines; cette durée contractuelle varie prorata temporis en fonction du nombre de semaines incluses dans la période de référence annuelle définie par le planning. Elle est aussi décomptée prorata temporis en fonction de la présence à l'effectif durant l'année de référence. Une année complète de référence comporte douze périodes mensuelles de paye.

2 La durée mensuelle moyenne de travail est définie ci-dessus à titre indicatif. Cette durée peut varier suivant le nombre de semaines incluses dans la période mensuelle de paye inscrite au planning. Elle est ensuite modulée selon les prévisions du planning annuel avec une variation maximale du tiers.

3 Le Salarié sera rémunéré chaque mois sur la base ces durées de travail inscrites sur les feuilles de route des distribution effectuées durant la période mensuelle de paye correspondante ce qu'il accepte expressément.

4 La(s) distribution(s) sont réalisées à des jours fixés par le responsable du dépôt en accord avec le Salarié parmi les jours de disponibilité que le Salarié communiquera à sa discrétion à son embauche ou dans les conditions visées ci-dessous.

5 Par ailleurs, d'éventuelles prestations additionnelles pourront être proposées au Salarié parmi les jours de disponibilité complémentaire(s) qui existeraient le cas échéant.

6 Les jours de disponibilité seront communiqués à l'entreprise par le Salarié et pourront être modifiés d'un commun accord des parties et à l'initiative de l'une ou l'autre d'entre elles.

7 La durée du travail du salarié variera dans les conditions et selon les modalités définies par la convention collective applicable et en fonction d'un planning annuel indicatif individuel fixé par l'employeur et porté à la connaissance du Salarié 7 jours avant sa première mise en œuvre sauf délai plus court donné avec l'accord du Salarié.

Ce planning sera révisable par l'employeur moyennant communication donnée au Salarié au moins trois jours à l'avance ou moins avec l'accord du salarié matérialisé par la signature de la feuille de route, notamment en cas de nécessité impérative de service, absence d'un distributeur ou surcroît exceptionnel d'activité. La durée prédéfinie par la feuille de route correspondant aux prestations prévues au planning pourra le cas échéant inclure une durée complémentaire de travail de 10% si cela s'avère nécessaire pour réaliser la distribution notamment sur les secteurs habituels du salarié.

8 Le Salarié reconnaît que l'employeur ne lui impose pas d'horaires de travail. Il déclare vouloir exécuter son travail dans une complète autonomie d'organisation de son travail sous réserve de respecter le délai maximum qui lui serait alloué pour réaliser la distribution et les consignes de qualité, et de sécurité prescrites par la société.

9 Le Salarié reconnaît être informé que l'autonomie et la liberté d'organisation dont il bénéficie par nature, en accord avec la convention collective, ne remplit les exigences de l'article L.212-1-1 du Code du Travail et des décrets D. 212-7 à 24 relatifs à la mesure et au contrôle du temps et des horaires de travail.

Les parties conviennent que les conditions d'exécution des prestations contractuelles telles que précisées au présent article constituent un élément essentiel du contrat de travail pour chacune des deux parties.

ARTICLE 5 – PRESTATIONS ADDITIONNELLES

Au-delà du plafond de modulation du tiers sur le mois courant, les parties reconnaissent la possibilité, après accord du salarié, de procéder à des prestations de travail additionnelles au présent contrat, dans les conditions et limites posées par la convention collective de branche.

Le Salarié est informé au moins trois jours à l'avance, par écrit ou par tout moyen accessible de transmission, des distributions additionnelles que

Initiales : ……

P.P RB

CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL MODULÉ : DISTRIBUTEUR

l'entreprise est en mesure et susceptible de lui confier dans le cadre des jours de disponibilité cédants par le Salarié et du jour prévu pour le démarrage de celles-ci. Avec l'accord du Salarié, ce délai peut être réduit pour faire face à des situations exceptionnelles et imprévisibles.
Le Salarié peut refuser d'exécuter ces distributions, sans que ce refus constitue une cause de rupture du contrat de travail. Cette renonciation ne fait pas obstacle à des propositions ultérieures de distribution, faites en fonction des disponibilités du Salarié (dans le cadre de prestations additionnelles) et des volumes à distribuer, qu'il demeure toujours libre d'accepter ou de refuser.
La signature par le Salarié d'une annexe temporaire à son contrat de travail, constituée par la feuille de route de cette distribution, vaut acceptation des prestations correspondantes et de leurs conditions d'exécution.

ARTICLE 6 – RÉMUNÉRATION

Les prestations effectuées par le salarié sont rémunérées sur la base des critères conventionnels de rémunération propres à chaque tâche et notamment à la typologie des secteurs et au type de documents, ce que le salarié accepte expressément pour avoir été expressément informé des grilles et de la structure des rémunérations en vigueur à la date de signature du contrat et qui y sont annexées.
A la rémunération mensuelle correspondant aux prestations contractuelles effectuées durant chaque période mensuelle de paye telle que définie à l'article 4, s'ajoute, le cas échéant, la rémunération des prestations additionnelles réalisées en application de l'article 5 du présent contrat, et de leur majoration prévue par la convention collective, sans que cette rémunération additionnelle constitue un droit ultérieur acquis à l'exécution et à la rémunération de prestations de même nature.
Un état des prestations effectuées par le Salarié lui sera remis mensuellement pour lui permettre de connaître l'évolution de son activité.

ARTICLE 7 – FEUILLE DE ROUTE

Lors de la prise en charge de chaque distribution, il est remis au distributeur une feuille de route comportant les mentions obligatoires prévues par la convention collective nationale susvisée.
La signature de la feuille de route vaut :
- acceptation expresse des conditions de réalisation de la distribution, du délai maximum de réalisation, du tarif de la palonée et du temps d'exécution définis correspondant à la distribution, et du montant de la rémunération totale de la prestation acceptée ;
- acceptation des consignes qualitatives de préparation et de distribution.

La feuille de route remise et signée ainsi que le présent contrat doivent être conservés par le Salarié pour être présentés aux autorités de police compétentes lors d'éventuels contrôles.

ARTICLE 8 - USAGE D'UN VEHICULE PERSONNEL ET REMBOURSEMENT DE FRAIS

Le Salarié reconnaît expressément que l'exercice de l'activité implique l'usage professionnel de son véhicule personnel assuré à cet effet par ses soins, ainsi que d'être titulaire d'un permis de conduire en cours de validité.
Il reconnaît que ces deux conditions constituent un élément essentiel du contrat de travail dont l'absence ne permet pas l'exécution du contrat de travail de son seul fait. Il déclare pouvoir remplir immédiatement ces deux conditions et informer sans délai la Société de leur absence éventuelle. L'absence de ces deux conditions suspendra immédiatement le présent contrat qui pourra le cas échéant être rompu par l'employeur en cas d'inapplication de ces deux conditions du fait du Salarié pour une durée supérieure à un mois.
Le Salarié sera indemnisé de ses frais professionnels par l'attribution d'une indemnité de frais kilométriques fixée sur la base des tarifs de remboursement applicables dans l'entreprise dont il reconnaît avoir pris connaissance.

ARTICLE 9 - EXCLUSIVITE ET DECLARATIONS RELATIVES AUX CUMULS D'EMPLOI

Il est expressément interdit au Salarié d'exercer une autre activité professionnelle rémunérée lorsqu'il exécute des vacations qui lui sont confiées par le présent contrat.

Le Salarié déclare ne pas être titulaire d'un contrat de droit public et ne pas être bénéficiaire d'une préretraite FNE. En cas d'exercice d'une autre activité professionnelle salariée, il déclare que les durées de travail de référence prévues par le présent contrat, cumulées avec ses autres activités salariées ne conduisent pas à dépasser les durées légales quotidiennes et hebdomadaires maximales et s'engage à ne pas accepter de distributions additionnelles ou contractuelles qui conduiraient à leur dépassement.
Le Salarié s'engage expressément à informer immédiatement la Société de toute modification dans sa situation personnelle, son adresse et notamment de toute évolution des déclarations ci-dessus. Il s'engage, en cas de cumul d'emploi et d'engagements contractuels susceptibles de conduire à un dépassement des durées maximales autorisées à informer immédiatement la Société du choix qu'il devra alors faire entre ses deux emplois.
Enfin, le Salarié reconnaît être informé qu'il est seul habilité à travailler et à effectuer ses vacations pour le compte de la société.
Toute transgression de cette règle impérative, par le salarié, dans le cadre de la liberté d'organisation qui lui est laissée, pourra être constitutive d'une faute grave entraînant la rupture du présent contrat sans préavis ni indemnité.

ARTICLE 10 - CONFIDENTIALITE

La société pourra être amenée à confier au Salarié des documents "adressés" à distribuer. Dans ce cadre, le Salarié s'engage à ne divulguer aucune information de quelque nature que ce soit, portant sur ou provenant de document ou objet ou correspondance qui pourrait lui être remis pour distribution.
D'une façon plus générale, il devra respecter en tout temps le secret sur tout renseignement obtenu dans l'exercice de son travail. Tout manquement à cette règle, est susceptible de constituer une faute grave et d'entraîner la résiliation immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

ARTICLE 11 - ABSENCES

En cas d'absence prévisible, durant les jours habituels de distribution, le Salarié devra solliciter préalablement une autorisation d'absence.
Si l'absence est imprévisible, le Salarié devra informer immédiatement le responsable de l'établissement et, en cas de maladie ou accident, lui adresser, par tout moyen, sous 48 heures les avis d'arrêt de travail justifiant cette absence.

ARTICLE 12 - RUPTURE DU CONTRAT

La société ou le Salarié pourront mettre un terme à tout moment au présent contrat par licenciement ou démission.
La démission donne lieu à un préavis de deux semaines calendaires.
Le licenciement, sauf faute grave ou lourde, donne lieu à un préavis d'un mois calendaire pour le Salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, et de deux mois calendaires pour le Salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.
Le licenciement pourra être prononcé par l'entreprise dans le respect des règles prévues par la convention collective applicable, notamment en cas de violation des obligations contractuelles du Salarié, et notamment des consignes de distribution, ou à raison de la détérioration ou de la destruction des imprimés confiés à l'entreprise par ses clients pour être distribués.

Le

En double exemplaire

Le Salarié
«Nompers» «prenom»

Signature de l'employeur
ou de son représentant

Initiales : .....

CONTRAT DE TRAVAIL : PREPARATEUR A DOMICILE

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société ADREXO dont le siège social est situé : ZI des Milles – Parc de Pichaury – bâtiment B5 – 1330, avenue Guillibert de la Lauzière – 13592 AIX EN PROVENCE Cedex 3,

d'une part,

ET

«Qualité» «Nompers» «prenom» demeurant à «Adr_pers»(«Adr_pers»); ci-après « le Salarié »

d'autre part,

-DEPOT DE RATTACHEMENT : «Lib_pers»

- DATE D'EMBAUCHE : «Date_db_pers»

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - OBJET ET DURÉE DU CONTRAT

Le Salarié est embauché en qualité de préparateur à domicile.

Le présent contrat est conclu à durée indéterminée (voir date d'embauche ci-dessus).

Il a pour objet l'exécution au domicile du Salarié de travaux de préparation de poignées de prospectus et imprimés qui lui pourront lui être proposés par la Société dans le respect des articles L. 721-1 et suivants du Code du travail, de la Convention Collective de la Distribution Directe et de l'accord d'entreprise ADREXO.

Sont applicables au Salarié, les dispositions de l'accord d'entreprise relatives au travail à domicile des préparateurs de poignées et celles qui s'appliquent sans exclusive ni contradiction de droit ou de fait, à tous les salariés non cadres de la société ADREXO.

Le Salarié et la Société reconnaissent être libres de toute obligation à l'égard l'un de l'autre en dehors du seul temps nécessaire à la réalisation des travaux de préparation qui sont confiés au Salarié avec son accord préalable exprès.

Article 2 - FOURNITURE DU TRAVAIL ET ORGANISATION DES PREPARATIONS

La Direction de l'Etablissement mentionné ci-dessus sera l'interlocuteur et le donneur d'ouvrage du Salarié pour les tâches de préparation qui lui seront proposées d'effectuer.

Le préparateur à domicile recevra, avec les imprimés qu'il acceptera de mettre en poignées, une feuille de route en 2 exemplaires valant bulletin de travail à domicile.

La feuille de route, sur papier à en tête d'ADREXO, porte mention du dépôt donneur d'ouvrage.

Il vaut commande ferme lors de la remise des imprimés et des consignes de préparation, après signature des deux parties.
Il est complété lors de la livraison des poignées par le préparateur au dépôt de distribution.

Les indications suivantes y figureront :

1) A la remise des travaux :
   - nature et quantité des documents fournis pour être préparés, date à laquelle la préparation est donnée pour être effectuée, temps d'exécution, salaires bruts de la préparation ; éventuellement consignes spécifiques pour la constitution des poignées,
   - date à laquelle le travail doit être achevé livré .
2) A la livraison :
   - date de livraison effective des poignées constituées,
   - montant des salaires bruts définitivement acquis par le préparateur pour la prestation considérée,
   - montant de l'allocation de congés payés.

A la commande, deux exemplaires sont remis au préparateur, le dépôt donneur d'ouvrage conservant le troisième exemplaire.

A la livraison, les informations complémentaires visées au point 2 sont apportées aux deux premiers exemplaires par le préparateur à domicile et par la Société. L'un des deux exemplaires complétés est conservé par la Société. L'autre est remis au préparateur.

Les préparations effectuées sont réglées mensuellement selon les modalités prévues par l'accord d'entreprise.

Ce paiement donne lieu à un bulletin de salaire global accompagné d'une liste détaillée des préparations à domicile faites dans la période mensuelle de paie avec tous les éléments de rémunération y afférents.

Article 3 - RÉMUNÉRATION DE CHAQUE PREPARATION DE POIGNEES A DOMICILE

Le travail de préparation de poignées, consiste préparer les documents, selon les consignes données, destinés à être ultérieurement distribués en boîtes à lettres ou en dépôt.

Le préparateur de poignées à domicile percevra, pour chaque préparation acceptée et réalisée, une rémunération correspondant au temps nécessaire à l'exécution du travail de préparation des poignées.

Les normes relatives aux temps d'exécution des travaux rattachés à la préparation des poignées sont fixées par l'avenant du 16 juin 2004 à la convention collective de la distribution directe auquel se réfère l'accord collectif d'ADREXO.

Le temps nécessaire à la confection des poignées d'une préparation donnée est rapporté à la rémunération horaire minimale d'un salarié de la filière logistique classé en catégorie 1.1 selon les dispositions de l'annexe classification des emplois de la convention collective de la distribution directe.

Un tableau sur lequel figurent les temps nécessaires à la préparation des poignées en fonction du nombre des documents à encarter et la rémunération horaire correspondant à la préparation de 1000 poignées, est remis au préparateur à la date de signature du présent contrat dont il fait partie intégrante. A chaque mise à jour, un nouveau tableau comportant les temps d'exécution et leur rémunération sera remis au salarié.

Les parties reconnaissent expressément :

- que les frais d'atelier tels que loyer, chauffage, électricité, sont inclus dans le salaire de la préparation à domicile fixés par la convention collective de branche en tant qu'elle prévoit déjà la préparation dans des lieux hors des locaux de l'employeur,
- que le préparateur à domicile n'aura pas de frais accessoire de façon autre que ces frais généraux, son travail consistant à constituer des poignées de documents à partir des imprimés fournis par la société.

Article 4 - CONGÉS PAYÉS

Le travailleur à domicile percevra, en sus de la rémunération afférente aux préparations qui lui seront confiées, à titre d'indemnité de congés payés, une allocation égale à 10 % du montant brut de sa rémunération.
Le paiement de cette allocation s'effectuera en même temps que celui de la rémunération des préparations.

Article 5 - AVANTAGES SOCIAUX :

Le salarié bénéficiera des avantages sociaux consentis au personnel de la catégorie d'emploi 1.1, notamment en ce qui concerne le régime de retraite et de prévoyance. La société est affiliée aux organismes de retraite suivants : ..... (préciser nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire.

Article 6 - FIN DE CONTRAT

Nonobstant le droit dont dispose la Société de ne pas s'engager sur la fourniture régulière au Salarié d'un quelconque travail de préparation et le droit du Salarié de ne pas s'engager envers la Société à fournir régulièrement un quelconque travail de préparation, chaque partie peut mettre fin au présent contrat de travail, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entreprise.

Ce droit de résiliation unilatérale ne fait pas échec à la faculté de mettre fin au contrat par accord mutuel, cette résiliation amiable faisant l'objet d'une convention particulière spécialement lorsque l'une ou l'autre des parties au contrat souhaitera reprendre son entière liberté.

La partie qui prendra l'initiative de rompre le contrat devra respecter le délai de préavis prévu par les dispositions légales et conventionnelles applicables à la catégorie d'emploi.

Le

En double exemplaire

Le Salarié	Signature de l'employeur
«Nompers» «prenom»	ou de son représentant

RB

P.P.

ANNEXE 2 :
Classification des emplois

P.P.

		FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE COMMERCIALE	FILIERE LOGISTIQUE
EMPLOYE	1,1	FEMME DE MENAGE	OPERATRICE DE SAISIE	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR
		SECRETAIRE		MANUTENTIONNAIRE
		OPERATRICE DE SAISIE		PORTEUR DE PRESSE
				DISTRIBUTEUR
				CHAUFFEUR
				CHAUFFEUR MANUTENTIONNAIRE
				CHAUFFEUR POIDS LOURDS
				CHAUFFEUR LIVREUR
	1,2			CONTROLEUR
				CONTROLEUR CHAUFFEUR
				CONTROLEUR CHAUFF MANUT
				CONTROLEUR MANUTENTIONNAIRE
				CHEF EQUIPE
				DISTRIBUTEUR
				RESPONSABLE DISTRIBUTION
	1,3	ASSISTANT (E) COMMERCIALE	ASSISTANT (E) COMMERCIALE	ADJOINT TECHNIQUE
		SECRET. TECHNICO COMMERCIALE	SECRET. TECHNICO-COMMERCIALE	RESPONSABLE DEPOT
		SECRETAIRE DE DIRECTION	ASSISTANTE EXPLOITATION ADRESSE	RESPONSABLE LIVRAISON
			ASSISTANT(E) MARKETING	RESPONSABLE TECHNIQUE
AGENT MAITRISE	2,1	ASSISTANT (E)	DELEGUE REGIONAL	ADJOINT CHEF DE CENTRE
			ASSISTANT (E)	
			RESP. BASE DONNEES GEOGRAPHIQUES	
			RESPONSABLE RECENS. BORNAGE	
	2,2		CHARGE(E) D'ETUDE MARKETING	
	2,3	ASSISTANT(E) DE DIRECTION		
CADRE	3,1	RESP. BACK OFFICE	RESP. COMMERCIAL GDS CPTES	CHEF CENTRE
			RESPONSABLE EXPLOITATION	CHEF CENTRE TECHNICO-COMMERCIAL
			CHEF DE PROJET	
			CHEF PRODUIT DISTRIB. BAL	
	3,2		DIRECT. CLIENTELE MARCHES NATIONAUX	
			DIR. MARCHES NATIONAUX ADJOINT	
			DIR.REGIONAL DES VENTES ADJOINT	
	3,3		DIRECTEUR REGIONAL DES VENTES	COORDINATEUR TECHNIQUE et SECURITE
			RESPONSABLE MARKETING	DIRECTEUR REGIONAL
				DIRECTEUR REGIONAL TECHNICO
	3,4			

P.P.