

Brochure n° 3004

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1408. – NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,**  
**LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ACCORD DU 10 AVRIL 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2019

NOR : ASET1950962M  
IDCC : 1408

Entre :

AIP ;

FFPI ;

FF3C,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du « Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

**Article 1<sup>er</sup>**

La valeur de V est portée à 7,1156 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

**Article 2**

La valeur de V' est portée à 0,4811 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

**Article 3**

La valeur de M, telle que définie par l'avenant du 5 mai 2003, est fixée à 1 551,97 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

**Article 4**

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

## Article 5

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Elle a également pris les décisions suivantes : actualiser son accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; et confier une étude sur la situation comparée des femmes et des hommes à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, de manière à pouvoir, le cas échéant, définir et programmer des mesures de suppression des écarts éventuellement constatés.

## Article 6

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 avril 2019.

(Suivent les signatures.)