

Commerces de gros et de détail alimentaires et non alimentaires de Martinique

IDCC 379

Accord collectif régional du 20 mai 1998

[Étendu par arrêté du 5 août 2004, JO 19 août 2004]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union régionale des petites et moyennes entreprises (URPME);

Centre patronal d'études et d'actions professionnelles (MEDES).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Centrale démocratique martiniquaise des travailleurs (CDMT);

Confédération française de l'encadrement (CFE) CGC;

Confédération générale des travailleurs martiniquais (CGTM);

Confédération générale du travail (CGT-FSM);

Centrale syndicale des travailleurs martiniquais (CSTM);

Force ouvrière;

Union générale des travailleurs martiniquais (UGTM),
À la suite de la dénonciation le 24 juillet 1995 de la convention collective du travail de commerces de la Martinique par le centre patronal d'études et d'actions professionnelles à effet au 1^{er} janvier 1996, des négociations ont été engagées conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Conformément au protocole d'accord du 20 octobre 1996, les discussions se sont poursuivies entre les parties signataires pour l'élaboration d'un accord collectif en substitution à la convention dénoncée.

Ces discussions ont donné lieu à la signature des accords suivants, maintenant certaines dispositions de la convention collective du travail des commerces de la Martinique :

- protocole d'accord du 4 décembre 1996;
- protocole d'accord du 23 décembre 1996;
- protocole d'accord du 3 janvier 1997;
- protocole d'accord du 16 avril 1997;
- protocole d'accord du 18 novembre 1997;
- protocole d'accord du 9 décembre 1997.

L'objectif du présent accord est d'assurer aux salariés des garanties conventionnelles adaptées aux différents secteurs de la branche commerce et de créer les conditions d'un dialogue social dans cette branche, les parties conviennent de tout mettre en œuvre pour qu'à terme le présent accord s'applique dans les entreprises

exerçant à titre principal, une activité relevant des groupes 50, 51 et 52 de la nomenclature d'activités françaises (NAF).

Son application pourra faire l'objet d'adaptation.

Article 1er

Objet et champ d'application

Le présent accord collectif a pour objet de régler sur le territoire de la région Martinique les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises de la branche commerce de Martinique exerçant à titre principal ou exclusif l'une des activités définies ci-dessous :

Commerce de gros

51.2 A Vente en gros de céréales et aliments pour bétail.

Dans cette catégorie est visée :

— la vente en gros de céréales et aliments pour le bétail.

51.3 J Commerce de gros de boissons.

Dans cette classe est visé :

— le commerce de gros de toutes boissons, alcoolisées ou non.

51.3 W Commerce de gros alimentaire non spécialisé.

51.4 A Commerce de gros de textiles.

Dans cette classe sont visés :

— le commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison;

— le commerce de gros de mercerie.

51.4 L Commerce de gros de parfumerie et de produits de beauté.

51.4 N Commerce de gros de produits pharmaceutiques.

Dans cette classe sont visés :

— le commerce de gros de produits pharmaceutiques;

— le commerce de gros de spécialités pharmaceutiques.

51.4 Q Commerce de gros de papeterie.

Dans cette classe sont visés :

— le commerce de gros de livres, magazines et journaux;

— le commerce de gros d'articles de papeterie scolaire et de bureau.

51.4 S Autres commerces de gros de biens de consommation.

Dans cette classe sont visés :

— le commerce de gros de livres, périodiques et instruments de musique;

— le commerce de gros de produits photographiques et optiques.

51.5 A Commerce de gros de combustibles

Dans cette classe sont visés :

— le commerce de gros de carburants;

— le commerce de gros de combustibles solides, liquides ou gazeux.

51.5 F Commerce de gros de matériaux de construction et d'appareils sanitaires.

Dans cette classe sont visés :

- le commerce de gros de matériaux de construction et d'appareils sanitaires;
- le commerce de gros de verre plat et de miroiterie;
- la vente de gros de peintures et vernis.

51.5 L Commerce de gros de produits chimiques.

Dans cette classe est visé :

- le commerce de gros d'engrais et produits phytosanitaires.

51.5 N Commerce de gros d'autres produits intermédiaires.

Dans cette classe est visé :

- le commerce de gros de papiers et cartons en l'état.

51.6 C Commerce de gros d'équipements pour la construction.

Dans cette classe est visé :

- le commerce de gros de matériel de chantier, grues, engins de génie civil, etc.

51.6 G Commerce de gros de machines de bureau et matériel informatique.

Dans cette classe sont visés :

- le commerce de gros de machines de bureau;
- le commerce de gros d'ordinateurs et de périphériques;
- le commerce de gros de mobilier de bureau.

51.6 J Commerce de gros de matériel électrique et électronique.

Dans cette classe est visé :

- le commerce de gros de matériel électrique et électronique.

51.6 L Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services.

Dans cette classe est visé :

- le commerce de gros d'équipements pour hôtels, cafés et restaurants.

Commerce de détail

52.1 A Commerce de détail de produits surgelés.

Dans cette classe est visé le commerce de détail en magasin de glaces alimentaires.

52.1 B Commerce d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente inférieure à 120 mètres carrés).

52.1 C Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire, réalisant un chiffre d'affaires alimentaires supérieur à 65 % des ventes, en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 mètres carrés).

52.1 D Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire réalisant un chiffre d'affaires alimentaire supérieur à 65 % des ventes, en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 mètres carrés).

52.1 J Commerces de détail en magasin non spécialisé (commerce de détail non spécialisé sans prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente inférieure à 2 500 mètres carrés).

52.2 G Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie.

52.2 J Commerce de détail de boissons (commerce de détail de toutes boissons alcoolisées ou non).

52.3 C Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques.

52.3 E Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté.

52.4 A Commerce de détail de textiles.

Dans cette classe sont visés :

- le commerce de détail de tissus d'habillement et d'ameublement;
- le commerce de détail d'articles textiles divers;
- le commerce de détail de mercerie.

52.4 C Commerce de détail d'habillement.

52.4 E Commerce de détail de la chaussure.

Dans cette classe est visé seulement le commerce en détail de chaussures.

52.4 H Commerce de détail de meubles.

Dans cette classe sont visés :

- le commerce de détail de meubles et d'équipements du foyer;
- le commerce de détail de meubles.

52.4 L Commerce de détail d'appareils électroménagers et de télévision.

Dans cette classe sont visés :

- le commerce de détail d'appareils électroménagers;
- le commerce de détail d'appareils de radio et de télévision, de magnétoscopes, caméscopes, matériel haute fidélité.

52.4 P Commerce de détail de bricolage (unités d'une surface de vente égale ou supérieure à 400 mètres carrés).

52.4 R Commerce de détail de livres, journaux et papeterie.

Dans cette classe est visée la vente au détail de livres, journaux et papeterie.

52.4 V Commerce de détail d'horlogerie et de bijouterie.

Dans cette classe sont visés :

- le commerce de détail de montres et autres articles d'horlogerie;
- le commerce de détail de bijouterie et d'orfèvrerie.

52.4 W Commerce de détail d'articles de sport et de loisir.

52.4 X Commerce de détail de fleurs.

Dans cette classe sont visés :

- le commerce de détail de fleurs, de plantes ou de graines;
- le commerce de détail de plants, de fleurs et de légumes, d'arbres et d'arbustes fruitiers;
- le commerce de détail d'engrais et de produits phytosanitaires pour plantes et fleurs.

Article 2

Durée - Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} juin 1999.

Article 3

Révision - Dénonciation

Article 3.1

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être notifiée par pli recommandé avec demande d' accusé de réception à l'ensemble des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulés en remplacement.

Ces demandes devront être présentées au moins 3 mois avant l'expiration de chaque date anniversaire de la signature du présent accord.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai de 2 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification sous la convocation diligente de l'une des parties.

Article 3.2

Dénonciation

La dénonciation partielle ou totale du présent accord par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres par pli recommandé avec demande d' accusé de réception. Elle donne lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

La dénonciation, faite par pli recommandé, ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de 3 mois à compter de l'envoi de cette lettre.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord collectif entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions du 3^e alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si l'accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des par-

ties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Article 4

Application des conventions et accords collectifs

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 5 août 2004, JO 19 août 2004) À compter de la date d'extension du présent accord, toute entreprise ou tout établissement entrant dans le champ d'application du présent accord et non encore assujéti à une convention nationale ou départementale, appliquera, outre les autres dispositions du présent accord, la convention nationale non applicable à la Martinique, étendue ou non, dont elle relève du fait de son activité principale, dans l'attente de la mise en application d'une convention collective départementale négociée entre organisations patronales et salariales représentatives dans le secteur d'activité concerné.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 5 août 2004, JO 19 août 2004) Dans le cas où dans un secteur d'activité donné il n'existe pas à ce jour, d'organisations patronales et/ou salariales représentatives, et en l'absence d'une convention collective de référence, les parties signataires du présent accord conviendront de la convention collective qui s'appliquera aux entreprises et aux salariés du secteur d'activité concerné.

Article 5

Dispositions applicables aux contrats de travail

Conformément à l'article L. 132-23 du code du travail, des accords d'entreprise ou d'établissement pourront comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises et des établissements relevant du champ d'application du présent accord collectif, sauf dispositions ayant le même objet et globalement plus avantageuses prévues aux termes d'une convention collective ou d'accords appliqués par lesdits entreprises ou établissements.

Article 5.1

Avantages acquis

L'application du présent accord ne peut en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à sa mise en vigueur, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application des dispositions collectives propres à cet établissement.

Article 5.2

Indemnité de licenciement

Les salariés licenciés après 2 ans de présence, recevront au moment de leur licenciement, hors les cas de faute lourde ou grave, une indemnité égale à un demi-mois du salaire brut mensuel de référence par année de présence, plafonné à 2 fois le SMIC mensuel en vigueur.

Cette indemnité pourra toutefois être payée d'un commun accord en 6 mensualités maximum, chacune

d'elles étant au moins égale au salaire mensuel de l'intéressé.

Le salaire mensuel de référence sera le montant le plus avantageux entre la moyenne des rémunérations mensuelles brutes des 3 derniers mois et la moyenne des rémunérations mensuelles brutes des 12 derniers mois.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder 12 fois le salaire de référence.

Article 5.3 **Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, un préavis est dû, hors les cas de faute lourde ou grave, par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Le préavis est réciproquement établi comme suit :

- 1 mois dès l'embauche définitive;
- 2 mois après 2 ans de présence dans l'entreprise;
- 3 mois après 20 ans de présence dans l'entreprise.

En cas de licenciement d'un salarié ayant 45 ans d'âge et à partir de 10 ans d'ancienneté, la durée du préavis est de 3 mois.

Pendant la période de préavis le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures ou 1 jour par semaine pour chercher un emploi.

Article 5.4 **Congés supplémentaires pour ancienneté**

En plus du congé annuel légalement dû, il sera attribué au salarié ayant travaillé dans l'entreprise pendant au moins 10 ans un congé supplémentaire calculé comme suit :

- 2 jours ouvrables pour 10 ans de présence;
- 3 jours ouvrables pour 15 ans de présence;
- 4 jours ouvrables pour 20 ans de présence;
- 5 jours ouvrables pour 25 ans de présence.

Article 5.5 **Garantie de ressources en cas de congé maladie ou d'accident du travail**

À partir du neuvième jour d'arrêt pour maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, en sus des indemnités journalières des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire servie par l'employeur et calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle de façon qu'ils reçoivent en rémunération nette :

- après 1 an de présence dans l'établissement, 1 mois à 100 % et 1 mois à 75 %;
- après 5 ans de présence dans l'établissement, 2 mois à 100 %;
- après 10 ans de présence dans l'établissement, 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 %;
- après 15 ans de présence dans l'établissement, 3 mois à 100 %.

La durée totale d'indemnisation au cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise, sera, selon les cas susvisés, de 2 ou 3 mois.

Toutefois, dans le cas de maladie d'une durée supérieure à 30 jours, le délai de carence sera ramené de 8 jours à 3 jours.

La rémunération à prendre en considération est celle qui aurait été perçue par l'intéressé s'il avait normalement travaillé.

Les dispositions précédentes supposent que le salarié concerné justifie de l'incapacité résultant de la maladie dans les 48 heures de son absence.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les dispositions précédentes s'appliqueront sans délai de carence dès le premier jour d'absence.

Article 6 **Formation professionnelle**

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 5 août 2004, JO 19 août 2004) Les parties conviennent que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord verseront la totalité de leur contribution à la formation professionnelle à un collecteur régional agréé.

Définition d'une politique de formation dans la branche

Les parties conviennent de définir annuellement une politique de formation dans la branche du commerce, qui sera basée sur les résultats d'une étude prospective permettant de mieux apprécier les évolutions des emplois dans cette branche.

Cette étude prospective permettra de repérer les grandes tendances du développement local et de disposer d'un cadre de référence pour l'ensemble des acteurs appelés à intervenir en matière d'emploi et de formation.

Cette politique a pour objectif :

- d'assurer l'adaptation des entreprises à l'environnement économique;
- de permettre aux salariés d'acquérir le savoir et le savoir-faire nécessaires à l'exercice de leurs tâches afin de contribuer à leur promotion sociale et à leur mobilité professionnelle;
- de favoriser la reconnaissance, dans la branche, des qualifications acquises dans l'entreprise.

Les priorités sont les suivantes :

- améliorer les ressources humaines en formant le personnel non qualifié en poste;
- favoriser l'adaptation à l'évolution technique;
- promouvoir la formation des cadres;
- amplifier la formation en alternance des jeunes;
- favoriser la formation diplômante chaque fois que cela s'avère possible, moteur d'une mobilité dans la branche commerce;

— rechercher les moyens nécessaires (financiers, logistiques, etc.) pour mettre en œuvre cette politique;

— mettre en place les conditions de la reconnaissance du savoir-faire acquis tant au niveau de l'entreprise que de la branche.

Les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de promouvoir la formation dans les domaines qu'elles jugent prioritaires et elles s'engagent à promouvoir cette politique auprès de leurs mandants respectifs.

Article 7

Dialogue social

Les parties conviennent de se rencontrer une fois par an au cours du premier trimestre, à la demande de la partie la plus diligente, chaque partie *signataire* (*Terme exclu de l'extension par arrêté du 5 août 2004, JO 19 août 2004*) pouvant faire valoir les points qu'elle souhaite mettre à l'ordre du jour.

Lors de ces réunions, seront notamment examinés les problèmes liés à l'évolution de l'emploi dans la branche commerce.

En plus d'un représentant statutaire de chaque organisation syndicale salariale, cette dernière limitera à quatre (4) le nombre de salariés de sa délégation.

Article 8

Commission paritaire

Il est institué une commission paritaire des commerces de la Martinique, composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de membres des organisations patronales signataires.

Le mandat de membre de la commission paritaire est de 2 ans. Il est indéfiniment renouvelable.

Il sera élaboré un règlement intérieur de cette commission paritaire.

Article 8.1

Rôle

8.1.1

Interprétation

Tous les différends constituant un problème d'interprétation ou d'application du présent accord, qu'ils soient individuels ou collectifs, peuvent être soumis à la commission paritaire.

8.1.2

Conciliation

La commission paritaire peut en outre connaître de tout différend collectif.

Article 8.2

Saisine

La commission paritaire est saisie par la partie la plus diligente par pli recommandé avec accusé de réception adressée aux autres parties, exposant les motifs du litige.

La commission se réunit au plus tard dans les 15 jours francs suivant la réception de la lettre par laquelle elle est saisie.

8.2.1

Interprétation

La commission paritaire est saisie en tant que commission d'interprétation : elle donne un avis dans un délai de 5 jours qui suivent la réunion.

8.2.2

Conciliation

La commission est saisie en tant que commission de conciliation : elle entend les parties en conflit, formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à leur agrément. Si les propositions sont acceptées par les parties en conflit, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties en conflit et par les membres de la commission.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une d'elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion de la commission paritaire - que ce soit en interprétation ou en conciliation - ayant à examiner un différend dans lequel son établissement est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Article 9

Jours fériés

Le vendredi saint et le jour des Morts (2 novembre) seront traités dans chaque entreprise comme les jours fériés légaux.

Article 10

Extension - Élargissement

Les parties signataires conviennent de demander l'extension et l'élargissement du présent accord au ministère du travail.

