

# Commerces de détail alimentaires et/ou non alimentaires de Cambrai et de l'arrondissement

IDCC 1298

(1)

<sup>1</sup> 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 les champs d'application de plusieurs CCN du commerce (non précisées), selon l'objet du commerce.

## Convention collective du 6 avril 1984

[Étendue par arrêté du 30 janvier 1985, JO 8  
février 1985]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Union commerciale et syndicale des commerçants de  
Cambrai et de l'arrondissement.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT.

• 6211	• 6413	• 6442
• 6241	• 6414	• 6443
• 6242	• 6421	• 6445
• 6244	• 6422	• 6449
• 6246	• 6423	
• 6411	• 6425	

### Article 2

#### Durée de la convention - Date d'application - Dénonciation - Révision

La présente convention en date du 1<sup>er</sup> avril 1958 est révisée et ses anciens avenants sont supprimés. Ses nouvelles dispositions adoptées le 6 avril 1984 s'appliquent pour une durée indéterminée à partir de cette date.

La révision d'un ou de plusieurs de ses articles pourra être demandée par l'une des parties aux autres, par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois avant la fin de chaque période annuelle civile. Elle devra être accompagnée obligatoirement de propositions écrites sur les points sujets à révision. Dans ce cas, la présente convention reste valable jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou jusqu'à dénonciation.

La dénonciation de la convention pourra être signifiée par l'une quelconque des parties signataires sous préavis de six mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au siège de chacun des syndicats et entreprises parties à la convention ainsi qu'aux services du ministre chargé du Travail et aux secrétariats greffes

## Déclaration commune

La présente convention a pour but de définir les rapports entre les employeurs et les salariés des commerces de Cambrai et de son arrondissement.

Elle a été discutée et établie en dehors de toute polémique dans le but d'arriver à une meilleure justice sociale dans le respect et la compréhension mutuels.

Elle est considérée par les signataires comme une base de départ devant permettre l'étude en commun de tout ce qui concerne la vie professionnelle du commerce et l'évolution souhaitable dans le cadre de la profession et de l'économie générale du pays.

## Clauses générales

### Article 1

#### Objet - Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés des deux sexes des commerces de l'arrondissement de Cambrai.

Entrent dans son champ d'application, les employeurs dont l'activité principale exercée (APE) entraîne leur classement à la nomenclature des activités et produits approuvé par le décret 73-1306 du 9 novembre 1973 sous l'un des numéros de code suivants (dont l'intitulé détaillé figure en annexe I) :

des Conseils de Prud'hommes de l'arrondissement de Cambrai. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 3 ans à compter de la date d'expiration du délai de préavis de dénonciation.

### Article 3

#### Avantages acquis

La présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restriction aux avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à sa signature, quelle que soit leur origine. Toutefois, le maintien de ces avantages ne vaudra que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention. Les avantages reconnus par cette convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, par suite d'usage ou de convention.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses de tous les contrats individuels ou collectifs

existants lorsque les clauses de ces contrats seront moins avantageuses pour les salariés.

#### Article 4

##### Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en vertu du livre IV du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, le sexe, ou l'origine nationale, raciale, sociale ou professionnelle du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, et pour appliquer la présente convention, et à n'exercer sur le personnel aucune action contraire au libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion.

Le personnel 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 jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat.

Si l'une des parties contractantes constate qu'il a été porté atteinte à la liberté syndicale ou à la liberté d'opinion, le litige, s'il ne peut être réglé à l'amiable, pourra avant d'être porté devant le Conseil de Prud'hommes, ou tout autre juridiction compétente soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 44 qui s'emploiera, dans le délai le plus bref, à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties contractantes ou individuelles d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

#### Article 5

##### Autorisation d'absence

Des autorisations d'absence non imputables sur les congés payés 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 celle-ci.

Les partis s'emploieront à ce que les autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

Les salariés participant à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés du commerce seront indemnisés du temps de travail perdu qui sera payé comme temps de travail effectif par l'employeur, dans les limites arrêtées d'un commun accord par lesdites organisations.

Au cas où des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisa-

tions d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent se répercuter d'une manière préjudiciable pour la détermination des congés payés. Ces absences ne seront rémunérées que si cette rémunération est prévue par des dispositions législatives réglementaires ou résultant d'un accord interprofessionnel agréé concernant les commerces entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant trois ans à partir du moment où il a quitté son emploi, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande doit être présentée dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception.

En cas de réembauchage, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'entreprise, notamment ceux qui sont liés à l'ancienneté.

En cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu de trois ans, l'intéressé aura droit à une indemnité de licenciement équivalente à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié au moment où il a quitté l'entreprise pour exercer ses fonctions syndicales.

#### Article 6

##### Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage seront réservés dans chaque entreprise aux communications des organisations syndicales. Ces panneaux en nombre suffisant seront placés dans des endroits accessibles à tout le personnel.

Les panneaux ainsi prévus seront *si possible* distincts de ceux réservés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Les communications des organisations syndicales *ne se rapportant qu'à des informations d'ordre professionnel, économique, social ou syndical en dehors de toute polémique*, seront librement déterminés par les organisations syndicales sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

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

#### Article 7

##### Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant habituellement au moins onze salariés, il est institué des délégués titulaires et suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions du livre IV du Code du Travail.

Dans les établissements où il n'existe pas de délégué du personnel, tout salarié a la faculté, sur sa demande, de se faire assister par l'un des deux représentants à la commission paritaire des syndicats de salariés signataires de la présente convention collective, chacun de ces représentants exerçant lui-même une activité profes-

sionnelle relevant du champ d'application de la présente convention collective. Cette assistance se fait au même titre et dans les mêmes conditions que celle prévue pour les délégués du personnel.

### **Article 8** **Mission des délégués**

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.

Dans ce cas, le délégué sera prévenu par le chef d'entreprise de la visite de l'inspecteur du travail avec lequel il lui sera ménagé un entretien.

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.

Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans les entreprises qui ne sont pas légalement tenues de mettre en place un comité d'entreprise, les délégués du personnel pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation du rendement et de l'organisation générale. Ils assureront en outre, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature. Ils se verront en outre confier les autres missions particulières du comité d'entreprise lorsque des textes législatifs, réglementaires ou ministériels le prévoient.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et les mêmes obligations que les membres dudit comité dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, et dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs missions dans les autres entreprises.

Dans les entreprises légalement tenues de mettre en place un comité d'entreprise, les délégués du personnel exerceront collectivement les attributions économiques de ce comité, soit en cas de carence constatée par procès-verbal, soit en cas de suppression du comité par voie d'accord avec les organisations syndicales représentatives. Ils bénéficieront dans ces deux cas des moyens supplémentaires prévus par la loi.

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par le chef d'entreprise ou par son représentant, au moins une fois par mois, aux heures fixées par lui et affichées

dans l'établissement ou le service, six jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement, en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle du chef d'entreprise.

Lorsque la réception concerne les attributions d'un seul délégué, le délégué titulaire peut demander à être reçu avec son délégué suppléant.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

En règle générale, les réceptions de délégués auront lieu pendant les heures normales de travail. Le temps passé aux réunions avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués titulaires.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'entreprise, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'entreprise sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai ne dépassant pas six jours à compter de la réception des délégués, la réponse à cette note.

Le texte de la note des délégués ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise peuvent, lorsque les réclamations qui en font l'objet sont des réclamations collectives, être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

La compétence du délégué s'étend, en principe, au collègue qui l'a élu, sauf pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Un délégué pourra de plus, pour des questions particulières, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de délégué sera rémunéré comme temps de travail (tous les éléments de salaire inclus dans la limite des dispositions légales).

La durée de ces fonctions, qui s'exercent soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur, ne doit pas excéder quinze heures par mois sauf circonstances exceptionnelles.

Cette durée sera majorée de vingt heures lorsque les délégués exerceront les attributions économiques dans les cas prévus à l'alinéa 7 et du temps prévu par la loi en fonction de l'effectif de l'entreprise s'ils exercent les missions de travail dans une entreprise d'au moins cinquante salariés.

Afin de ne pas apporter de gêne importante au fonctionnement de l'entreprise, les déplacements des délégués ne doivent être effectués qu'après avoir respecté un délai de prévenance suffisant vis-à-vis de leur employeur.

Les délégués peuvent également, en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans

l'établissement, et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

L'exercice normal de sa fonction ne peut être une entrave à l'avancement régulier professionnel, ou à l'amélioration de la rémunération du délégué, ni être pris en considération pour son affectation ou sa mutation au sein de l'entreprise.

Les délégués ne peuvent être congédiés en raison de faits découlant de l'exercice normal de leur fonction.

En cas de réclamation individuelle présentée par le délégué, celui-ci pourra se faire accompagner de l'intéressé.

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

### **Article 9** **Élection des délégués**

Les délégués du personnel sont élus pour un an. Ils sont rééligibles. Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

### **Article 10** **Préparation des élections**

L'employeur devra chaque année procéder à un affichage précisant la date du 1<sup>er</sup> tour des élections et invitant les organisations syndicales à établir la liste de leurs candidats.

S'il s'agit d'un renouvellement, cet affichage devra être fait au moins un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice ; la date du 1<sup>er</sup> tour, ainsi que les heures de commencement et de fin de scrutin seront fixés par la direction, après avis éventuel des délégués sortants et des organisations syndicales représentatives, dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat.

Dans les autres cas, le 1<sup>er</sup> tour devra avoir lieu au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

S'il est nécessaire de procéder à un second tour, l'employeur affichera dès la proclamation des résultats du 1<sup>er</sup> tour, la date fixée pour le 2<sup>e</sup> tour qui se situera au plus tard quinze jours après le 1<sup>er</sup> tour.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

Le temps passé aux élections est rémunéré comme temps de travail.

La date des élections est annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs et des éligibles.

Les contestations relatives à l'électorat sont portées devant le tribunal d'instance dans les trois jours qui suivent la publication des listes électorales.

### **Article 11** **Bureau électoral**

Sauf dispositions différentes figurant dans le protocole d'accord préélectoral, le bureau électoral sera composé des deux électeurs les plus anciennement employés et du plus jeune en âge acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien dans la maison des deux premiers électeurs ci-dessus, ou à son collègue s'il se désiste en sa faveur.

Le bureau sera assisté dans toutes les opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et de dépouillement du scrutin, par un employé désigné par la direction. Si le bureau avait à prendre une décision, cet employé aurait simplement une voix consultative.

### **Article 12** **Organisation du vote**

L'élection a lieu en présence du bureau de vote, à bulletins secrets sous enveloppes, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieurs au nombre de sièges à pourvoir. Au premier tour, les listes sont présentées par les organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, devront être fournis par la direction qui aura également à organiser des isolements.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre) est interdit.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il n'est compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins sont annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou plusieurs noms de la liste.

Deux votes distincts ont lieu : l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Les candidats sont proclamés élus d'après l'application des règles prévues par la législation en vigueur de la jurisprudence.

Au premier tour, si le nombre de suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le nombre de voix de chaque liste est obtenu en divisant par le nombre de candidats figurant sur la liste le total des voix recueillies par chacun d'eux.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant seront attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 p. cent des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau.

Un exemplaire en est remis à chaque délégué élu, un autre sera affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé, un autre exemplaire reste entre les mains de la direction, deux exemplaires sont transmis à l'inspection du travail.

Les contestations relatives à la régularité des opérations électorales sont portées devant le tribunal d'instance par voie de simple déclaration au greffe dans les quinze jours qui suivent l'élection.

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours en dernier ressort ; sa décision peut cependant être différée à la cour de cassation.

### **Article 13 Comité d'entreprise**

Conformément aux articles L. 431-1 et L. 435-1 du Code du Travail, il est institué un comité d'entreprise ou d'établissement dans chaque entreprise ou établissement où sont occupés au moins cinquante salariés.

Les élections des délégués aux comités d'entreprise se feront dans le cadre prévu par les dispositions légales,

tenant compte toutefois des dispositions prévues par la présente convention concernant les délégués du personnel (articles 9, 10, 11, 12).

L'exercice normal de la fonction des membres du comité d'entreprise ne peut être une entrave à leur avancement régulier ou professionnel, ou à l'amélioration de leur rémunération, ni provoquer de licenciement, ni sanction, ni être motif à changement injustifié de service.

Le montant de la contribution que l'employeur est tenu de verser au comité d'entreprise pour assurer son fonctionnement et le financement des activités sociales et culturelles gérées par ledit comité est fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires. En aucun cas, la contribution destinée aux activités sociales et culturelles ne saurait être inférieure à 0,6 p. cent de la masse salariale brute telle qu'apparaissant à la déclaration annuelle des salariés (DAS) de l'année précédente.

### **Article 14 Période d'essai**

Toute période d'essai devra être constatée par un écrit signé par les deux parties, établi en deux exemplaires dont un remis au salarié lors de l'embauche.

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux minimum de la catégorie de l'intéressé, s'il excède une heure.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'au terme d'une période d'essai qui sera d'un mois de travail effectif pour les salariés dont le coefficient est inférieur ou égal à 200 de deux mois de travail effectif pour les salariés dont le coefficient est au moins égal à 210 et de trois mois de travail effectif pour les cadres.

D'un commun accord écrit, les parties pourront convenir avant le terme de la période d'essai de renouveler celle-ci une fois pour une durée identique.

Pendant la période d'essai, chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre avec un préavis de 24 heures pour les salariés non cadres et un préavis d'une semaine pour les cadres. Ces délais de préavis, en cas de renouvellement de la période d'essai sont portés à une semaine pour les salariés non cadres et à quinze jours pour les cadres.

### **Article 15 Embauchage**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins aux services de l'agence nationale pour l'emploi. Ils pourront également recourir à l'embauchage direct.

Auront priorité de réembauchage, pour des emplois équivalents, les salariés qui auraient été licenciés dans les douze mois précédents pour des raisons économiques, et qui n'auraient pas déjà été embauchés dans une autre entreprise, dans un emploi équivalent.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives à l'emploi obligatoire des mutilés, pères de famille, etc.

Tout embauchage sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :

- l'emploi occupé et le coefficient afférent à cet emploi ;
- les appointements minima dudit emploi (base durée légale) ;
- les appointements réels ;
- le ou les établissements de l'agglomération dans lesquels l'emploi doit être exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue à l'annexe de la présente 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 des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

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

#### **Article 16** **Promotion**

En cas de vacance 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 intéressé dans son ancien poste ne saurait être considérée comme une rétrogradation ou une rupture de contrat.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les établissements occupant plus de 10 salariés se conformeront aux dispositions légales et réglementaires, notamment en signalant dans les quarante-huit heures à l'Agence nationale pour l'emploi, par pli recommandé, toutes les vacances d'emploi qui se produiraient dans les catégories professionnelles figurant sur la liste des emplois réservés approuvée par le directeur départemental du travail. Cette liste des emplois réservés est établie après consultation du médecin du travail et avis du comité d'entreprise ou à défaut, avis des délégués du personnel.

Si l'employeur a refusé d'embaucher à l'essai le travailleur handicapé proposé par l'Agence nationale pour l'emploi, il doit en aviser au plus tard le lendemain de ce refus, par lettre motivée, l'inspecteur du travail qui statue dans les trois jours sur la légitimité des motifs invoqués.

#### **Article 17** **Changement d'entreprise**

Est interdite toute clause écrite ou tacite suivant laquelle des employeurs de même profession ou de professions diverses s'engagent les uns vis-à-vis des autres à ne pas embaucher d'employés précédemment occupés par l'un d'eux.

#### **Article 18** **Durée du travail**

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront fixées par l'employeur, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables dans l'entreprise concernée.

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

#### **Article 19** **Appointements**

Les barèmes de classification et les appointements minima correspondants sont fixés par des annexes jointes à la présente convention.

Les taux minima versés sont les minima au-dessous desquels aucun salarié adulte de plus de 10 ans ne pourra être rémunéré, et s'entendent pour la durée légale ou réglementaire du travail. Le salaire horaire des employés est égal au salaire mensuel divisé par la durée légale mensuelle du travail.

Pour la comparaison des taux effectifs avec les minima, il ne sera pas tenu compte des primes ayant le caractère d'un remboursement de frais, telles que prime de panier, prime de salissure, etc, seront également exclues pour cette comparaison :

- les majorations pour heures supplémentaires et pour travail de nuit, des dimanches et des jours fériés ;
- les primes d'assiduité ;
- la prime d'ancienneté ;
- les gratifications ou les primes exceptionnelles.

Les parties signataires considèrent que l'application du barème ne devra pas conduire, dans chaque catégorie, à un nivellement des appointements.

Tout salarié remplissant d'une manière habituelle plusieurs fonctions de classification différente sera classé au coefficient de la fonction la plus élevée.

À rendement égal, et pour un travail exécuté dans des conditions identiques, il n'est pas fait de différence entre les appointements du personnel masculin et féminin. Les difficultés pouvant naître de l'application du principe "à travail égal, salaire égal" pourront être portées devant la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 44.

Concernant les augmentations de salaire, les parties conviennent qu'ils se réuniront chaque année, durant la deuxième quinzaine de novembre, afin de déterminer, d'un commun accord, la valeur des augmentations prévues pour l'année suivante.

## **Article 20**

### **Remplacement provisoire**

Le remplacement provisoire dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder 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 percevoir ses appointements antérieurs. Après une période d'un mois continue ou discontinue dans le cadre d'une année, 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 réduction d'appointements.

## **Article 21**

### **Bulletin de paye**

À l'occasion de chaque paye, il sera remis à chaque salarié un bulletin conforme aux dispositions légales et réglementaires.

## **Article 22**

### **Appointements des jeunes salariés sans contrats d'apprentissage**

Les jeunes salariés de moins de dix-huit ans n'ayant pas de contrat d'apprentissage pourront être soumis aux abattements d'âge dans les limites prévues par les textes légaux et réglementaires.

Il est conseillé que les jeunes salariés subissent en temps utile un examen gratuit d'orientation professionnelle.

## **Article 23**

### **Apprentissage**

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément à la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ce que l'enseignement théorique et pratique donné à l'apprenti, soit établi sur la base d'une préparation progressive rationnelle à un CAP et à faire donner cet enseignement par des personnes qualifiées et dans des conditions de nature à sauvegarder la formation morale de l'apprenti.

L'apprenti ne peut être occupé à des travaux et services qui ne sont pas ceux de la profession. Sont exclus, bien au contraire aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant le travail des jeunes.

Les employeurs sont tenus de laisser à l'apprenti le temps et la liberté nécessaire pour suivre les cours obligatoires. Ils sont tenus également de s'assurer de leur assiduité aux cours, selon les modalités prévues par l'organisation de ces cours.

Les employeurs doivent obligatoirement préparer et présenter l'apprenti aux épreuves du CAP qui constituent la sanction de l'apprentissage.

## **Article 24**

### **Primes d'ancienneté**

Des primes d'ancienneté payées mensuellement sont attribuées en fonction du temps de présence dans l'établissement.

Ces primes sont calculées sur le salaire minimum de l'emploi déterminé en fonction de l'horaire effectif de travail et représentées par les pourcentages suivants :

- 3% après trois années de présence ;
- 6% après six années de présence ;
- 9% après neuf années de présence ;
- 12% après douze années de présence ;
- 15% après quinze années de présence.

## **Article 25**

### **Primes de panier**

Les livreurs et chauffeurs-livreurs dont le déplacement les empêcherait de regagner leur domicile pour déjeuner, auront droit à une allocation forfaitaire fixée par référence à l'arrêté du 26 mars 1975, à quatre fois le minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Les salariés obligés par leurs fonctions à prendre leurs repas en dehors de leur lieu ordinaire de travail auront droit à une indemnité calculée comme ci-dessus, frais de transport payé en plus.

## **Article 26**

### **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont majorées comme suit, conformément à la loi :

- 25% de majoration pour les huit premières heures effectuées au-delà de la durée légale de travail ;
- 50% pour les heures suivantes, effectuées dans la semaine.

Le refus par le salarié d'accomplir l'horaire de travail collectif du service légalement établi est une cause de rupture du contrat de travail.

## **Article 27**

### **Travail de nuit**

On entend par travail de nuit tout travail exécuté entre 21 heures et 6 heures.

Lorsque l'horaire de travail habituel ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 15%, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

## **Article 28**

### **Régime du dimanche et jours fériés**

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

Les salariés percevront pour les heures de travail effectuées :

- le dimanche : une majoration de 50% ;
- les jours fériés : une majoration de 100%.

Ces majorations se cumulent avec celles prévues aux articles 26 et 27 de la convention collective, sans que le total des majorations puisse excéder, en tout état de cause, 100% de la rémunération des heures effectuées.

Les majorations pour heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés ne s'appliquent pas aux salariés dont la fonction implique qu'ils travaillent normalement le dimanche et/ou les jours fériés.

Le régime du 1<sup>er</sup> mai est défini par les dispositions légales.

Les jours fériés non travaillés ne peuvent entraîner aucune incidence négative sur la rémunération mensuelle des salariés concernés.

Toutefois, en cas d'absence totale pendant la journée de travail qui précède ou celle qui suit le jour férié, la rémunération ne sera pas due, sauf si l'absence est due aux congés payés.

### **Article 29** **Congés payés**

Employeur et salariés doivent se conformer aux dispositions légales.

Dans le cas où des congés d'ancienneté seraient attribués aux salariés, ce droit sera déterminé en ajoutant aux années passées dans l'entreprise le temps du service militaire obligatoire effectué dans l'armée française, sous réserve que le salarié ait repris son travail dans l'entreprise à la fin de son service militaire.

Il en sera de même en faveur des engagés volontaires pour la durée d'une guerre.

Lorsqu'un salarié se trouvera, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, ce dernier devra lui être accordé à la reprise du travail, la période des vacances étant étendue pour lui jusqu'au 31 décembre.

Si cette extension ne lui permettrait pas néanmoins de prendre congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours calculée en fonction de son temps de travail effectif lui sera versée.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de vingt et un ans peuvent demander, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, à bénéficier d'un congé maximum de 30 jours ouvrables. Les employeurs ne sont pas fondés à leur refuser cet avantage, mais les intéressés ne peuvent de leur côté, exiger aucune indemnité de congés payés pour les jours de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de ceux qu'ils ont acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Sous réserve des nécessités de service le personnel qui en fera la demande pourra avoir toute ou partie de son congé payé du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> mars.

*Sauf en cas d'impossibilité de service*, les époux travaillant dans une même entreprise prennent leur congé ensemble.

Le personnel dont les enfants fréquentent un établissement scolaire bénéficiera de ses congés pendant la période des vacances scolaires.

Toutes les jeunes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

### **Article 30** **Absences - Maladies - Accidents**

Les absences dues à un cas de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, à condition que l'employeur soit informé dans les plus brefs délais.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accident ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat. Toutefois, si cette absence excède le délai de un an pour maladie, la rupture du contrat pourra être signifiée par l'employeur. La notification de la décision devra être faite après respect de la procédure légale, par pli recommandé avec accusé de réception, assortie du préavis d'usage.

Dans le cas où le fonctionnement du service impose le remplacement effectif de l'intéressé, le remplacement doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi. Si le remplaçant est extérieur à l'entreprise, celui-ci devra bénéficier d'un contrat à durée déterminée écrit, conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Un salarié indisponible pour maladie doit retrouver son emploi à la fin de son indisponibilité, et, à cet effet, il doit avertir de la date de son retour dans les meilleurs délais.

À partir du onzième jour d'absence due aux causes visées au présent article, les salariés recevront l'indemnité suivante :

— s'ils ont moins de cinq ans de présence dans l'entreprise :

- pendant un mois : une indemnité égale à 30% du salaire de base de l'emploi ;
- pendant une deuxième période de un mois : une indemnité égale à la différence entre les prestations de Sécurité sociale et le salaire de base de l'emploi ;

— s'ils ont plus de cinq ans de présence dans l'entreprise :

- pendant deux mois, une indemnité égale à la différence entre les prestations de Sécurité sociale et le salaire de base de l'emploi.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour



maladie ou accident ont été indemnisés au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Pour chaque période d'indemnisation, employeur et salariés sont invités à comparer les avantages résultant de la présente convention et ceux résultant de la loi sur la mensualisation afin de déterminer l'indemnisation la plus avantageuse, laquelle sera versée.

Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront déduites des appointements, mais pour la seule proportion correspondant aux versements de l'employeur.

#### **Article 30 bis**

Toutefois, les salariés qui se trouvaient avant le 1<sup>er</sup> avril 1958 sous le régime de la Convention collective des employés du Cambrésis, en date du 10 avril 1937 conserveront le bénéfice des paragraphes 3, 4, 5 et 6 de l'article 21 de cette dernière convention.

Paragraphe 3, 4, 5 et 6.

Après un an de présence continue dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant le premier mois et la moitié du deuxième mois de maladie, et à demi-tarif pendant une même période de temps consécutive.

Après cinq années de présence dans l'établissement, l'employé aura droit à deux mois plein tarif et de deux mois demi-tarif ; après dix années de présence, à deux mois et demi plein tarif et deux mois et demi demi-tarif ; après quinze années de présence, à trois mois plein tarif et trois mois demi-tarif.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un employé au cours d'une année, la durée du plein et du demi-tarif ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Les indemnités seront réduites de la valeur des indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit au titre des assurances sociales ou des accidents du travail.

#### **Article 31**

##### **Absences pour événements familiaux**

Il sera accordé aux salariés, sur justifications, des autorisations d'absence avec traitement garanti, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage ou entrée en religion d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès des descendants ou ascendants en ligne directe, de frère ou de sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 2 jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant, pour les parents : 3 jours ouvrables conformément à la loi (Code de la Sécurité sociale) ;

— présélection militaire : 1 jour de congé non rémunéré si l'intéressé a moins de trois mois d'ancienneté, 3 jours maximum, et sur justification, sous condition d'une ancienneté de trois mois.

Ces différentes journées sont assimilées à des jours de travail effectif pour le calcul des congés payés.

#### **Article 32**

##### **Paternité et congé parental**

Les femmes en état de maternité bénéficient de la protection qui leur est accordée par la loi.

La salariée qui désire reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité doit en informer son employeur suffisamment à l'avance pour que celui-ci soit en mesure de notifier au remplaçant éventuel son congédiement, en respectant le préavis légal ou conventionnel.

Il est recommandé aux établissements de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant au vestiaire qu'aux sorties du personnel.

#### **Article 32 bis**

Tout salarié ayant un an d'ancienneté et désirant élever son enfant nouvellement né, peut, sous réserve d'en informer son employeur par pli recommandé avec accusé de réception dans les quinze jours suivant l'accouchement ou l'adoption, bénéficier d'un congé parental sans solde, d'une durée d'un an maximum et de six mois minimum à compter de l'expiration du congé de maternité. Ce congé parental entraînera suspension du contrat de travail et la réintégration au même poste et avec maintien des avantages acquis sera de droit sous réserve pour l'intéressé d'informer l'employeur par pli recommandé avec accusé de réception dans un délai de deux mois avant l'expiration dudit congé.

La durée du congé parental sollicité devra être précisée dans sa demande initiale.

Tout salarié en congé parental s'interdit de travailler à quelque titre que ce soit, pour son compte ou pour celui d'un tiers.

#### **Article 33**

##### **Résiliation du contrat de travail**

Toute résiliation du contrat de travail sera soumise aux dispositions légales et réglementaires. Il y aura lieu d'appliquer la procédure spéciale prévue par les dispositions légales ou réglementaires pour le licenciement d'un salarié protégé.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

## Article 34

### Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, après la période, or les cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de :

- 1 mois pour les salariés dont le coefficient est inférieur ou égal à 200 (durée portée à 2 mois en cas de licenciement après deux ans d'ancienneté) ;
- 2 mois pour les salariés dont le coefficient est au moins égal à 210 ;
- 3 mois pour les cadres.

Dans les cas d'inobservation du préavis par l'employeur, le salarié recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par le salarié, celui-ci devra verser une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer, compte tenu des dispositions du paragraphe 4 du présent article.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié ou qui aura donné son congé sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures qui lui seront payées au salaire réel jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi. (Toutefois, en ce qui concerne les ouvriers licenciés, le total des heures d'absence rémunérées ne pourra excéder douze heures.) Ces deux heures seront prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Dans la mesure où les recherches du salarié le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures.

En cas de licenciement, le salarié pourra quitter son emploi dès qu'il aura trouvé une autre place. Il ne percevra alors pour la période du préavis, que le salaire correspondant à la période du préavis, que le salaire correspondant à la période effectivement travaillée dans l'entreprise.

## Article 35

### Indemnité de licenciement

Dans le cas où le préavis est donné par l'employeur, il sera alloué, sauf cas de force majeure ou faute grave de leur part, aux salariés ayant plus de cinq ans de présence continue dans l'établissement une indemnité de licenciement distincte du préavis, égale à un cinquième de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'établissement, et aux salariés ayant entre 2 et 5 ans de présence continue dans l'établissement une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à 1/10<sup>e</sup> du salaire mensuel par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de quinze ans.

Ces dispositions sont applicables au salarié licencié pour absence prolongée en cas de maladie ou d'accident, indépendamment des autres dispositions incluses à l'article 34.

## Article 36

### Retraite complémentaire

Les entreprises liées par la présente convention s'engagent si elles ne l'ont pas déjà fait à adhérer à un régime de retraite complémentaire dont les avantages ne pourront en aucun cas être inférieurs à ceux prévus, au minimal, par le règlement de la CIRRIC.

## Article 37

### Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par "présence continue" le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté et sauf stipulation contraire de la présente convention, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auront été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

## Article 38

### Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les établissements où travaillent des femmes, des sièges appropriés seront mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail.

## Article 39

### Travail à l'extérieur

Conformément aux dispositions du Code du Travail :

— le personnel, employé aux étalages extérieurs, devra être protégé contre les intempéries par des auvents ou autres dispositifs ;

— les employeurs s'interdisent d'occuper aux étalages extérieurs des femmes enceintes au-delà de 22 heures et des jeunes de moins de 18 ans au-delà de 20 heures, ces derniers ne pourront d'ailleurs y être employés plus de 6 heures par jour et seulement en poste de 2 heures au plus, séparés par des intervalles d'une heure au moins ;

— les employeurs s'interdisent également d'y occuper du personnel lorsque la température est inférieure à 0°, toutefois, en cas d'impossibilité de la vente à l'intérieur, le personnel autre que les femmes enceintes et les jeunes de moins de 18 ans pourra y effectuer des opérations de vente à condition de n'y rester que le temps strictement nécessaire à ces opérations.

---

#### **Article 40**

##### **Travail des jeunes**

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne le port des charges et la durée du travail.

Celle-ci est limitée à 4 heures 1/2 d'activité ininterrompue, à 8 heures par jour et à la durée légale hebdomadaire ; en aucun cas, elle ne peut être supérieure à la durée normale de travail des adultes occupés dans l'établissement.

#### **Article 41**

##### **Hygiène et sécurité**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et en particulier les installations sanitaires telles que cabinets d'aisance et urinoirs, lavabos et les moyens de nettoyage et séchage appropriés.

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera mis en place dans les établissements occupant plus de 50 salariés. La désignation de ses membres, son fonctionnement et les missions incombant aux représentants du personnel s'effectueront conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission. Cette formation sera assurée par un organisme professionnel d'hygiène et de sécurité ou par les services de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie.

Le financement de cette formation sera assuré par le biais de la taxe à la formation professionnelle continue dans une limite maximum de 0,2% du montant des salaires, servant de base à la taxe sur les salaires.

#### **Article 42**

##### **Service militaire**

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires, ou par un appel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoire et non provoquées par l'intéressé et dans la limite de trois semaines par an, les appointements seront dus déduction faite de la solde nette touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire.

#### **Article 43**

##### **Sanctions**

Il est recommandé aux chefs d'entreprise de ne faire figurer aucune note au dossier d'un employé sans que celui-ci en ait été préalablement avisé.

Avant toute sanction, l'employé sanctionné devra être mis à même de présenter sa défense et ceci conformément aux dispositions légales.

#### **Article 44**

##### **Conciliation**

Dans le cas où des différends collectifs n'auraient pu être réglés sur le plan des entreprises et dans les cas de différends collectifs dans la profession, les parties contractantes s'engagent à procéder en commun à l'examen de ces différends et ce, dans un délai qui ne saurait excéder une semaine franche.

Si un accord n'a pu intervenir dans ce délai, le différend sera soumis à une commission paritaire de conciliation composée de deux représentants de chaque organisation de salariés signataires et d'un nombre égal au total de représentants employeur désignés respectivement par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation, soit en cas d'empêchement, soit en raison de la nature du litige.

*L'inspecteur du travail saisi par la partie la plus diligente, réunit la commission paritaire de conciliation dans les meilleurs délais.* La commission entend les parties et termine sa mission dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsque les parties ne peuvent comparaître en personne et se font représenter devant la commission, elles doivent donner à leur représentant un pouvoir écrit de s'engager en leur nom.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé du président et des membres présents à la commission, ainsi que des parties, ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai par le président de la commission aux parties, et déposé dans les vingt-quatre heures aux secrétariats des Conseils de Prud'hommes de l'arrondissement de Cambrai et auprès des services du ministre chargé du Travail.

Si les parties ne se mettent pas en 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 du président et des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs 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 de conciliation.

#### **Article 45**

##### **Dépôt de la convention**

La présente convention et ses avenants éventuels seront établis en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires, aux secrétariats

des Conseils de Prud'hommes de l'arrondissement de Cambrai et pour dépôt auprès des services du ministre chargé du Travail.

**Article 46**  
**Publicité**

Dans les établissements soumis à l'application de la présente convention collective, un avis affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage, 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.

L'employeur doit procurer un exemplaire de la présente convention au comité d'entreprise ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. Il doit égale-

ment leur fournir chaque année la liste des modifications qui viendraient à y être apportées.

**Article 47**  
**Extension de la convention**

Les parties contractantes conviennent de solliciter du ministre du Travail un arrêté d'extension de la présente convention dans les conditions fixées par la loi.

Les parties signataires des clauses générales de la Convention collective de travail des commerces de l'arrondissement de Cambrai, ainsi que de ses annexes (annexe 1 : champ d'application, annexe 2 : classification et annexe 3 : grille de translation) et de l'avenant n° 1 relatif aux salaires minimum sont à la date du 6 avril 1984.

# ANNEXES

## Annexe I

### Champ d'application

[Modifiée par avenant n° 2 du 18 février 1985, étendu par arrêté du 6 août 1985, JO 15 août 1985]

L'intitulé détaillé des codes APE énumérés à l'article 1 des clauses générales est le suivant :

- 6211. Commerce de détail indépendant d'alimentation générale.
- 6241. Commerce de détail de fruits et légumes.
- 6242. Commerce de détail de produits laitiers.
- 6244. Commerce de détail de poissons et coquillages.
- 6246. Commerce de détail de confiserie et commerces de détail alimentaires divers.
- 6411. Commerce de détail de l'habillement.
- 6413. Commerce de détail de la maroquinerie et des articles de voyage.
- 6414. Commerce de détail des textiles pour la maison.
- 6421. Commerce de détail du meuble.
- 6422. Commerce de détail de quincaillerie et d'appareils ménagers.
- 6423. Commerce de détail de la droguerie, des couleurs et vernis.
- 6425. Service des autres commerces de détail de l'équipement du foyer.
- 6442. Commerce de détail des charbons et combustibles.
- 6443. Commerce de détail de livres, papeterie et fournitures de bureau.
- 6445. Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.
- 6449. Commerce de détail divers.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention collective, les employeurs exerçant une activité classée sous l'un des numéros de code précédent mais reprise par ailleurs dans le champ d'application d'une convention collective nationale spécifique étendue ou qui viendrait à l'être.

## Annexe II

### Classification

#### Niveau I.

Exécution de travaux simples d'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail à effectuer et les modes opératoires.

Aucune connaissance particulière ni expérience professionnelle n'est exigée.

Niveau VI de l'Éducation nationale : personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

#### Échelon 1 - Coefficient 100

Travaux élémentaires ne nécessitant aucune connaissance particulière. Mise au courant sommaire.

#### Échelon 2 - Coefficient 120

Travail caractérisé par l'exécution de travaux simples nettement définis n'exigeant que des vérifications de simple conformité. Le temps d'adaptation n'excède pas une semaine.

#### Échelon 3 - Coefficient 130

Travail caractérisé par l'exécution de travaux simples mais impliquant une certaine dextérité soit une fatigue physique importante. Le temps d'adaptation n'excède pas 15 jours.

#### Niveau II

Travaux exigeant un niveau de connaissance, soit sanctionné par l'obtention d'un diplôme professionnel, soit acquis par l'expérience.

Il s'agit de travaux effectués selon des modes opératoires connus ou indiqués dans des instructions préalables vérifiables dans leurs résultats mais exigeant de la part de l'intéressé un minimum de jugement et d'appréciation.

#### Échelon 1 - Coefficient 140

Cet échelon est un échelon transitoire pour un professionnel en début de carrière ou un échelon accessible à certains salariés de niveau I d'activités complémentaires semblables à celles du niveau II.

#### Échelon 2 - Coefficient 150

L'activité est caractérisée par la combinaison de travaux nécessitant des connaissances professionnelles et une certaine expérience. Les difficultés du travail restent classiques mais peuvent nécessiter un contrôle attentif qui permet de résoudre les difficultés imprévues. La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs se manifestent rapidement.

#### Échelon 3 - Coefficient 160

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues. La nature des tâches est telle que les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

#### Niveau III

D'après des instructions s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, exécution de travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut conduire en fonction d'un objectif à atteindre.

Le salarié choisit les modes d'exécution et la succession des opérations. Si la fonction le requiert, le salarié doit pouvoir établir les documents découlant de son activité.

Le poste peut comporter une délégation sur un groupe de salariés et de qualification moindre.

#### Échelon 1 - Coefficient 180

Activité caractérisée par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées. Les instructions indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient au salarié d'aménager les procédures d'exécution en utilisant les moyens disponibles et de contrôler le résultat de ces opérations.

Échelon 2 - Coefficient 190

Exécution d'une manière autonome d'une suite d'opérations très qualifiées relevant, le cas échéant, de spécialités différentes.

Échelon 3 - Coefficient 200

Le travail implique la connaissance de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre, des vérifications, contrôles ou mises au point en cours d'exécution. Le poste comporte le plus souvent une responsabilité de commandement sur des salariés de qualification moindre.

Niveau IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes :

- soit il s'agit de l'exécution de travaux administratifs, techniques ou commerciaux particulièrement qualifiés et comportant des responsabilités certaines ;
- soit l'activité comporte la responsabilité directe ou par l'intermédiaire des chefs d'équipe de qualification moindre de l'activité de personnel de niveau I à III inclus.

Dans les petites entreprises le salarié peut suppléer le chef d'entreprise en son absence.

Échelon 1 - Coefficient 220 à 240

Le poste requiert une compétence étendue dans sa spécialité. Il est caractérisé par une large responsabilité et autonomie soit dans la mise en œuvre de la spécialité soit dans l'organisation du service.

Échelon 2 - Coefficient 240 à 280

Le titulaire du poste dispose d'une large autonomie d'action dans le choix de l'organisation et des moyens à mettre en œuvre.

## Annexe III

### Grille de translation

Afin de faciliter le passage des anciennes classifications aux nouvelles classifications, les parties signataires ont adopté la grille de translation suivante.

En aucun cas, l'application de la nouvelle classification ne pourra entraîner notification d'un coefficient inférieur à celui dont bénéficierait chaque salarié relevant du champ d'application de la présente convention collective antérieurement à celle-ci.

### Projet de grille de translation

		Services généraux	Services administratifs	Services comptables et caisse	Service commercial	Coeff. cor- resp.
Niv. I	E1	Personnel de nettoyage Manœuvre travaux légers Garçon de magasin			Vendeur ordinaire débutant	100
Niv. I	E2	Manœuvre Aide-magasinier Garçon de course	Classement Reprographie		Vendeur ordinaire de 3 mois à 1 an Étiqueteur- marqueur d'anc.	120
Niv. I	E3	Veilleur de nuit - Livreur Manœuvre gros travaux Emballleur- Empaqueteur Magasinier simple	Employé aux écritures Employée administrative Dactylo non diplômée	Employée de comptabilité Aide-comptable non diplômée	Vendeur ordinaire 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> année	130
Niv. II	E1	Chauffeur-livreur Magasinier Réceptionnaire Expéditionnaire	Employée administrative Dactylo débutante Sténodactylog. débutante Mécanographe débutante	Aide-comptable Caissier Employé de comptabilité	Vendeur technique débutant Vendeur ordinaire confirmé 4 <sup>e</sup> année	140
Niv. II	E2	Chauffeur-livreur - 3t5 Magasinier confirmé Expéditionnaire Réceptionnaire confirmé	Dactylographe confirmée Sténodactylog. confirmée Mécanographe confirmée Employée administrative quali.	Aide-comptable confirmée Caissier confirmé Comptable	Retoucheuse vendeuse Vendeur technique confirmé 3 <sup>e</sup> année Démonstratrice Vendeur ordinaire 5 <sup>e</sup> année	150
Niv. II	E3	Chauffeur-livreur + 3t5 Magasinier très confirmé	Sténodactylog. très confirmée Secrétaire	Comptable confirmé Caissier très confirmé	Retoucheuse Vendeur technique 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> année Vendeur ordinaire après 5 ans	160
Niv. III	E1	Chauffeur-livreur-encaisseur + 3t5	Secrétaire sténodactylog.	Comptable commercial	Vendeur technique 5 ans de pratique Vendeur étalagiste	180

		Services généraux	Services administratifs	Services comptables et caisse	Service commercial	Coeff. cor- resp.
Niv. III	E2		Secrétaire sténodactylog.	Comptable très confirmé Caissier comptable	Premier vendeur	190
Niv. III	E3	Chef magasinier - 5 per- sonnes	Secrétaire de direction		Chef de rayon	200
Niv. IV	E1	Chef magasinier	Secrétaire de direction avec délégation de pou- voir Chef de service	Responsable comp- table	Chef de rayon Responsable de magasin	220 à 240
Niv. IV	E2	Chef magasinier	Chef de service		Responsable de magasin	240 à 280
<p>NOTA : par "responsable de magasin", il faut entendre un salarié qui a la responsabilité du bon fonctionnement du magasin :</p> <p>— achalandage, — approvisionnement, — encaissement, — encadrement du personnel, — ouverture - fermeture du magasin.</p>						

## Annexe salaires

### Avenant n° 1 du 6 avril 1984

[Étendu par arrêté du 30 janvier 1985, JO 8 février 1985]

#### Article 2

##### Partie fixe

La valeur de la partie fixe est :

- à compter du 1<sup>er</sup> avril 1984, de 3.935 F ;
- à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1984, de 3.975 F.

## Salaires

#### Article 1

Les salaires minima résultent de l'addition :

- d'une partie fixe correspondant au coefficient 100 ;
- d'une partie variable fixée en fonction de la valeur du point multipliée par le nombre de points hiérar-  
chiques au-dessus de 100.

#### Article 3

##### Partie variable

La valeur du point est fixée à compter du 1<sup>er</sup> avril à 5 F.

#### Article 4

##### Grille de salaires

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum au 1 <sup>er</sup> avril 1984	Salaire minimum au 1 <sup>er</sup> juillet 1984
Niv. I	Échelon 1	Coeff. 100	3.935	3.975
Niv. I	Échelon 2	Coeff. 120	4.035	4.075
Niv. I	Échelon 3	Coeff. 130	4.085	4.125
Niv. II	Échelon 1	Coeff. 140	4.135	4.175
Niv. II	Échelon 2	Coeff. 150	4.185	4.225
Niv. II	Échelon 3	Coeff. 160	4.235	4.275
Niv. III	Échelon 1	Coeff. 180	4.335	4.375
Niv. III	Échelon 2	Coeff. 190	4.385	4.425
Niv. III	Échelon 3	Coeff. 200	4.435	4.475
Niv. IV	Échelon 1	Coeff. 220	4.535	4.575
Niv. IV	Échelon 1	Coeff. 240	4.635	4.675
Niv. IV	Échelon 2	Coeff. 240	4.635	4.675
Niv. IV	Échelon 2	Coeff. 280	4.835	4.875

