

Commerces de détail non alimentaires de la communauté urbaine de Lyon

IDCC 711

Convention collective du 2 janvier 1973

[Étendue par arrêté du 14 septembre 1973, JO 16 octobre 1973]

[Mise à jour par avenant n° 15 du 30 janvier 1984, étendu par arrêté du 8 novembre 1984, JO 20 novembre 1984 et rectifié par avenant du 2 avril 1985 étendu par arrêté du 13 avril 1985]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance des chambres syndicales patronales du commerce de Lyon et sa région.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

CGT - FO.

CLAUSES GÉNÉRALES

Chapitre I Dispositions générales

Article 1

Le présent contrat règle les rapports entre les employeurs et salariés du commerce et interprofessionnel des deux sexes des entreprises du commerce de détail non-alimentaire de la communauté urbaine de Lyon, non effectivement régies par une convention collective nationale ou régionale ayant bénéficié d'un arrêté d'extension.

Il s'applique notamment aux entreprises qui répondent, au point de vue de leur activité réelle, aux activités commerciales définies aux numéros de référence - code APE de la nomenclature d'activités et de produits 1973 mise à jour en 1978 - cependant, les numéros d'immatriculation des entreprises n'ont qu'une valeur indicative, l'activité principale dans l'un ou l'autre des secteurs énumérés ci-dessous restant déterminante pour l'application de la présente convention.

63.05	— Commerce de détail non spécialisé à l'exception des magasins dépendant d'un magasin populaire ou d'un grand magasin.
64.11	— Commerce de détail de l'habillement, des tissus, de la mercerie, à l'exception des succursalistes. — Commerce de détail de l'habillement. — Commerce de détail des vêtements de confection. — Commerce de détail de chemiserie, lingerie, chapellerie, ganterie. — Commerce de détail des tissus — Commerce de détail de la mercerie, y compris mercerie-bonneterie. — Commerce de détail de la laine à tricoter. — Commerce de détail de pelleteries et fourrures. — Commerce de détail de maroquinerie, articles de voyage, tabletterie, bimbeloterie, articles de cadeaux.
64.13	— Commerce de détail de la droguerie, couleurs et vernis. — Commerce de détail de la céramique mobilière (vaisselle) et de la verrerie.
64.23	— Commerce et location de musique.
64.25	— Commerce de journaux, marchands de journaux.
64.25	— Commerce de livres, librairies.
64.43	
64.43	

64.43	— Commerce de détail de papier, de carton, de fournitures pour les arts, articles de bureau.
64.44	— Commerce de détail et location d'articles pour la photo, le cinéma.
64.45	— Commerce de détail de bijouterie, et de joaillerie fine ou fausse.
64.45	— Commerce de détail d'horlogerie, de bijouterie, d'orfèvrerie.
64.46	— Commerce de détail de petits animaux et accessoires de cette vente.
64.47	— Commerce de détail et location de jouets, articles de pêche.
64.49	— Commerce de détail de voitures d'enfants et d'articles d'enfants.
64.49	— Commerce de détail des armes.
64.49	— Commerce de détail du bois, de vannerie.
64.49	— Commerce de détail d'articles de fumeurs
	Commerce de détail non dénommé.

Article 2

Le présent contrat est conclu pour une durée d'un an à compter de sa signature. Il se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation ou révision.

Article 3

"La dénonciation devra être notifiée par l'une des parties aux autres, par lettre recommandée avec accusé de réception deux mois avant la date d'expiration. Elle continuera à produire effet pendant un an à compter de la dénonciation si aucune autre convention n'a pu être conclue"

Article 4

La demande de révision devra être faite par l'une des parties aux autres, par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois avant la fin d'une période annuelle. Elle devra être accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les points à réviser. Les clauses antérieures resteront en vigueur jusqu'à la signature de la clause ou des nouvelles clauses.

Article 5

Dans tout établissement compris dans le champ d'application de cette convention, ses dispositions s'imposeront aux rapports nés de contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celle de la convention.

Article 6

Les dispositions de la présente convention ne constituent que des minima et ne peuvent en aucun cas faire obstacle aux accords plus favorables qui pourraient être conclus, ultérieurement à sa signature, dans le cadre d'un ou de plusieurs syndicats de l'alliance des chambres syndicales patronales ou un ou plusieurs établissements ou sur le plan national.

Chapitre II Droit syndical et liberté d'opinion

Article 7

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférent à leur condition de salariés et d'employeurs, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts.

Le droit syndical s'exercera dans le cadre de l'article L. 412-5 du code du travail.

Article 8

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, l'exercice du droit syndical tel qu'il est prévu par le code du travail, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du travailleur pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, pour l'application de la présente convention, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, des opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat, et à ne pas user de contrainte sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat ou qui ont donné leur adhésion à un groupement syndical non partie à la présente convention.

Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Article 9

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage : un exemplaire de ces communications syndicales est transmis, en même temps qu'il est affiché, au chef d'entreprise. Par ailleurs des parties respecteront les dispositions du code du travail visées par les articles L. 412.6 à L. 412.9 relatives à l'exercice du droit syndical, notamment collecte des cotisations, affichage des communications syndicales, diffusion des publications et des tracts de nature syndicale.

Article 10

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, dans le cadre de cette convention, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans des limites qui seront arrêtées d'un commun accord entre ces organisations, en ce qui concerne notamment le nombre de salariés appelés à y participer et le temps consacré à ladite commission.

Ces salariés devront informer leur employeur, préalablement, de leur participation à ces commissions ; ils s'efforceront, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise, et le temps de travail non effectué leur sera payé comme temps de travail effectif.

Article 11

Des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise.

Ces congés ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Article 12

Par accord entre les deux parties, lorsqu'un employé quittera son emploi pour exercer une fonction syndicale, il pourra lui être accordé un congé sans solde d'un an. De toute façon, il jouira, pendant un an à partir du moment où il a quitté son emploi, d'une priorité d'embauchage dans cet emploi ou un emploi équivalent ; sa demande de réembauchage devra être faite au plus tard dans le mois suivant l'expiration de sa fonction syndicale.

Dans l'un et l'autre, il conservera ses droits d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 13

Si l'une des parties contractantes conteste le licenciement d'un travailleur comme ayant été effectué avec

violation du droit syndical tel qu'il est défini à l'article 8 ci-dessus. La commission paritaire s'emploiera à examiner les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Chapitre III Délégués du personnel

Article 14

Dans chaque entreprise occupant au moins onze salariés, il est institué des délégués titulaires et suppléants en conformité avec les dispositions légales et réglementaires - article L. 421-1 et suivants du code du travail.

Article 15

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les textes réglementaires en vigueur.

Article 16

Les délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives relatives à l'application des salaires du code du travail, l'hygiène et la sécurité, des accords collectifs *nationaux* et des autres lois et règlements concernant la protection sociale.

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

Article 17

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent si ce dernier le désire. Lorsque la visite de l'inspecteur du travail est motivée par une réclamation d'un délégué, la direction est tenue de le laisser accompagner par un délégué du personnel de chaque organisation syndicale.

Article 18

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois aux heures fixées par celui-ci et affichées dans l'établissement ou le service, sauf cas d'urgences, six jours ouvrables avant la réception. Le temps passé à ces réunions est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont dispose les délégués du personnel titulaires.

S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci, sur leur demande en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

De toute façon, une réponse écrite du conseil d'administration devra être adressée aux délégués dans un

délai de huit jours après la première réunion suivant la demande.

En dehors des réceptions périodiques, les délégués sont reçus sur leur demande s'ils estiment qu'il y a urgence.

Article 19

La procédure d'élection est celle fixée par la loi et les règlements en vigueur sous réserve des précisions apportées par cette convention ou ses avenants.

Article 20

Les scrutins auront lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués en fonctions.

Les élections ne pourront avoir lieu pendant la période effective des congés payés de l'établissement.

Ces élections auront lieu pendant le temps de travail et seront rémunérées comme tel ; la date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans chaque établissement par la direction, en accord avec les représentants dans l'entreprise des organisations syndicales habilitées.

Elles seront annoncées, au moins quinze jours plein à l'avance, par affichage.

Pendant ce délai, la liste des électeurs, établie par la direction, sera tenue à la disposition du personnel : les réclamations relatives à cette liste devront être formulées six jours pleins avant la date du scrutin.

Il est recommandé que les candidatures soient déposées au plus tard deux jours pleins avant la date des élections. Au cas où ce délai ne serait pas respecté, la direction de l'entreprise et les représentants du personnel décideront si la date des élections doit être ou non repoussée.

Article 21

Le vote aura lieu à bulletin secret en présence du ou des bureaux de vote placés dans les endroits les plus favorables, dans les urnes prévues à cet effet.

En cas d'absence dûment justifiée, les électeurs pourront voter par correspondance.

Dans chaque établissement, les cas particuliers seront examinés par la direction.

Les bulletins seront placés dans des enveloppes de modèle uniforme et de couleurs différentes pour les titulaires et les suppléants, qui seront remises aux électeurs dans les mêmes conditions que les bulletins.

Tout bulletin contenant plus de noms que de délégués à élire sera annulé après constatation par le bureau.

Si l'enveloppe contient plusieurs bulletins pour les mêmes noms, il ne sera tenu compte que d'un seul.

Article 22

Pour les agents votant par correspondance, la direction devra adresser en temps utile, à l'électeur, les bulletins de vote afférents à chacune des listes en présence ainsi que les enveloppes de modèle uniforme nécessaires. Après avoir introduit dans chacune des enveloppes qui

ne devront pas être cachetées, le bulletin de son choix pour l'élection des titulaires, puis pour l'élection des suppléants, l'électeur insérera ces dernières dans une autre enveloppe portant de façon très apparente la référence des élections et adressée, cachetée, à la direction de l'établissement.

La direction, en accord avec les représentants dans l'établissement des organisations présentant des candidats, fixera la date limite de réception de ces envois, date qui devra être communiquée à l'électeur absent désirant voter par correspondance.

Dès réception des envois, la direction procédera, en présence des représentants dans l'établissement de chacune des organisations ayant présenté des candidats, à leur mise en sûreté jusqu'à la date du scrutin. Ils seront alors remis au président du bureau de vote qui les ouvrira publiquement et introduira dans les urnes les enveloppes de modèle uniforme qu'ils contiennent.

Article 23

Le dépouillement public du vote aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Les résultats seront consignés dans un procès-verbal dont un exemplaire sera remis à chaque délégué élu, au chef d'entreprise, et adressé à l'inspection du travail.

Attributions des délégués

Article 24

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués résumeront, sauf urgence, les points principaux à discuter et les fixeront par écrit dans une note qu'ils remettront à la direction deux jours avant leur réception.

Article 25

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans la limite d'une durée qui, sauf cas exceptionnel, est fixée à 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ; ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article 26

Sur leur demande, les délégués pourront s'absenter de l'entreprise pour des motifs ayant trait à leur fonctions.

Le temps passé pour l'exercice de ces fonctions ne peut entraîner une réduction du salaire effectif.

Au cas où les délégués seraient appelés à siéger dans une commission prévue par la présente convention ou à se présenter devant elle, le temps passé sera à la charge de l'employeur et rentrera dans les cas exceptionnels.

Article 27

D'autre part, conformément aux dispositions de l'article L. 424-3 du code du travail, le chef d'entreprise doit laisser les délégués remplir leur mission pendant leurs heures de délégation, tant pendant leurs heures habi-

tuelles de travail que pendant le temps d'ouverture de l'entreprise. *Afin de n'apporter aucune entrave au fonctionnement normale de l'entreprise, la direction devra préalablement être informée du moment et de la durée probable des déplacements ou absences.*

Article 28

Les parties se référeront au code du travail pour tous les cas relatifs aux délégues du personnel qui n'ont pas été visés par la présente convention.

Chapitre IV Embauchage

Article 29

Les employeurs peuvent recourir à toute époque à l'embauchage direct sous réserve qu'il n'y ait eu aucun licenciement économique dans les douze mois précédant la date envisagée pour l'embauchage. Dans ce dernier cas, une autorisation doit être demandée à la direction départementale du travail et de l'emploi du Rhône.

Dans le cadre de la réglementation sur l'emploi, ils sont tenus de faire connaître tout emploi vacant dans l'entreprise à l'agence nationale pour l'emploi (ANPE).

Article 30

Les employés licenciés pour cause économique, conjoncturelle et/ou structurelle, bénéficieront d'une priorité d'embauchage (dans l'entreprise qui les a licenciés) pendant un délai de un an.

En cas de vacance d'emplois dans un établissement employant du personnel à temps partiel, il sera fait appel de préférence, à qualification égale, à ce personnel.

Article 31

Lorsque plusieurs personnes postuleront un emploi, le chef d'entreprise devra prendre sa décision en se fondant uniquement sur l'intérêt de l'entreprise.

Article 32

La catégorie ou, lorsqu'il n'en existe pas, la qualification professionnelle, devra obligatoirement figurer sur les fiches de paie qui doivent mentionner le code APE.

Chapitre V Contrat de travail

Article 33

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai d'un mois.

Article 34

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

Article 35

Quel que soit le contrat de travail, tout jour férié chômé tombant dans l'horaire de travail doit être payé.

Section I Contrat de travail à durée indéterminée

A - À temps complet

Article 36

L'employé conservé dans l'entreprise après la fin de la période d'essai aura donc un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 37

Le contrat de travail indéterminée peut être conclu à temps partiel.

Article 38

Toutes les heures de travail chômées un jour férié tombant dans son horaire habituel de travail, pour un salarié à temps complet dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, devront lui être payées.

Article 39

Les salariés dont le jour de repos habituel coïncide avec un jour férié tombant un jour fixe (Lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte) bénéficieront d'un jour de repos supplémentaire (ou d'un repos d'une durée égale à la durée habituelle de la journée de travail) lorsque cette fête est effectivement chômée dans l'entreprise.

Ce repos sera pris, en accord avec l'entreprise, dans les deux mois suivant le jour férié chômé et ne pourra, sauf accord avec l'employeur, être joint aux congés payés.

D'autre part, lorsque les jours fériés légaux tombent à l'intérieur d'une semaine et sont effectivement chômés dans l'entreprise, l'employeur ne peut se servir de ce fait pour modifier le jour de repos habituel d'un salarié et remplacer ce jour de repos habituel par le jour férié chômé.

B - À temps partiel

Aux termes de la réglementation relative à la sécurité sociale, les salariés n'effectuant pas au moins 16 heures par semaine ou 200 heures par trimestre chez un ou plusieurs employeurs, ne sont couverts par la sécurité sociale, sauf s'ils sont garantis d'autre part (exemple : conjoint, parents, étudiants, ANPE...).

Article 40

Les employeurs peuvent recourir au contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel dans les conditions fixées à la section II.

Article 41

Le contrat à durée indéterminée à temps partiel doit être écrit et mentionner - les heures et jours de travail,

la qualification du salarié, les éléments de rémunération.

Il doit être établi, en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Article 42

Toute modification à ce contrat doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Article 43

Le contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel ne peut être supérieur à la durée légale du travail ou à la durée de travail de l'entreprise minorée d'au moins 1/5^e de la durée légale (exemple : pour une durée légale de 39 heures par semaine, les 4/5^e correspondent à 31 heures 48 minutes hebdomadaires).

Le contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel peut prévoir des heures complémentaires hebdomadaires dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire du travail prévue par le contrat de travail.

Le total des heures normales et des éventuelles heures complémentaires ne peut en aucun cas atteindre la durée légale du travail ni la durée fixée conventionnellement par l'entreprise.

Article 44

Pour pouvoir utiliser un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel, l'employeur doit :

— s'il existe dans l'entreprise, un comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, les consulter.

Leur avis doit être transmis, pour information, dans un délai de quinze jours, à l'inspecteur du travail.

— en l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.

Article 45

Les salariés travaillant à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés travaillant à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, où à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi rattachant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés qui l'ont demandé les emplois disponibles correspondants.

Article 46

Toutes les heures de travail chômées un jour férié tombant dans son horaire habituel de travail, pour un salarié à temps partiel et dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, devront lui être payées.

Article 47

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, pour les salariés à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Section II

Contrat de travail à durée déterminée

Article 48

En dehors du personnel bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, l'employeur peut recourir au contrat de travail à durée déterminée dans les conditions fixées en A et en B.

Article 49

Le contrat de travail à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel doit être écrit et mentionner : les jours et heures de travail, la qualification du salarié, les éléments de rémunération ; il doit être daté, signé, et établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Le contrat de travail à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel doit comporter, outre la définition précise de son objet, les indications suivantes :

- le cas échéant, 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,
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

Article 50

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, est prévue à l'article L. 122-3-8 II et III du code du travail.

Dans le cadre d'un contrat de travail à temps complet et à durée déterminée, conclu pour des périodes exceptionnelles, ce contrat ne peut dépasser trois mois, renouvellement compris.

A - Contrat de travail à durée déterminée à temps complet

Article 51

Ce personnel ne peut être utilisé que dans les cas suivants :

- pour des périodes exceptionnelles ne pouvant dépasser trois mois - renouvellement, le cas échéant, compris
- Par périodes exceptionnelles, il faut entendre exclusi-

vement les périodes de pointe de vente résultant de la demande de la clientèle (exemple : rentrée des classes, fêtes de fin d'année, fêtes des mères, etc...).

— pour remplacer un salarié momentanément absent ; absence temporaire ou suspension d'un contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit du travail (exemple : maladie, accident, maternité, congés payés, formation professionnelle, etc...).

Article 52

Tout employé de complément travaillant à temps complet sera considéré comme titularisé d'office dans les cas suivants :

1^o Si, remplaçant un employé momentanément absent, il est conservé dans l'entreprise après la rentrée de l'employé titulaire qu'il remplaçait (sauf en cas de nouveau remplacement d'un autre titulaire) ;

2^o Si, à l'issue d'une période continue de travail, il est conservé dans l'entreprise sans que son contrat de travail à durée déterminée soit renouvelé et s'il continue à travailler à temps complet ;

3^o S'il est conservé dans l'entreprise à l'issue d'une période continue de trois mois de travail et s'il continue à y travailler à temps complet, même si son contrat de travail est renouvelé sous la forme d'un contrat à durée déterminée.

Article 53

Toutes les heures de travail chômées un jour férié tombant dans son horaire habituel de travail, pour un salarié à temps complet et dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, devront lui être payées.

B - Contrat de travail déterminée et à temps partiel

Article 54

Les employeurs peuvent recourir au contrat de travail à durée déterminée à temps partiel dans les conditions fixées ci-dessous.

Article 55

Le contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel doit être écrit et mentionner les jours et heures de travail, la qualification du salarié, les éléments de rémunération. Il doit être établi en double exemplaire, daté et signé par des parties. Un exemplaire est remis au salarié.

Article 56

Toute modification à ce contrat ne peut être faite que d'un commun accord entre les parties et doit faire l'objet d'un accord écrit comme stipulé à l'article 49 ci-dessus.

Article 57

Le contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel ne peut être supérieur à la durée légale du travail ou à la durée du travail de l'entreprise minorée

d'au moins 1/5^e (exemple : pour une durée légale de 39 heures, les 4/5^e correspondent à 31 heures 48 minutes hebdomadaires).

Le contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel peut prévoir des heures complémentaires hebdomadaires dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire du travail prévue par le contrat de travail.

Le total des heures normales et des éventuelles heures complémentaires ne peut, en aucun cas, atteindre la durée légale du travail, ni la durée fixée conventionnellement par l'entreprise.

Article 58

Pour pouvoir utiliser un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, l'employeur doit :

— s'il existe dans l'entreprise un comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, les consulter. Leur avis doit être transmis pour information, dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail.

— en l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel, peuvent être pratiqués sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.

Article 59

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée à temps partiel est conclu pour la survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité, celui-ci doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Sa durée totale, compte tenu, le cas échéant, du temps de renouvellement, ne peut excéder six mois.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée à temps partiel est conclu pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie, et non durable, celui-ci doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ; sa durée totale ; compte tenu, le cas échéant, du temps du renouvellement, ne peut excéder un an.

Article 60

Si un salarié bénéficiant d'un contrat à durée déterminée et à temps partiel est conservé dans l'entreprise à l'issue du terme fixé, son contrat se transforme en contrat à durée indéterminée et à temps partiel.

Article 61

Toutes les heures de travail chômées un jour férié tombant dans son horaire habituel de travail pour un salarié à temps partiel et dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée devront lui être payées.

C - Indemnités de fin de contrat

Article 62

À l'issue du contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat égale à 5 p. cent de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat.

Section III Égalités de rémunération et professionnelle

Article 63

A Égalité de rémunération

Les articles L. 140-2 à L. 140-8 ; R. 140-1 et R. 140-2 du code du travail rappellent le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

B Égalité professionnelle

Les articles L. 123-1 à L. 123-7 ; L. 140-2 et L. 140-8 ; L. 152-1 à L. 152-13 ; L. 154-1 du code du travail insituent des règles générales d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Égalité des droits

Pour l'accès à l'emploi (sanction des offres d'embauche sexistes, sauf pour certains emplois déterminés par un décret pris en conseil d'État), la formation professionnelle, la rémunération, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion, la mutation et le licenciement.

D'une manière plus générale, une égalité qui se doit se retrouver dans l'ensemble des aspects de la vie professionnelle.

Égalité des chances

Pour cela , des mesures de rattrapage pourront être prises afin de remédier, le cas échéant, aux inégalités existantes. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur devra présenter au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, les mesures prises l'année écoulée, les objectifs pour l'année à venir pour assurer l'égalité professionnelle.

La loi oblige les employeurs à afficher certains articles du code du travail correspondant aux textes qui doivent être affichés sous peine de sanction.

Chapitre VI Congés payés et autres

Article 64

Le régime des congés payés est établi conformément à la législation en vigueur (loi du 16 mai 1969), c'est-à-dire à raison de deux jours ouvrables par mois de travail, sauf modifications apportées au présent chapitre.

Si la période des congés comprend un jour férié tombant un jour de semaine, ce dernier ne sera pas compté

comme jour ouvrable et donnera lieu à un jour complémentaire de congé.

Article 65

Sauf accord intervenant dans l'entreprise, la période des congés payés est fixée conformément aux dispositions légales, soit du 1^{er} mai au 31 octobre.

Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est égal ou supérieur à six jours et un jour ouvrable de congé supplémentaire lorsqu'il est de trois, quatre ou cinq jours.

Article 66

La période ordinaire de vacances doit être portée par l'employeur, à la connaissance du personnel au 1^{er} mars au plus tard.

Article 67

L'ordre de départ en congé devra être communiqué à chaque ayant droit au 1^{er} mars au plus tard, et être affiché dans l'entreprise.

Même en cas de circonstances exceptionnelles, cette date ne peut être modifiée moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Article 68

À l'intérieur de la période de congé payé, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, après avis des délégués du personnel s'il en existe, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, de leur ancienneté dans l'entreprise et de la période de vacances du conjoint. La période de vacances scolaires sera accordée par priorité au personnel dont les enfants fréquentent l'école.

Article 69

Le rappel d'un employé en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. L'employé rappelé a droit à deux jours ouvrables de congés non compris le délai de voyage. Ses frais de voyage, aller et retour, seront intégralement remboursés.

Article 70

Les employés travaillant dans un sous-sol et y faisant les deux tiers de leur travail bénéficieront, après quatre mois de présence dans l'entreprise, d'un jour supplémentaire ouvrable de congé payé par fraction entière de quatre mois de travail effectué dans les sous-sols. En cas d'accord avec la direction, ces congés pourront être pris en même temps que le congé principal.

Article 71

En dehors des congés légaux, les employés ont droit à des congés payés de courte durée, sur demande justifiée, dans le cas suivants :

1 . En cas de mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables ; si l'intéressé a plus de trois mois de pré-

sence dans l'entreprise : 6 jours, soit une semaine de date à date,

2 . En cas de mariage ou d'entrée en religion d'un enfant : 2 jours ouvrés,

3 . En cas de décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrés,

4 . En cas de déménagement : 1 jour ouvré, cette faculté n'étant accordée au maximum qu'une fois par période de cinq ans,

5 . En cas de décès, d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré,

6 . Pour la présélection militaire du salarié : 3 jours ouvrés.

Article 72

Pour des cas exceptionnels et sérieusement motivés, les salariés pourront demander un congé sans traitement pour une période de courte durée.

Des autorisations d'absence non rémunérées seront également accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, conformément à la législation en vigueur.

En ce qui concerne les congés d'éducation ouvrière et de formation syndicale, il convient de se référer au code du travail - livre IV - titre V - chapitre 1^{er} - articles L. 451-1 et suivants R. 451-1 et suivants.

Pour les congés de formation de cadres et d'animateurs de jeunesse : se reporter aux articles L. 225-1 et suivants et L. 225-1 et suivants du code du travail.

Article 73

Les salariés dont le jour de repos habituel coïncide avec un jour férié tombant un jour fixe (lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte), bénéficient d'un jour de repos supplémentaire (ou d'un repos de durée égale à la durée habituelle de la journée de travail s'il s'agit de personnel travaillant à temps partiel), lorsque cette fête est effectivement chômée dans l'entreprise.

Ce repos sera pris, en accord avec l'entreprise, dans les deux mois suivant le jour férié chômé et ne pourra, sauf accord avec l'employeur, être joint au congés payés.

D'autre part, lorsque les jours fériés légaux tombent à l'intérieur d'une semaine et sont effectivement chômés dans l'entreprise, l'employeur ne peut se servir de ce fait pour modifier le jour de repos habituel d'un salarié et remplacer ce jour de repos habituel par le jour férié chômé.

Chapitre VII

Chapitre A - Accident - maladies

Article 74

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie d'accident constatés par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, ne peuvent constituer une cause de rupture du contrat de travail, si elles sont signifiées à l'employeur dans les deux jours ouvrables, sauf cas exceptionnels justifiés.

Article 75

Au retour de l'absence occasionnée par la maladie ou l'accident, les employés reconnus médicalement aptes à leur travail seront réintégrés avec tous les droits sous réserve de prévenir l'employeur deux jours ouvrables, au plus tard, après la date de guérison portée sur le certificat médical.

Toutefois, dans le cas où une absence imposerait le remplacement définitif d'un salarié, celui-ci bénéficierait d'une priorité d'embauchage, pendant six mois après sa guérison, dans sa catégorie d'emploi.

Article 76

Dans le cas de remplacement définitif d'un salarié malade, ce qui ne pourra intervenir :

— moins d'un mois après le début de sa maladie, s'il a au moins un an de présence dans l'entreprise.

— moins de deux mois après le début de sa maladie, s'il a au moins dix ans de présence et moins de vingt ans dans l'entreprise.

— moins de trois mois après le début de sa maladie s'il a au moins vingt ans de présence dans l'entreprise.

La notification de la rupture de son contrat ne pourra être faite qu'après les formalités légales prévues aux articles R. 122-2, L. 122-14, L. 122-14-1, L. 122-14-2.

L'employé remplacé aura droit au paiement des congés payés, de son préavis, et le cas échéant, de l'indemnité de congédiement.

Article 77

En cas de maladie ou d'accident excédant sept jours, les employés ayant au moins un an de présence bénéficieront, pendant deux mois commençant à courir à compter du huitième jour de maladie, lorsqu'ils toucheront les indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité journalière calculée de façon qu'ils perçoivent, au total, leur salaire net à plein tarif pendant cette même période.

Ils ne pourront bénéficier de cet avantage pendant plus de deux mois, continus ou non, par périodes de douze mois.

Pour les employés ayant au moins dix ans de présence dans l'entreprise, la période d'indemnisation de deux

mois est portée à trois, et quatre mois dans les conditions suivantes :

- après dix ans de présence dans l'entreprise : deux mois à 100 p. cent plus un mois à 75 p. cent.
- après quinze ans de présence dans l'entreprise : trois mois à 100 p. cent.
- après vingt ans de présence dans l'entreprise : quatre mois à 100 p. cent.

Les employés ne pourront bénéficier de cet avantage que pendant trois mois, ou quatre mois, selon le cas continu ou non, par période de douze mois.

Article 78

En cas d'accident du travail survenu à l'intérieur du magasin et ses annexes, et en cas d'accident du travail survenu à l'extérieur de ces mêmes locaux, si l'employé en est sorti sur les directives de l'employeur, les employés ayant au moins six mois de présence bénéficieront de leur salaire intégral net, déduction faite des indemnités journalières en espèces versées par les assurances sociales. Ils ne pourront bénéficier de cet avantage pendant plus de trois mois, continus ou non par période de douze mois. Après dix ans de présence dans l'entreprise, la durée d'indemnisation de trois mois est portée à quatre mois.

Ces périodes d'indemnisation peuvent se cumuler avec l'indemnisation pour cause de maladie.

Aux termes des articles L. 122-32-1 et suivants, le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ne peut être rompu par l'employeur, sauf *cas de faute professionnelle ou cas de force majeure*. Tout licenciement fait en infraction de ces articles est nul de plein droit. Les droits de l'intéressé sont pris en compte pour la détermination de tous les avantages liés à son ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre B - Maternité

Article 79

Les employeurs appliqueront les dispositions légales prévues par les articles L. 122-26 et suivants du code du travail. À l'expiration du délai d'interruption de son contrat prévu par le code du travail l'intéressé peut être mise en disponibilité : sur sa demande, pendant une durée maximum de un an, à condition d'élever elle-même son enfant, et devra faire connaître sa décision de reprendre son emploi un mois avant la date de reprise du travail. *Dans les entreprises de plus de cent salariés*, les pères ou mères ayant au moins un an de présence dans l'entreprise pourront demander un congé parental d'une durée maximum de deux ans pendant laquelle leur contrat de travail sera suspendu.

La loi du 4 janvier 1984 autorise le père ou la mère à demander à travailler à mi-temps quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 80

Il sera accordé aux salariées des congés à 1/2 salaire, dans la limite maximum de quinze jours, sur une période de douze mois, et sur présentation du certificat médical indiquant que la présence de la mère est obligatoire pour soigner à la maison un de leurs enfants. Le père pourra bénéficier du même avantage à condition qu'il soit non marié ou veuf, ou que la mère salariée, bénéficiant dans sa propre convention collective du même avantage, atteste sur l'honneur qu'elle renonce à son droit.

La véracité de cette attestation pourra être confirmée par tout moyen.

Chapitre VIII Changement de catégorie, d'échelon, d'emploi

Article 81

Tout employé appelé à occuper, pour période supérieure à un mois (à l'exception des congés payés), un poste dans une catégorie, échelon ou qualification professionnelle supérieur, percevra, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui auquel il pourrait prétendre dans cette nouvelle fonction.

La délégation temporaire effectuée dans une catégorie, échelon d'emploi ou qualification professionnelle supérieure ne pourra dépasser six mois. À l'expiration de ce délai, l'employé sera nommé définitivement à ce poste ou reclassé dans ses fonctions antérieures. Toutefois, cette limitation de durée ne s'applique pas lorsque le remplacement est consécutif à des circonstances exceptionnelles (maladie de longue durée, etc...).

L'employé qui a été nommé provisoirement dans une catégorie supérieure et remplacé dans sa fonction antérieure au retour du titulaire du poste aura priorité pour le premier emploi vacant de la catégorie ou échelon d'emploi supérieur.

Article 82

La catégorie ou la classification professionnelle doit figurer sur les fiches de paie. Lorsqu'elles ne seront pas définitives, elles devront être précédées de l'abréviation ATT (À titre temporaire) sauf convention écrite.

Chapitre IX

Section I Délai-congé - Indemnité de préavis

(Article L. 122-4 et suivants du code du travail).

Article 83

Pendant la période d'essai et quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent se séparer sans préavis.

Article 84

À l'issue de la période d'essai, le délai-congé réciproque est fixé comme suit, sauf en cas de faute grave ou s'il est supprimé :

1 . régime normal : un mois.

2 . en cas de licenciement du personnel ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise : deux mois.

Le délai-congé doit être confirmé par écrit ; il peut être remplacé par une indemnité équivalente.

Si le salarié congédié pour faute grave conteste la gravité de sa faute, celle-ci sera appréciée sur sa demande par les tribunaux compétents.

Article 85

Pendant la période du délai-congé, l'employé licencié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures payées au salaire réel, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi.

Ces deux jours seront prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé, si les deux parties n'arrivent pas à se mettre d'accord.

Elles pourront être cumulées après accord des deux parties.

Article 86

En cas de licenciement, l'employé pourra quitter son emploi dès qu'il aura trouvé un autre emploi.

Il ne percevra alors, pour la période de préavis, que le salaire correspondant à sa période de travail effectif dans l'entreprise.

Article 87

Tout déclassement ou rétrogradation non acceptée par l'intéressé sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur. Si cette mesure était due à une faute grave, l'employé pourra se pourvoir devant les tribunaux. Tout déclassement ou

rétrogradation acceptée par l'intéressé ne prendra effet qu'un mois après sa notification.

Article 88

En cas de licenciement collectif économique, l'employeur doit communiquer à l'inspection du travail les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ceux-ci doivent notamment prendre en compte les charges de famille, en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté et les qualités professionnelles.

Les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel, si l'entreprise en possède, devront donner leur avis avant tout licenciement collectif. L'employé licencié pour cause de licenciement collectif bénéficiera pendant un an d'une priorité d'embauche pour le même emploi ou un emploi similaire, mais l'employeur ne peut embaucher moins d'un an après le licenciement collectif sans autorisation de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Article 89

Les absences dues à un cas fortuit et majeur, tel qu'incendie du domicile, accident du conjoint, d'un enfant, etc., n'entraînent pas la rupture du contrat de travail si l'employé en avertit l'employeur dans les plus brefs délais.

Section II Indemnités de licenciement

Article 90

Tout employé licencié, sauf pour faute grave, ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra, par année, jusqu'à dix ans de présence, une indemnité de licenciement égale à 10 p. cent de son salaire moyen.

Au-delà de la 10^e année, l'indemnité de licenciement doit être calculée suivant le tableau ci-dessous :

Montant de l'indemnité de licenciement prévue par la loi sur la mensualisation

Ancienneté	Montant en mois de salaire
Jusqu'à 10 ans	1 dixième de mois par an
10 ans	1 mois
11 ans	1,166
12 ans	1,333
13 ans	1,5
14 ans	1,666
15 ans	1,833
16 ans	2

Ancienneté	Montant en mois de salaire
17 ans	2,166
18 ans	2,333
19 ans	2,5
20 ans	2,666
21 ans	2,833
22 ans	3
23 ans	3,166
24 ans	3,333
25 ans	3,5
26 ans	3,666
27 ans	3,833
28 ans	4
29 ans	4,166
30 ans	4,333

Le salaire à prendre en considération pour le calcul d'indemnité de licenciement est le 12^e de la rémunération des douze derniers mois précédant 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 gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Section III Indemnités de départ en retraite

Article 91

À l'âge normal de départ en retraite (ou en cas de départ en retraite anticipée pour inaptitude au travail pour les titulaires de la carte de déportés, d'internés politiques ou résistants), le contrat de travail peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse être considéré comme une démission ou un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes prévues à l'article 90 de la présente convention.

L'employé prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur recevra une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est fixé comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois et demi du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

— après 20 ans d'ancienneté : 2 mois du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

— après 25 ans d'ancienneté : 2 mois et demi du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

— après 30 ans d'ancienneté : 3 mois du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

— après 35 ans d'ancienneté : 3 mois et demi du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

— après 40 ans d'ancienneté : 4 mois du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

Lorsque le salarié sera, pour quelle que raison que ce soit, amené à travailler à temps partiel, son indemnité de départ en retraite sera calculée comme s'il avait continué à travailler à temps complet, s'il remplit les conditions suivantes :

- que ce travail à temps partiel ne dépasse pas cinq années,
- avoir au moins quinze ans de présence continue de travail à temps complet dans l'entreprise,
- travailler à temps partiel au moins 20 heures par semaine.

Dans les entreprises où des allocations de fin de carrière auraient déjà été instituées antérieurement à la signature du présent avenant, les allocations particulières continueront à être versées dans la mesure où elles seraient plus avantageuses.

Article 92

En cas de départ en préretraite, les salariés bénéficieront des mêmes avantages que ci-dessus.

Chapitre X

Dossier du personnel

Article 93

Les chefs d'entreprise ne devront faire figurer aucune note au dossier de l'employé sans que celui-ci en ait été préalablement avisé pour qu'il puisse, éventuellement, la contester.

Les notes versées au dossier ne peuvent être considérées comme des mesures disciplinaires.

La réglementation relative aux notes disciplinaires est indiquée aux articles ci-dessous.

Chapitre XI

Protection des salariés et droit disciplinaire

Article 94

Aux termes des articles L. 122-40 et suivants du code du travail, aucune sanction ne peut être prise par l'employeur sans respect de la procédure légale.

Celle-ci prévoit en particulier, la convocation préalable à un entretien par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette lettre doit indiquer obligatoirement :

- l'objet de cette convocation,
- la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
- le motif de la sanction envisagée.

Cette sanction ne pourra intervenir moins d'un jour franc après l'entretien au cours duquel le salarié aura donné ses explications. Celui-ci peut demander les causes réelles et sérieuses de son licenciement par pli recommandé avec avis de réception avant l'expiration d'un délai de 10 jours à compter de la date à laquelle il doit lui répondre par pli recommandé avec avis de réception dans les 10 jours au plus tard.

Aucune sanction ne peut intervenir plus d'un mois après cet entretien.

Article 95

Aucun fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu, dans le même délai, à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Chapitre XII

Durée du travail - Heures supplémentaires

Article 96

La durée légale du travail depuis le 1^{er} février 1982 est de 39 heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires et sont majorées conformément aux articles ci-après :

Cette durée légale, comprend tout le temps de travail passé par le salarié dans l'entreprise depuis la suppression des équivalences.

L'horaire de travail doit être affiché dans l'entreprise et communiqué à l'inspecteur du travail.

Toute modification de l'horaire de travail habituel doit être signifiée par l'employeur à l'inspection du travail, après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise.

Article 97

En l'absence d'accord collectif ⁽¹⁾ s'appliquant à l'une des professions commerciales visées par la présente convention, les employeurs peuvent faire effectuer à leurs salariés des heures supplémentaires dans la limite de 130 heures par an. Le calcul doit être fait dans le cadre de l'année civile.

(1) Un accord collectif a été signé pour l'équipement de la personne réduisant à 120 heures le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sur simple notification à l'inspection du travail, la maroquinerie a participé à cet accord, la fédération de l'habillement y a adhéré.

Les heures supplémentaires dépassant la limite du contingent légal ne pourront être effectuées qu'après autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise.

Article 98

"Les heures supplémentaires doivent être payées sur la base du salaire réel à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures supplémentaires hebdomadaires ;
- 50 p. 100 pour les huit suivantes ;
- 100 p. 100 pour toutes les autres heures supplémentaires."

Article 99

"Les heures faites exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures donneront lieu à une majoration de 25 p. 100 ; les heures faites exceptionnellement le dimanche donneront lieu à une majoration de 50 p. 100.

Ces majorations s'ajouteront, le cas échéant, aux majorations prévues à l'article 98."

Article 100

Le personnel appelé à faire des heures supplémentaires devra être prévenu au moins trois jours à l'avance, sauf cas d'urgence, par note dont copie est adressée à l'inspection du travail ; dans ce dernier cas, l'employé ayant un motif valable pourra refuser sans que cela soit considéré comme une faute.

Article 101 Repos compensateur

Dans toutes les entreprises occupant plus de dix salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures dans une même semaine donnent droit, en plus de la majoration de salaire, à un repos compensateur égal à 25 p. cent de ces heures.

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les heures supplémentaires effectuées au-delà du crédit légal de 130 heures ou du crédit conventionnel⁽²⁾, qui ont été autorisées par l'inspecteur du travail, ouvrent droit à un repos compensateur égal à 50 p. cent de ces heures, qui ne peut, en aucun cas, se cumuler avec le repos compensateur prévu à l'alinéa ci-dessus.

(2) 120 heures pour la maroquinerie et la fédération nationale de l'habillement.

Lorsque le crédit d'heures atteint le total de huit heures, il doit obligatoirement faire l'objet d'un jour de congé pris dans le délai d'un mois à la convenance du salarié.

Chapitre XIII Comité d'entreprise

Article 102

Un comité d'entreprise doit être constitué dans les entreprises occupant habituellement au moins 50 salariés.

Cet effectif, le cas échéant, devant être atteint pendant douze mois au cours des trois années précédentes.

L'employeur doit prendre l'initiative de nouvelles élections tous les deux ans.

Article 103

Le comité d'entreprise comprend :

Le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants.
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants.
- au-delà de 99 salariés, se référer au code du travail.

Article 104

Les membres du comité sont élus sur des listes séparées en ce qui concerne les représentants des cadres et assimilés par ceux-ci, en ce qui concerne les employés par ceux-là.

Néanmoins, il peut être décidé que tous les salariés des deux catégories professionnelles seront réunis en un

seul collège appelé à voter pour les mêmes candidats, s'il y a accord sur ce point entre les organisations syndicales les plus représentatives, étant précisé que dans les entreprises de moins de 25 salariés, le collège unique est obligatoire, et le chef d'entreprise.

Article 105

En cas de sectionnement des listes, les sièges seront répartis par catégories par suite d'accords entre le chef d'entreprise et les syndicats.

Article 106

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les textes réglementaires en vigueur.

Article 107

Les modalités d'élection de délégués du personnel s'appliquent aux élections du comité d'entreprise.

Article 108

Les attributions du comité d'entreprise sont fixées par l'article L. 431-4 du code du travail.

Article 109

le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise est fixé à 0,20 p. cent de la masse salariale brute : ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles aux termes de l'article L. 434-8 du code du travail.

Article 110

Les parties se référeront au code du travail pour tous les problèmes relatifs au comité d'entreprise qui n'ont pas été visés par la présente convention.

Chapitre XIV Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Article 111

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les conflits collectifs entre employeurs et employés des commerces de détail non alimentaires, découlant de l'application de la présente convention, et les différends provenant de l'interprétation de ces dispositions devront être soumis à une commission paritaire composée de représentants des signataires de la convention collective.

Article 112

Ladite commission devra, sauf impossibilité, se réunir dans un délai maximum de 15 jours, à dater du jour où les parties signataires de la convention auront été saisies du différend par pli recommandé.

Article 113

La lettre par laquelle les parties seront saisies devra définir en termes clairs et précis l'objet du différend.

Article 114

Pour permettre à la commission d'intervenir utilement dans le conflit et d'y trouver une solution, les parties contractantes s'engagent à respecter avant toute mesure de fermeture d'entreprise ou de cessation de travail un délai d'une semaine franche à compter du jour de la première réunion de la commission qui examinera le différend.

Article 115

La rémunération du temps passé en commission paritaire de conciliation, par les salariés, est visée à l'article 10 de la présente convention. Cette rémunération devra être la même que si l'intéressé avait continué à travailler dans l'entreprise.

Chapitre XV

Salaires

Article 116

Les barèmes de salaires minima, et les primes d'ancienneté, devront être examinés au moins une fois par an et les classifications au moins une fois tous les cinq ans pour se conformer au texte de la loi.

Article 117

Les dispositions de la présente convention applicable ainsi que ses annexes et avenants, à compter du 1^{er} janvier 1973, annulent la convention collective de 1952 signée entre les mêmes parties ainsi que ses différents avenants et annexes, étant entendu que les accords de salaires antérieurs continueront à produire leurs effets en ce qui concerne d'éventuels rappels de salaires.

ANNEXES

Annexe I

Définitions d'emplois et classifications

Article 1er

Les définitions d'emplois professionnels et interprofessionnels applicables, dans le cadre de la présente convention, aux branches du commerce de détail non alimentaire, pour lesquelles aucun accord de qualification spéciale n'a été signé, sont celles prévues par les décisions ministérielles en vigueur au 10 février 1950 ; les postes et définition d'emploi du personnel de retouches sont celles de la convention nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

Article 2

Les différents emplois sont groupés et classés en dix catégories numérotées de 1 à 10 comprenant tous les coefficients des décisions ministérielles répartis comme suit :

Catégorie 1 : coefficient 100 ;

Catégorie 2 : coefficient 101 à 120 inclus ;

Catégorie 3 : coefficient 121 à 130 inclus ;

Catégorie 4 : coefficient 131 à 140 inclus ;

Catégorie 5 : coefficient 141 à 150 inclus ;

Catégorie 6 : coefficient 151 à 160 inclus ;

Catégorie 7 : coefficient 161 à 170 inclus ;

Catégorie 8 : coefficient 171 à 180 inclus ;

Catégorie 9 : coefficient 181 à 190 inclus ;

Catégorie 10 : coefficient 191 à 200 inclus.

Article 3

Les principaux emplois sont les suivants :

Catégorie 1 - Personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté ; conducteur de monte-charges sans manutention ; veilleur de nuit sans ronde.

Catégorie 2 - Personnel de nettoyage exécutant de gros travaux ; garçon de bureau, de magasin, de courses ; surveillant aux portes ; copiste ; marqueuse étiqueteuse ; empaqueteuse ; téléphoniste sur postes simples sans standard ; vendeur débutant ayant moins de six mois de pratique professionnelle ; veilleur de nuit avec ronde ; liftier.

Catégorie 3 - Garçon de manutention, de rayon, de réception, de réserve d'emballage, d'empaquetage ; livreur ; triporteur ; aide-guichetier ; débitrice ; vendeur débutant ayant de six mois à un an de pratique professionnelle ; employé aux écritures simples ; dactylographe ne faisant pas, avec une bonne présentation, quarante mots minute sans faute d'orthographe ; sténodactylographe débutante ; aide-retoucheur.

Catégorie 4 - Manutentionnaire de force et manutentionnaire réserviste ; garçon d'étalage ; pointeur 1^{er} échelon ; vendeur débiteur qualifié et vendeur qualifié débutant pendant les 2^e et 3^e années de pratique de professionnelle ; standardiste ; employé de comptabilité ; dactylographe capable de quarante mots minute sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante ; sténodactylographe, sténotypiste et sténographe-facturière 1^{er} degré ; caissier ; contrôleur de caisse ; retoucheur débutant.

Catégorie 5 - Guichetier ou douanier ; réceptionnaire ; expéditeur ; manutentionnaire responsable d'une réserve ; caissier ordinaire ne faisant d'opérations que dans un sens ; aide-étalagiste ; Etiquettiste ordinaire ; vendeur qualifié ayant terminé le stage de débutant ; vendeur débiteur qualifié ayant plus de trois ans de pratique professionnelle ; employé aux écritures qualifié ; sténodactylographe, sténotypiste et dactylographe-facturière 2^e degré ; aide-comptable teneur de livres 1^{er} échelon ; retoucheur 1^{er} échelon.

Catégorie 6 - Pointeur 2^e échelon (néanmoins, les vendreuses et vendeurs débiteurs classés au coefficient 160 de la classification Parodi seront classés au catégorie 7 et bénéficieront du salaire garanti de cette catégorie).

Catégorie 7 - Étalagiste courant ; Etiquettiste qualifié ; aide-comptable teneur de livres 2^e échelon ; brigadier courtier ; caissier de magasin faisant les opérations dans les deux sens ; vendeur très qualifié ; retoucheur 2^e échelon.

Catégorie 8 - Retoucheur ; caissière réclamations.

Catégorie 9 - Vendeur technique ; essayeur retoucheur ; caissier de caisse centrale ; vendeur étalagiste ; étalagiste de spécialité.

Catégorie 10 - Étalagiste qualifié.

Article 4

Pour la définition exacte de ces emplois comme pour les emplois peu courants et non mentionnés, il convient de se reporter aux décisions ministérielles précitées.

Salaires

Avenant n° 1 du 2 janvier 1973

[Étendu par arrêté du 14 septembre 1973, JO 16 novembre 1973]

Article 1er

Il est convenu entre les parties signataires qu'aucun employé, par le jeu de gueutes, intérêts sur le chiffre d'affaires, par salaire fixe ou par toutes autres manières, suivant des modalités individuelles ou collectives propres à chaque entreprise et laissées à l'initiative de chaque employeur, ne pourra recevoir une rémunération mensuelle brute totale qui, prime d'ancienneté et primes de remboursement de certains frais non comprises, serait inférieure au minimum fixé pour sa catégorie par l'accord en vigueur relatif aux salaires garantis.

Article 2

Le salaire minimum garanti de chaque catégorie d'emploi est applicable à tout le personnel âgé de plus de dix-huit ans qu'il soit du sexe masculin ou du sexe féminin.

Article 3

Le salaire minimum garanti de chaque catégorie d'emploi applicable quel que soit son sexe au personnel de moins de dix-huit ans est celui du personnel de plus de dix-huit ans de la même catégorie minoré des pourcentages suivants :

Seize à dix-sept ans : 20 p. 100 ;

Dix-sept à dix-huit ans : 10 p. 100.

Après six mois de présence dans l'entreprise, ces abattements sont supprimés.

Article 4

Les vendeuses titulaires du CAP de vendeuse seront considérées comme ayant une ancienneté professionnelle correspondant à la troisième catégorie, leur catégorie de début sera donc la catégorie 4.

Catégorie	Garantis
1	4700
2	4800
3	4800
4	4870
5	4940
6	5150
7	5150
8	5250
9	5400
10	5700

Les primes d'ancienneté seront calculées sur les salaires mensuels garantis indiqués ci-dessus, à raison de 3, 6, 9, 12, 15 et 20 % pour 3, 6, 9, 12, 15 et 20 ans ou plus d'ancienneté : cependant, les entreprises ne faisant

Article 5

L'apprentissage pourra être réglé, dans chaque branche de commerce, par accord spécial entre organisation syndicales d'employeurs et d'employés.

Les accords déjà intervenus en cette matière avant la signature de la présente convention resteront en vigueur.

Dans les branches de commerce où il n'existe pas d'accord particulier pour réglementer l'apprentissage, celui-ci ne pourra être organisé dans les entreprises que conformément aux lois *des 25 juillet 1919 et 20 mars 1928 incorporées au livre I^{er} du code du travail*.

Avenant n° 16 du 24 mars 1987

[Étendu par arrêté du 8 juillet 1987, JO 22 juillet 1987]

Le barème des salaires garantis, applicable par catégorie d'emploi, pour trente-neuf heures de travail par semaine, est le suivant, en francs, à compter du 1^{er} mars 1987. Tout horaire dépassant trente-neuf heures par semaine doit donc désormais être payé en plus au tarif des heures supplémentaires.

pas faire les fiches de paye par ordinateur les paieront conformément au tableau ci-après dont tous les chiffres, pour 3 ans été arrondis au franc supérieur, doublés pour 6 ans, triplés pour 9 ans, etc.

Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
1	141	282	423	564	705	940
2	144	288	432	576	720	960
3	144	288	432	576	720	960
4	147	294	441	588	735	974
5	149	298	447	596	745	988
6	155	310	465	620	775	1030
7	155	310	465	620	775	1030

Commerces de détail non alimentaires de la communauté urbaine de Lyon

Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
8	158	316	474	632	790	1050
9	162	324	486	648	810	1080
10	171	342	513	684	855	1140

Pour ces primes d'ancienneté, date limite d'application :
1^{er} septembre 1987.