

Commerces de détail non alimentaires des Ardennes

IDCC 1385

(1)

(1) Dans le cadre de la restructuration des branches, le ministère du travail a acté la suppression de cet IDCC. Cette pratique consiste à déréférencer le texte en tant que convention collective, mais ne le supprime pas de l'ordonnancement juridique (v. l'étude ABC des conventions collectives). Le ministère du travail précise que le champ d'application de cette CC, dont l'IDCC est supprimé, est couvert par celui de la CCN «Commerces de détail non alimentaires : convention collective nationale».

Convention collective départementale du 15 mai 1986

[Étendue par arrêté du 11 février 1987, JO 22 février 1987]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération ardennaise du commerce.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGC ;

FO.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er Objet et champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés de tous les commerces de détail de denrées non alimentaires du département des Ardennes et non concernés par une autre convention collective.

Elle se substitue et remplace la convention collective des commerces de détail de denrées non alimentaires de la Haute-Marne élargie aux Ardennes.

Article 2 Durée - Dénonciation - Révision

La présente convention collective est conclue pour une durée de un an à compter de la date de sa signature.

Elle est renouvelable chaque année par tacite reconduction.

Toutefois, l'une ou l'autre des parties contractantes désirant dénoncer la présente convention devra le faire au moins avant la date de renouvellement de ladite convention.

La dénonciation de la présente convention par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance des autres cosignataires par pli recommandé avec accusé de réception et copie adressé à la direction départementale du travail et de l'emploi. Cette lettre

indiquera les motifs de la dénonciation de la présente convention et comportera les propositions concrètes de modification.

Les signataires de ladite convention devront se réunir dans un délai maximum de deux mois pour examiner les conséquences de cette dénonciation et établir un calendrier de rencontres afin d'aboutir à un nouvel accord.

Pendant un délai d'un an à dater de la dénonciation de la présente convention, les parties signataires devront se réunir dans un délai n'excédant pas deux mois afin d'examiner cette demande. Et, dans ce cas, la présente convention continuera à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de celle qui lui sera substituée.

Article 3 Avantages acquis

Les salariés bénéficiant d'accords locaux ou sectoriels plus avantageux continueront à en bénéficier.

Seules les dispositions plus favorables de la présente convention s'appliqueront.

Article 4 Droit syndical et liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical est reconnu dans les conditions prévues par les textes législatifs en vigueur.

Les entreprises adhérentes s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les entreprises adhérentes ou leurs représentants s'engagent à n'employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Tout syndicat représentatif peut constituer une section syndicale dans l'entreprise.

Dans les établissements employant au moins cinquante salariés, les délégués syndicaux bénéficieront d'heures de délégation destinées à l'exercice de leur fonction conformes à l'article L. 412-20 du code du travail.

Pour les entreprises de moins de cinquante personnes, le ou les délégués régulièrement élus pourront, sur désignation de leur syndicat, faire fonction de délégué syndical sans pour autant prétendre à un crédit d'heures supplémentaire pour exercer cette deuxième fonction.

Le personnel des entreprises ressortissant de la présente convention s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat et à ne pas faire pression sur ceux qui juge à propos de n'adhérer à aucun syndicat.

Article 5 Autorisation d'absence

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées au salarié devant assister au réunions statutaires des organisations signataires de la présente convention sur présentation d'un document écrit de convocation.

Ces autorisations devront être demandées au moins huit jours avant la date d'absence et ne devront en aucune façon perturber la bonne marche de l'entreprise.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires employeurs - salariés dans la limite de deux représentants salariés par syndicat représentatif, avec une indemnisation des pertes de salaire et remboursement des frais de déplacement. Ces absences n'auront pas d'incidence sur les droits à congés des intéressés.

Des autorisations d'absence non rémunérées seront également accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrées à l'éducation ouvrière ou la formation syndicale conformément à la législation en vigueur. Ces demandes d'absence devront être formulées au moins trente jours avant le départ du salarié et ne devront pas compromettre la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur ne peut plus opposer plus d'un refus par période de douze mois.

Article 6 Panneaux d'affichage

L'affichage de communications syndicales s'effectue conformément à l'article L. 412-8du code du travail : « l'affichage de communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise ».

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail et dans le cadre du temps de travail sur les lieux non ouverts au public.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article 7 Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, dans les conditions prévues par le code

du travail et en particulier l'article L. 421-1, paragraphe 2.

Dans les établissements où il n'existe pas de délégué, le ou les travailleurs ont la faculté, sur leur demande, de se faire assister par un représentant de leur syndicat professionnel au même titre et dans les mêmes conditions que par un délégué du personnel.

Article 8 Mission des délégués du personnel

Un exemplaire des textes légaux et réglementaires en vigueur est reproduit en annexe de la présente convention. La copie de ces textes est remise à chaque délégué du personnel lors de son élection (annexe I).

Article 9 Élection des délégués du personnel

Un protocole d'accord préelectoral relatif aux élections de délégués du personnel est annexé à la présente convention (annexe II) à titre indicatif.

Article 10 Comités d'entreprise

Pour la préparation et l'organisation des élections des comités d'entreprise, il sera fait application des articles L. 433-1 et suivants du code du travail.

Le montant de la contribution que l'employeur est tenu de verser au comité d'entreprise pour assurer le financement des œuvres sociales gérées par ledit comité est fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Un protocole type d'accord préelectoral relatif à l'organisation matérielle de ces élections est annexé à la convention (annexe II).

Article 11 L'embauche et le contrat de travail

Quelles que soient les procédures d'embauche utilisées par les entreprises, l'ANPE locale sera systématiquement informée des besoins en personnel et toute proposition de l'ANPE sera examinée.

Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant. Un exemplaire de la convention collective devra être remis à chaque délégué du personnel et aux membres du comité d'entreprise.

Tout embauchage donnera lieu à une visite médicale obligatoire préalable et au plus tard avant la fin de la période d'essai. Tout embauchage sera confirmé au plus tard, au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :

- l'emploi occupé et la catégorie afférente à cet emploi ;
- les appointements minimum dudit emploi ;
- les appointements individuels garantis ;
- le ou les établissements de la localité dans lesquels cet emploi doit être exercé ;
- l'horaire de travail,

et lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, il comprendra les indications suivantes :

- lorsqu'il est conclu dans le cas visé à l'article L. 122-1 (1^o), le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause prévoyant le report du terme ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu.

À cela s'ajoutera en outre :

- lorsque le contrat comporte un terme précis, la date avant laquelle le salarié doit demander à l'employeur s'il envisage ou non de prolonger les relations contractuelles au-delà du terme ;
- lorsque le contrat comporte une clause de report du terme, la durée du délai prévu par l'article L. 122-3-8 (II) du code du travail ;
- lorsque le contrat est conclu pour la durée du remplacement d'un salarié absent, la durée du délai prévu à l'article L. 123-3-8 (III).

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspondrait pas à une définition prévue à l'annexe de la convention collective, il sera procédé par accord entre les parties à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Toute modification non temporaire de caractère individuel apportée à un élément ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette notification serait refusée par l'intéressé et maintenue par l'employeur, elle sera considérée comme rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Par contre, si les modifications proposées n'affectent ni le niveau de la qualification, ni la rémunération, ni les avantages existants, la rupture du contrat de travail qui pourrait en découler ne serait pas imputée à l'employeur.

Article 12 La période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :

- 1 mois pour le personnel des catégories A et B ;
- 2 mois pour le personnel de la catégorie C ;
- 3 mois pour le personnel des catégories D et au-delà.

En cas de nécessité, la période d'essai pourra être prolongée d'un mois pour les non-cadres et de trois mois pour les cadres après accord écrit des parties.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité.

La période d'essai du salarié à temps partiel ne peut excéder la durée calendaire de celle des salariés à temps complet.

Si un même salarié est embauché par un nouveau contrat à durée déterminée ne faisant pas immédiatement suite à un précédent contrat de même nature, la période d'essai n'est pas renouvelable sauf interruption de plus d'un an.

Dans tous les cas, la période d'essai est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté des salariés.

Article 13 Personnel temporaire et à temps partiel

Les entreprises adhérentes à la présente convention pourront employer du personnel pour une durée déterminée :

- soit pour assurer le fonctionnement des maisons pendant les périodes de grosse activité ;
- soit pour assurer le remplacement des employés permanents en vacances ;
- soit pour assurer le remplacement d'employés en congé de longue maladie (maladie, accident, maternité) ou effectuant leur service militaire.

Les contrats ainsi conclus le seront obligatoirement par écrit et conformément aux articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Les entreprises adhérentes à la présente convention pourront également employer du personnel partiel, pour des durées déterminées ou indéterminées, les conditions particulières de durée de travail étant préalablement définies par écrit entre les parties et ce conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Article 14 Le remplacement provisoire

Le remplacement provisoire dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut exercer la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Pendant le premier mois de remplacement provisoire, le salarié continuera à recevoir ses appointements antérieurs. Après une période d'un mois, il en sera tenu compte, sous forme d'une indemnité compensatrice, assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement ni de réduction d'appointements.

Les mutations ou changements temporaires d'emploi ne seront prononcées qu'en cas de nécessité de service.

Les salariées en état de grossesse conservent le bénéfice du salaire de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur mutation.

Important. - La notification de remplacement provisoire sera faite par écrit à l'intéressé.

Article 15 Promotion

En cas de vacances ou de création de poste, l'employeur fera appel, de préférence, aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ne saurait être considérée comme une rétrogradation ou une rupture de contrat.

Article 16 Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions des articles L. 212-1 et suivants du code du travail.

La durée d'équivalence du personnel employé à la vente est fixée à quarante heures.

L'horaire du travail daté et signé par le chef d'établissement sera affiché dans les lieux de travail et communiqué à l'inspection du travail.

Article 17 Conditions et rémunérations

Les employés visés par la présente convention seront appointés exclusivement au mois.

Le barème des appointements minima et les classifications qui leur sont applicables figurent en annexe de la présente convention. Il fera l'objet de révisions périodiques en commission paritaire, au moins une fois tous les ans.

Les taux minima visés dans l'annexe rappelée ci-dessus représentant les appointements au-dessous desquels aucun salarié âgé de dix-huit ans révolus ou âgé de moins de dix-huit ans, mais avant terminé son apprentissage et titulaire d'un CAP dans la profession, ne peut être rémunéré.

Pour les autres salariés âgés de moins de dix-huit ans, les appointements figurant en annexe pourront subir les abattements applicables en matière de salaire minimum interprofessionnel de croissance, pendant une durée maximale de six mois.

Les salaires minima figurant en annexe devront comporter une prime fixe d'au moins 80 p. 100, indépendamment de toute guerte ou prime de rendement.

Pour la comparaison des taux effectifs avec la minima, il ne sera pas tenu compte :

— des primes ayant un caractère de remboursement de frais ;

et, si elles existent :

— des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, dimanches et jours fériés ;

— des primes d'assiduité ;

— des primes d'ancienneté ;

— des gratifications ou libéralités.

Tout salarié remplissant d'une manière habituelle plusieurs fonctions de classifications diverses, sera classé au coefficient de la fonction la plus élevée, à condition qu'il soit occupé au moins la moitié du temps de travail dans cette fonction et si aucune des fonctions occupées ne dépasse 50 p. 100 du temps de travail, la compensation se fera par le biais d'une prime différentielle et proportionnelle.

Pour un travail exécuté dans des conditions identiques, il n'est pas fait de différence entre les appointements du personnel masculin et féminin.

Article 18 Bulletin de paye

À l'occasion de chaque paye, il sera remis un bulletin établi sur papier comportant de façon nette les mentions suivantes :

- 1 Le nom, l'adresse de l'employeur ;
- 2 Les références de l'organisme de sécurité sociale où l'employeur verse ses cotisations ;
- 3 Le numéro SIRET et le code APE de l'employeur ;
- 4 Les nom et prénom de l'intéressé ;
- 5 Son emploi et sa catégorie correspondante ;
- 6 Les heures supplémentaires selon les taux de majoration ;
- 7 Les éléments et le montant de la rémunération brute ;
- 8 La nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ;
- 9 Les diverses primes, gratifications et notamment la prime d'ancienneté ;
- 10 Le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- 11 Le montant de la rémunération nette ;
- 12 La période à laquelle se rapporte ladite paye ;
- 13 La date de ladite paye ;
- 14 La date et la période du congé payé ainsi que le montant de l'indemnité correspondante.

Article 19 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées par les employés au-delà de la durée légale de travail sont rémunérées à un taux majoré dans les conditions suivantes :

- 25 p. 100 de majoration pour chacune des huit premières heures ;
- 50 p. 100 de majoration pour chacune des heures suivantes.

Le nombre d'heures de travail et le montant de la rémunération correspondante figureront obligatoirement sur le bulletin de paye.

Au cas où un salarié effectuerait des heures supplémentaires au-delà de l'horaire habituel servant à déterminer sa rémunération mensuelle, ces heures, décomptées dans le cadre de la semaine, figureront à part sur le bulletin de paye.

En matière de repos compensateur, les établissements de plus de dix salariés s'engagent à respecter la loi du 16 juillet 1976.

Le nombre d'heures supplémentaires est limité à 130 heures par an. Au-delà, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire et un repos compensateur est inscrit à raison de 50 p. 100 des heures supplémentaires au-delà de 130 heures.

L'horaire hebdomadaire est limité à quarante-huit heures, sauf autorisation de l'inspection du travail.

l'horaire journalier est limité à dix heures, sauf autorisation de l'inspection du travail.

Article 20 Heures de nuit

On entend par travail de nuit tout travail exécuté entre 22 heures et 5 heures.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 5 heures bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 50 p. 100 comprenant éventuellement les majorations pour heures supplémentaires.

Article 21 Heures de dimanche et jours fériés

Les heures de travail du dimanche et des jours fériés légaux sont définies de 0 heure à 24 heures.

Les salariés percevront, pour les heures de travail effectuées les dimanches et jours fériés, une majoration de 100 p. 100 ne se cumulent pas avec les majorations prévues aux articles 19 et 20.

Le travail éventuel du dimanche et jour férié se fera dans le cadre du respect des articles L. 221-5 et suivants du code du travail relatifs au repos dominical.

Ces majorations ne s'appliquent pas aux salariés dont la fonction comporte normalement leur présence les jours fériés.

Le régime du 1^{er} mai est défini par les dispositions légales.

Le chômage des jours fériés légaux ne provoquera, pour les salariés rémunérés au mois, aucune déduction de la rémunération de la période de paye dans laquelle ils se situent.

Les jours fériés légaux coïncidant avec le jour ou la demi-journée de repos hebdomadaire individuel du salarié ouvrent droit à un repos compensateur payé équivalent.

Lorsqu'il s'agira du jour ou de la demi-journée de repos collectif, il n'y aura pas de compensation. Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération. (Art. L. 222-1-1 du code du travail.)

Article 22 Prime d'ancienneté

Les employés bénéficient d'une prime d'ancienneté figurant distinctement sur le bulletin de paye et calculée de la façon suivante :

- après 3 ans d'ancienneté : 1 p. 100 du salaire minimum conventionnel de l'emploi ;
- après 6 ans d'ancienneté : 3 p. 100 du salaire minimum conventionnel de l'emploi ;
- après 9 ans d'ancienneté : 5 p. 100 du salaire minimum conventionnel de l'emploi ;
- après 12 ans d'ancienneté : 8 p. 100 du salaire minimum conventionnel de l'emploi ;
- après 15 ans d'ancienneté : 12 p. 100 du salaire minimum conventionnel de l'emploi.

L'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'entrée dans l'entreprise quel que soit l'emploi de début, y compris l'apprentissage.

Les employés ayant des contrats de travail à durée déterminée ou à temps partiel en bénéficient au pro rata temporis dans les mêmes conditions.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- les absences pour congés payés ou exceptionnels ;
- les absences pour maladie ou accident dans la limite de 3 mois/an ;
- les absences pour maternité ;
- les absences pour accident de travail ;
- le service militaire obligatoire si l'employé a été réintégré dans l'entreprise à l'issue de celui-ci ;
- les périodes militaires obligatoires.

Article 23 Congés exceptionnels pour événements familiaux

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : 4 jours ;
 - naissance d'un enfant : 3 jours ;
 - décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
 - décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ;
 - décès du père ou de la mère : 2 jours ;
 - décès de beau-père, belle-mère, grands-parents, petit-fils, frère, soeur : 1 jour ;
 - mariage d'un enfant : 1 jour ;
 - déménagement (par période de deux ans) : 1 jour.
- Remarque. - Conformément aux dispositions légales, le congé de naissance de père de famille est de trois jours ouvrables et doit être pris dans les quinze jours qui précèdent ou qui suivent la naissance.

Ces congés exceptionnels doivent être pris au moment de l'événement ; ils ne peuvent être reportés.

Article 24

La demande du salarié devra être formulée par écrit ainsi que la réponse de l'employeur.

Article 25 Maladie et accident

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie, dûment constatée, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail, mais une suspension de mois/an celui-ci sous réserve :

- de la notification à l'employeur dans les deux jours francs, sauf en cas de force majeure ;
- de la justification par certificat médical dans les trois jours francs, sauf en cas de force majeure.

Conformément aux dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, à compter du 1^{er} juillet 1978, après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence du travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la communauté économique européenne.

Pendant trente jours, ils recevront 90 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération. Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 2 du présent article, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 11^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois précédents, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze derniers mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de

l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont déduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination de droit à l'indemnisation s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 26 Maternité

Un congé minimum de seize semaines consécutives sera accordé aux salariées en état de grossesse suivant les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

Ce congé pourra être majoré dans les conditions prévues par l'article L. 122-26 et en particulier lors de naissances multiples ou lorsque l'état pathologique de la femme le justifie.

Les salariées ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'une garantie de maintien de salaire net à 100 p. 100 lors de leurs congés de maternité, déduction faite des prestations de sécurité sociale.

Sur présentation d'un bulletin médical et dans la limite de cinq jours ouvrables par an, un congé sans soldes pourra être accordé pour soigner un enfant malade.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour le droit aux durées d'indemnisation de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

les salariés (père ou mère) peuvent bénéficier d'un congé parental non rémunéré conformément aux dispositions de l'article L. 122-28-1 et suivant du code du travail.

Article 27 Obligations militaires

Les parties signataires se réfèrent pour tout ce qui concerne ces questions aux dispositions légales.

Les salariés effectuant leur service militaire doivent informer au plus tard un mois après leur libération leur employeur de leur intention de reprendre leur emploi. Cette demande se fait par pli recommandé.

L'employeur doit répondre par écrit dans un délai identique. En tout état de cause, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un an.

Article 28

Travail des jeunes et des femmes

Les conditions particulières de travail des jeunes de moins de dix-huit ans et des femmes sont réglées conformément au code du travail.

Article 29

Apprentissage

Les conditions d'apprentissage seront déterminées conformément aux lois, règlements et usages.

Article 29 bis

Égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi, sont réglementées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 30

Personnes handicapées

les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés et, plus spécialement, aux dispositions instituées à ce sujet par la loi du 30 juin 1975 et mises en oeuvre par des décrets d'application, en particulier celui du 18 janvier 1979.

Article 31

Formation professionnelle et formation permanente

Afin de permettre aux salariés des deux sexes d'acquérir ou de perfectionner leur qualification professionnelle, les employeurs, en accord avec la commission de formation du comité d'entreprise, lorsqu'il en existe un, détermineront les conditions dans lesquelles ceux-ci pourront se voir faciliter l'accès et la participation à des cours de formation, de perfectionnement ou de promotion dans le cadre des lois n°71-575 du 16 juillet 1971, 78-754 du 17 juillet 1978, 83-1179 du 29 décembre 1983.

Tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, pourront bénéficier d'un congé de formation dans les conditions fixées par la loi du 24 février 1984.

La formation des représentants du personnel au CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés est régie par les dispositions législatives et réglementaire en vigueur.

Article 32

Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du personnel employé, lequel personnel s'engage à appliquer les règles et consignes de sécurité.

Article 33

Les ruptures du contrat de travail

1

Absences

Toute absence non autorisée préalablement devra être portée à la connaissance de l'employeur dans les plus brefs délais et, sauf cas de force majeure, le justificatif de l'absence devra être adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures (deux jours ouvrables).

Sauf en cas de force majeure, toute absence, sans motif ni justificatif, supérieur à une semaine pourra être considérée par l'employeur comme une rupture unilatérale de son contrat de travail par le salarié et ce sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

2

Licenciement pour cause non économique

A

Entreprise occupant habituellement moins de onze salariés

a.1

Licenciement pour faute

Avant toute décision et notification, le salarié doit être convoqué par pli recommandé avec accusé de réception à un entretien préalable au cours duquel l'employeur est tenu d'indiquer le motif de la décision envisagée et de recueillir les explications du salariés.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou dans la cadre de l'article 7 de la présente convention.

La lettre de licenciement doit être envoyée au moins un jour franc et au plus trente jours après l'entretien préalable et doit comporter le motif du licenciement.

a.2

Licenciement pour autres raisons

la décision du licenciement doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception sans application de procédure particulière.

B

Entreprise occupant habituellement au moins onze salariés

Même procédure que pour les licenciements pour fautes des entreprises de moins de onze salariés et ce, pour tous les types de licenciements (faute ou motif personnel). À la demande du salarié et dans un délai n'excédant pas dix jours après la fin du préavis, l'employeur est tenu dans le même délai d'annoncer par lettre les causes réelles et sérieuses du licenciement.

3

Licenciement pour cause économique

Aucun licenciement pour motif économique ne peut être prononcé sans l'autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi.

A

Entreprise de moins de onze salariés

Licenciement individuel ou collectif :

Pas de procédure particulière sinon :

- demande d'autorisation au directeur départemental du travail et de l'emploi ;

- notification par lettre recommandée avec accusé de réception à l'intéressé après l'accord du directeur départemental du travail et de l'emploi. (accord express ou tacite après délais de rigueur).

B

Entreprise de onze salariés au moins

Licenciement individuel :

Même procédure que pour licenciement normal, plus demande d'autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi.

Licenciement collectif :

- réunion et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;

- demande d'autorisation de licenciement pour motif économique au directeur départemental du travail et de l'emploi dans les formes prévues par les articles L. 321-7 et R. 321-8 du code du travail ;

- notification du licenciement aux intéressés par lettre recommandée après accord du directeur départemental du travail.

L'employé congédié par suite de suppression d'emploi conservera, pendant un an, priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi.

Le salarié lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute, à une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à un salaire calculé par année de service dans l'entreprise sur la base de vingt heures de salaire pour les salaires pour les salariés rémunérés à l'heure, ou de 1/10 de mois pour les salariés rémunérés au mois.

Les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté bénéficieront d'une majoration de 1/15 de mois par année de présence au-delà de la 10^e année.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des douze derniers mois précédent le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité n'est pas due en cas de démission.

4

Démission

Toute démission devra être notifiée à l'employeur par écrit ; ce dernier en accusera réception de la même façon.

Article 34

Délai-congé ou préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque sera (sauf faute grave) d'un mois pour les employés et trois mois pour les cadres.

Tout employé dont le contrat de travail est à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue, a droit, sauf faute grave, à un délai-congé de deux mois.

L'employé licencié qui, au cours de la période de délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi, sous réserve qu'il en fournisse la preuve, pourra occuper cet emploi après avoir dûment avisé son employeur quarante-huit heures à l'avance et sans être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement (et en cas de démission, si les usages locaux le prévoient) ; elles seront fixées d'un commun accord ou à défaut un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être partiellement ou totalement groupées.

Article 35

Congés payés

Les articles L. 223-1 et suivants du code du travail déterminent les droits à congés et leur rémunération.

Les dates des congés sont fixées par l'employeur après consultation des intéressés, au plus tard le 28 février de chaque année.

La cinquième semaine de congés payés est fixée par accord entre employeur et salarié et, en règle générale, dans une période de faible activité pour tous les commerces à forte variation saisonnière.

Textes sur les congés en annexe III.

Article 36

Retraite

L'âge de la retraite est fixée à soixante ans.

Article 37

Indemnité de départ en retraite

Les employés partant à la retraite à partir de soixante ans bénéficieront d'une indemnité de départ en retraite de la façon suivante.

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Si le départ à la retraite se fait à l'initiative de l'employeur, l'indemnité de départ devra être au moins égale aux indemnités prévues par l'article R. 122-1 et la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Article 38 **Conciliation**

Toutes les réclamations collectives ou individuelles qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant, sauf recours en ce qui concerne les conflits individuels à la juridiction prud'homale.

La commission paritaire de conciliation comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la fédération ardennaise du commerce.

Dans le cas où les réclamations collectives visent une ou plusieurs catégories, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

la commission paritaire de conciliation saisie par la partie diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de réception de la requête auprès de la fédération ardennaise du commerce ; celle-ci devra convoquer de la commission.

Ladite commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leur représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans le cas de conflits nés de la présente convention, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ni grève, ni lock-out.

Pour saisir la commission, il faudra s'adresser aux signataires de la présente convention au siège de la fédération ardennaise du commerce, chambre du commerce et d'industrie, 19 boulevard Fabert, 08200 Sedan, à charge pour la fédération ardennaise du commerce de répercuter dans les délais les plus courts aux autres signataires.

Article 39 **Avenant à la convention**

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants particuliers.

Article 40 **Dépôt de la convention**

Le texte de la présente convention collective sera déposé conformément à l'article L. 132-10du code de travail auprès de la direction départementale du travail et près des greffes des secrétariats de prud'hommes du département des Ardennes.

Article 41 **Adhésion à la convention**

Conformément à l'article L. 132-9du code du travail, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Article 42 **Publication de la convention**

Dans les établissements soumis à l'application de la présente convention collective, un avis affiché dans les lieux de travail doit indiquer l'existence de la convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt.

Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel.

Un exemplaire du présent accord sera remis au comité d'entreprise ainsi qu'aux délégués du personnel et délégués syndicaux.

Article 43

Les dispositions de la présente convention collective prendront effet à compter du 1^{er} du mois suivant sa signature.

ANNEXES

Annexe I

Extrait du code du travail relatif à la mission des délégués du personnel

Articles L. 422-1 à L. 422-5

Art. L. 422-1 - (L. n° 82-915 du 28 octobre 1982.) Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant celles des conditions d'exécution du travail et qui relèvent du chef d'établissement par les délégués du personnel de cet établissement dans les conditions fixées au présent titre. Par ailleurs, dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire au chapitre IV du titre II du livre I^{er} du présent code, ceux-ci peuvent faire présenter, par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices, dans les conditions fixées au présent titre, leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2, L. 124-4-6 et L. 124-4-7. Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats définis à l'article L. 124-3, passés avec les entreprises de travail temporaire, pour la mise à disposition de salariés temporaires.

Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre I^{er} du titre II du livre III du présent code.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Art. L. 422-2 - Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. - (ancien art. L. 420-4.)

(L. n° 82-915 du 28 octobre 1982.) " il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail."

Art. L. 422-3. - (L. n° 82-915 du 28 octobre 1982.) Dans les cas prévus à l'article L. 431-3, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques des comités d'entreprise qui sont définies aux articles L. 432-1 à (L. n° 84-148 du 1^{er} mars 1984, art 39.) "L. 432-5". - V. infra, art R. 423-1, al. 2.

Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle prévue à l'article L. 424-4.

Il est établi un procès-verbal concernant les questions économiques examinées. Ce procès-verbal est adopté après modification éventuelles lors de la réunion suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.

Dans l'exercice des attributions économiques les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions de l'article L. 432-7.

Les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par le chef d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 434-6.

Le budget de fonctionnement dont le montant est déterminé à l'article L. 434-3 est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.

Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10.

Art. L. 422-4. - (L. n° 84-148 du 1^{er} mars 1984.) dans les cas visés à l'article L. 431-3 et pour l'exercice des attributions du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-5, les délégués du personnel peuvent demander des explications dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la première réunion entre les délégués du personnel et l'employeur suivant la demande. Il est établi, à cette occasion, un procès-verbal.

S'ils n'ont pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci révèle le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise, les délégués du personnel, après avoir pris l'avis de l'expert-comptable du comité d'entreprise mentionné à l'article L. 434-6 et du commissaire aux comptes, s'il en existe un, peuvent :

1^o dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance ainsi que dans les autres personnes morales dotées d'un organe collégial, saisir de

la situation l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les conditions prévues au III de l'article L. 432-5 ;

2º Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, décider que doivent être informés de la situation les associés ou les membres du groupement, auxquels le gérant ou les administrateurs sont tenus de communiquer les demandes d'explication des délégués.

L'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information mentionnés ci-dessus.

Les informations concernant l'entreprise communiquées en application du présent article ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne qui y accès en application de ce même article est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

Les dispositions de la loi n° 84-148 du 1^{er} 1984 entrent en vigueur à partir de la publication des décrets pris pour son application et, au plus tard, un an après sa promulgation (art. 62).

La loi n° 84-148 du 1^{er} mars 1984 ayant introduit dans le code du travail un nouvel article L. 422-4, l'article suivant, ci-dessous, est devenu l'article L. 422-5.

Art. L. 422-5. - En l'absence de comité d'entreprise les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature. (L. n° 75-534 du 30 juin

— ouvriers	
— employés	
— agents de maîtrise	
— cadres	
Total 1 ^{er} collège	

Les parties conviennent en conséquence de la répartition suivante des sièges :

— 1^{er} collège

— 2^e collège

Chaque collège élit autant de sièges de suppléants que de titulaires.

Article 2

La date de l'élection pour le premier tour est fixée pour les deux collèges au

Article 3

La direction établira par collège la liste des électeurs et des éligibles. Ces listes seront affichées sur les panneaux réservés aux communications de la direction au plus tard le (J-20, par exemple).

1975.) "De plus, ils sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur celles qui interviennent après l'attribution de l'aide financière prévue au troisième alinéa de l'article L. 323-9."

(L. n° 82-915 du 28 octobre 1982.) "S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1." - (ancien art. L.420-5.) - V. note ss. article L. 422-4 supra.

Annexe II

Schéma de protocole préelectoral

Entre la société X..., prise en la personne de son représentant qualifié, et les organisations syndicales ci-dessous énumérées, prises en la personne de leurs représentant qualifiés,

est intervenu l'accord préelectoral ci-dessous en vue de l'élection des délégués du personnel dans l'établissement de

Article 1er

Les parties constatent que l'effectif de l'établissement est de salariés. Le nombre des délégués à élire est de

Cet effectif est ainsi réparti entre les catégories professionnelles :

Total 1 ^{er} collège

Article 4

Les organisations syndicales les plus représentatives dans l'entreprise, seules habilitées à présenter des candidatures au premier tour, communiqueront leurs listes de candidatures à partir du jour de l'affichage des listes d'éligibles, et au plus tard le(J-15, par exemple). Ces listes établies, le cas échéant, distinctement pour les deux collèges et pour l'élection des titulaires et des suppléants seront déposées auprès de la direction du personnel en double exemplaire, l'un de ces exemplaires émargé par la direction du personnel vaudra récépissé de dépôt.

La direction affichera les listes déposées, le lendemain de la date limite de dépôt, sur les panneaux réservés aux communications de la direction.

La direction assurera l'impression des bulletins. Ces bulletins seront distincts pour chaque collège et, à l'intérieur de chaque collège, pour l'élection des titulaires et celle des suppléants. Les dimensions des bul-

letins, leur mode d'impression, la disposition et les caractères seront d'un type uniforme pour toutes les listes dans un même collège : toutefois les bulletins pour l'élection des titulaires et celle des suppléants seront de couleur différente.

Les organisations qui n'auraient pas communiqué leurs listes dans le délai fixé assumeront elles-mêmes l'impression et la mise en place de leurs bulletins qui devront être conformes au type retenu pour les autres listes. Compte tenu de l'organisation du vote par correspondance et du délai nécessaire pour que les électeurs votant par correspondance soient informés en temps utile, la direction sera fondée à refuser les listes déposées après le

Article 5

Les organisations syndicales assureront leur propagande électorale dans le cadre des dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Article 6

Le personnel non sédentaire rattaché à l'établissement et les salariés absents à la date limite fixée pour la communication des listes à la direction, en raison d'un arrêt de travail pour accident, maladie, congé de maternité, comportant une reprise du travail prévue pour une date du scrutin, auront la faculté de voter par correspondance.

La liste des salariés intéressés sera arrêtée par la direction et affichée sur les panneaux réservés aux communications de la direction, le lendemain de la date limite de dépôt des candidatures.

Au plus tard dix jours avant la date du scrutin, la direction adressera à chacun des salariés intéressés un exemplaire de chacun des bulletins de vote, titulaires et suppléants, correspondant aux listes présentées dans le collège, deux enveloppes portant respectivement l'indication "titulaires" (a) et "suppléants" (a'), une enveloppe portant les indications relatives à l'élection, notamment le collège et l'identité du salarié (b), enfin une enveloppe préaffranchie à l'adresse de la direction du personnel (c). Sera jointe à l'envoi une notice explicative : les bulletins seront respectivement placés dans les enveloppes a et a' qui, cachetées, seront disposées dans l'enveloppe b, elle-même cachetée, l'enveloppe c servant pour l'acheminement.

À l'ouverture du scrutin, les enveloppes b non décachetées seront remises par la direction du personnel au président du bureau de vote intéressé selon le collège, qui, après pointage des listes électorales, déposera dans les urnes correspondantes les enveloppes a et a'.

Article 7

Il sera constitué un bureau de vote par collège. Ce bureau présidera aux opérations dans le collège considéré simultanément pour l'élection des titulaires et celle des suppléants, en utilisant deux urnes distinctes et assurera le dépouillement et l'établissement des procès-verbaux emportant proclamation des résultats.

La direction du personnel mettra à la disposition de chaque bureau de vote le matériel nécessaire ainsi que deux exemplaires de la liste électorale du collège concerné.

Chaque bureau de vote sera composé des trois électeurs du collège considéré ayant au jour du scrutin la plus grande ancienneté dans l'établissement ; en cas d'empêchement, ils seraient remplacés par le ou les premiers électeurs se présentant pour voter. Un membre de la direction du personnel assistera le bureau à titre purement consultatif.

Les procès-verbaux dressés par les bureaux de vote, emportant éventuellement désignation des élus, seront affichés par les services de la direction sur les panneaux réservés aux communications de la direction.

Article 8

Le scrutin pour le premier collège aura lieu (en tel endroit) de telle heure à telle heure.

Le scrutin pour le second collège aura lieu (en tel endroit) de telle heure à telle heure.

La participation au scrutin ainsi que la participation aux bureaux de vote n'emportera aucune perte sur salaire.

Article 9

Au cas où le quorum ne serait pas atteint au premier tour, il y aura lieu de procéder à un second tour avec candidatures libres fixé le

Les candidatures devront être communiquées et, le cas échéant, renouvelées pour celles qui avaient été présentées au premier tour, à la direction du personnel au plus tard le Les dispositions ci-dessus prévues pour le premier tour s'appliqueront également au second tour.

Article 10

Le présent protocole vaudra pour l'élection dont le premier tour est fixé au et le second tour au

Fait à, le

Annexe III

Extrait du code du travail relatif aux congés

Articles L. 223-1 à L. 223-8 et articles L. 223-11 à L.223-15

Droit au congé

Art. L. 223-1. - Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, (L. n° 80-386 du 30 mai 1980.) "agricoles", même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit chaque

année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

Durée du congé

Art. L. 223-2. - Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de (Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.) "deux jours et demi" ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder (Ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982.) "trente" jours ouvrables.

(Ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982.) "l'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

"Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur."

Art. L. 223-3. - La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par (L. n° 82-957 du 13 novembre 1982.) "convention ou accord collectif de travail".

(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.) "Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables." Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacance dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Art. L. 223-4. - Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé.

Art. L. 223-5. - Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 223-2.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Art. L. 223-6. - Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des (L. n° 82-957 du 13 novembre 1982.) "conventions ou accords collectifs de travail" ou de contrats individuels de travail ni

aux usages qui assurerait des congés payés de plus longue durée.

Art. L. 223-7. - La période de congé payé est fixée par les (L. n° 82-957 du 13 novembre 1982.) "conventions ou accords collectifs de travail". Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

À défaut de convention ou accord collectif de travail, elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation de délégués du personnel et du comité d'entreprise.

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. (Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.) "sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ."

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Art. L. 223-8. - Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. (Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.) "La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

"Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables" peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. (Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.) "Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture de ce droit à ce supplément."

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme les délégués du personnel ou à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Indemnités de congé

Art. L. 223-11. - (Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, art. 22.) "L'indemnité afférente au congé prévu par l'article L. 223-2 est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence." Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente (L. n° 76-657 du 16 juillet 1976.) "ainsi que les [des] indemnités afférentes au repos compensateur prévues par l'article L. 212-5-1 du présent code et l'article 993-1 du "code rural" et les périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 223-4 sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. - Pour l'indemnité de précarité d'emploi des travailleurs temporaires. v. infra : article D. 124-2.

Lorsque la durée du congé est différente de celle qui est prévue à l'article L. 223-2, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité prévue par les deux alinéas précédent ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédent le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application de cette disposition dans les professions mentionnés au premier alinéa de l'article L. 223-16.

Art. L. 223-12. Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée en totalité ou en partie de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale. En aucun cas, l'indemnité de congé payé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

Art. L. 223-13. - Les dispositions qui précédent ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assureraient des indemnités d'un montant plus élevé.

Pour la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

(L. n° 80-386 du 30 mai 1980.) " la valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle qui est fixée par l'autorité administrative compétente."

Art. L. 223-14. - Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la

fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions des articles L. 223-11 à L. 223-13. L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Les dispositions qui précèdent ne sont toutefois pas applicables dans le cas où l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par application de l'article L. 223-16.

L'indemnité prévue au premier alinéa du présent article est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droits qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Art. L. 223-15. - (Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.) "Lorsque le maintien en activité d'un établissement n'est pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux annuels," l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés.

Annexe IV

Classification des postes de travail

Catégorie A

Postes d'exécution pour un personnel débutant sans qualification spécifique, à titre d'exemple :

- manutentionnaire ;
- personnel de nettoyage ;
- aide vendeur ;
- aide retoucheuse ;
- aide étalagiste ;
- employé aux écritures ;
- garçon de courses ;
- standardiste.

2 échelons :

- débutants six mois maximum ;
- confirmé.

Catégorie B

Emploi qualifié nécessitant un personnel titulaire d'un CAP ou ayant acquis des connaissances de même niveau à la suite d'une expérience professionnelle catégorie A et formation complémentaire, à titre d'exemple :

- vendeur ;
- retoucheuse ;
- étalagiste ;
- employé commercial ;
- aide-comptable ;
- sténo-dactylo correspondancière ;
- chauffeur-livreur ;
- réceptionnaire expéditionnaire ;
- caissier.

3 échelons :

- débutant neuf mois maximum ;
- adapté ;
- confirmé.

Catégorie C

Emploi qualifié à responsabilité nécessitant un personnel titulaire d'un BT (niveau bac) ou ayant acquis des connaissances de niveau équivalent à la suite d'une longue expérience professionnelle de catégorie B jumelée à une formation complémentaire, à titre d'exemple :

- secrétaire ;

— premier vendeur ;

— chef de rayon ;

— comptable ;

— caissier principal.

3 échelons :

- débutant un an maximum ;
- adapté ;
- confirmé

Catégorie D

Emploi très qualifié à haute responsabilité nécessitant un personnel titulaire d'un BTS ou DUT ou ayant acquis des connaissances de niveau équivalent à la suite d'une longue expérience professionnelle de catégorie C jumelée à une formation complémentaire, à titre d'exemple :

- secrétaire de direction ;
- chef comptable ;
- gérant de magasin.

3 échelons :

- débutant un an maximum ;
- adapté ;
- confirmé.

Annexe V

barèmes minimaux de rémunération

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie D
1 ^{er} échelon	4400,76	4490	4765	5057
2 ^e échelon	4402	4580	4860	5157
3 ^e échelon	-	4671	4957	5261

