

Commerces de détail non alimentaires du Morbihan

IDCC 1343

(1)

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

Convention collective départementale du 28 janvier 1985

[Étendue par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine(s)

Association des commerçants du centre de Lorient (anciennement Union des commerçants et industriels lorientais);

Fédération du commerce de Vannes centre;

Groupement d'expansion économique de Ploërmel;

Union patronale interprofessionnelle du Morbihan (UPIM) (adhésion par lettre du 9 septembre 1986);

Actuelle(s)

Union patronale interprofessionnelle du Morbihan (UPIM). (adhésion par lettre du 9 septembre 1986).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union départementale CFDT;

Union départementale CGT;

Union départementale CFTC;

Union départementale FO.

CLAUSES GÉNÉRALES

Champ d'application

Article 1er

La présente convention s'applique à l'ensemble des commerces de détail non alimentaires non visés par une convention collective nationale ou locale étendue ou qui viendrait à être étendue.

Elle annule et remplace la précédente convention en date du 12 décembre 1968

Elle recouvre les activités définies par les codes APE ci-dessous.

Cette liste n'est toutefois pas limitative et il convient dans chaque cas de rechercher l'activité réellement exercée.

6305 Autres commerces non alimentaires non spécialisés.

6411 Commerce de détail de l'habillement.

6414 Commerce de détail des textiles pour la maison.

6422 Commerce de détail de quincaillerie et d'appareils ménagers.

6423 Commerce de détail de la droguerie, couleurs, vernis.

6443 Commerce de détail de livres, papeterie et fournitures de bureau.

6449 Commerce de détail divers.

8006 Location de biens de consommation.

Objet et durée

(Modifié par avenant n° 4 du 15 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987)

Article 2

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises situées dans le département du Morbihan et y exerçant l'une des activités citées à l'article 1er.

Article 3

La présente convention, régie par les dispositions du livre I^{er}, titre 3 du code du travail et conclue pour la durée de un an à dater du 28 janvier 1985, se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année. Elle prendra effet à compter du 11 février 1985.

La demande de révision doit être faite au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux autres signataires un mois au moins avant l'échéance annuelle. Elle sera obligatoirement accompagnée d'un projet de modification des articles sur lesquels porte la demande.

Les pourparlers commenceront un mois au plus tard après l'expédition des lettres de demande de révision. Cependant, les modifications des accords de salaires pourront avoir lieu sans respecter ces modalités.

La commission paritaire se réunira à la demande de la partie la plus diligente, sous la présidence du directeur départemental du travail et de l'emploi.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la demande de révision formulée par l'une des parties, conformément à l'article L. 132-7du code du travail.

À la fin de chaque période, la convention pourra être dénoncée par lettre recommandée avec préavis de deux mois, conformément à l'article L. 132-8.

Avantages acquis

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis mais les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpré-

ter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite d'usages et d'accords.

Ces clauses remplaceront seulement celles de tous les contrats existants y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les employés.

Droit syndical

Article 5

Les parties contractantes reconnaissent pleinement le droit pour chacun d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de son choix constitué en vertu des dispositions 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 de l'employé pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, l'application de la présente convention, et à ne faire pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

De son côté, le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail, l'opinion des autres salariés et leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement du travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus relaté, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

Article 6

(Modifié par avenant n° 4 du 15 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987)

a) Les autorisations d'absences non rémunérées seront accordées en dehors des périodes de manifestation commerciale après préavis d'au moins quinze jours aux employés appelés à siéger au congrès statutaire des organisations syndicales signataires, sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

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

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

b) Au cas où un salarié serait appelé à participer à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et d'employés dans le cadre de cette convention, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord entre ces organisations, en ce qui concerne notamment le nombre de salariés

appelés à y participer (en principe, ce nombre ne devra pas dépasser trois par organisation syndicale) et le temps consacré à ladite commission.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions.

Les litiges opposant un mandaté et son employeur à cette occasion pourront être portés devant la commission paritaire en vue d'une conciliation.

Les parties conviennent de l'importance que certains salariés mandatés du petit commerce participent directement à la commission paritaire. Elles s'engagent à trouver des solutions pour les difficultés qui pourraient surgir sur ce point.

c) Le salarié désireux de se rendre au congrès statutaire de son syndicat bénéficiera d'un congé non payé supplémentaire égal à la durée du congrès dans la limite d'une personne par organisation syndicale représentative et à condition que l'employeur soit prévenu un mois à l'avance pour ne pas gêner l'organisation du travail. »

d) Des congés non rémunérés pourront être accordés, dans les conditions prévues par les articles L. 451-1 à L. 451-5 du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

e) Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira pendant une année, 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.

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

Article 7

Des panneaux d'affichage apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel seront réservés aux communications syndicales dans le cadre de l'application de l'article L. 412-8du code du travail.

Délégués du personnel

Article 8

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, conformément aux articles L. 421-1et suivants du code du travail.

Article 9

La mission des délégués du personnel est celle prévue par les articles L. 422-1et suivants du code du travail; en particulier, ils doivent 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.

Article 10

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

Copie de cette note est transcrise 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 dater 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.

Article 11

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 le chef d'entreprise et affichées, sauf cas urgents, six jours ouvrables avant la réception.

En dehors des réceptions périodiques, un ou plusieurs délégués peuvent être reçus, s'il y a urgence, par le chef d'entreprise ou son représentant.

Dans ce cas, 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.

L'employeur doit y répondre dans un délai de six jours.

Article 12

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf cas exceptionnel, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction à l'extérieur comme à l'intérieur de l'établissement, dans le cadre des dispositions légales prévues en la matière. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Comité d'entreprise

Article 13

Dans les établissements qui y sont assujettis par la loi, des comités d'entreprise ou d'établissement sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises où la référence prévue à l'article L. 432-8 du code du travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales par accord entre employeur et membres du comité, cet accord prévoyant le financement des œuvres sociales créées.

Article 14

La nomination, les attributions et la protection de l'emploi des délégués syndicaux et des représentants syndicaux au comité d'entreprise sont définies par les articles L. 421-11 et L. 433-1 alinéa 3 du code du travail.

Contrats à durée indéterminée - Embauchage

Article 15

Les employeurs peuvent recourir à toute époque à l'embauchage direct ; néanmoins, ils doivent faire connaître préalablement leur besoin en personnel au service de l'emploi.

Article 16

(Modifié par avenant n° 4 du 15 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987)

En vue de l'embauchage, tout employé ou ouvrier doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d'identité;
- s'il est étranger, sa carte de travail et sa carte de séjour;
- ses certificats de travail;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné (handicapés physiques);
- ses cartes d'assurances sociales et d'allocations familiales s'il est assujetti aux premières et allocataire des secondes;
- pour les moins de dix-huit ans, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale est obligatoire.

Dans la mesure du possible et sans que cela porte atteinte aux intérêts de l'entreprise et de son personnel, l'employeur donnera la priorité d'embauche à des personnes au chômage ou sans ressources.

Cette disposition ne peut toutefois pas aller à l'encontre des obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel (mutilé, père de famille, etc) ».

Article 17

Tout embauchage doit comporter obligatoirement une visite médicale d'embauche passée par le service médical agréé auquel est rattachée l'entreprise. La demande doit être faite par l'employeur dès l'entrée en fonction dans l'établissement.

Article 18

(Complété par avenant n° 4 du 15 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987)

La période d'essai est fixé à un mois. Les parties auront la possibilité, pendant cette période, de se séparer sans préavis ni indemnité.

Elle pourra être prolongée d'un mois sur demande de l'une ou l'autre des parties par accord écrit.

La rupture pendant cette période d'un mois supplémentaire donnera lieu à un préavis d'une semaine et à l'obtention pour le salarié d'une indemnité de fin de contrat égale à 5 p. 100 des sommes perçues depuis le début de l'embauche ».

Article 19

L'employeur précise, à la fin de la période d'essai, la catégorie ou le coefficient dans lequel est engagé le salarié. La catégorie d'emploi ou le coefficient devra figurer d'ailleurs sur toutes les fiches de paye.

Délai-congé - Licenciement - Indemnités de préavis

Article 20

À l'issue de la période d'essai, le délai-congé réciproque sera de quinze jours jusqu'à l'expiration d'une période de six mois depuis la date de l'embauche, puis de un mois de date à date, sauf en cas de faute grave où il est supprimé.

Il sera en outre fait application d'un préavis de deux mois en cas de licenciement d'un salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté comme le prévoit la loi du 13 juillet 1973 (ou mieux l'article L. 122-6du code du travail).

Article 21

Le délai-congé doit être notifié ou confirmé par écrit ; lorsqu'il est le fait de l'employeur, il doit l'être par pli recommandé avec accusé de réception. Le délai-congé peut être remplacé par une indemnité équivalente.

Article 22

Les employés licenciés pourront, au cours de leur préavis, dans la limite de cinquante heures, s'absenter deux heures par jour jusqu'au moment où ils auront trouvé un nouvel emploi.

Ces heures d'absence, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord avec l'employeur et l'employé ou à défaut, seront prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé. D'un commun accord, ces heures pourront être groupées, en une seule ou plusieurs fois.

L'employé licencié qui, au cours de la période de délai-congé aura trouvé un nouvel emploi, pourra occuper cet emploi après avoir dûment avisé son employeur et sans être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

Indemnité de licenciement

Article 23

(Modifié par avenant n° 4 du 15 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987)

Tout employé congédié, lorsqu'il a droit au délai-congé, reçoit après deux ans de présence, une indemnité de

licenciement indépendante de celle qui résulte, le cas échéant, du délai-congé.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employés âgés de soixante ans au moins et susceptibles de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Par accord exprès entre les parties, cette indemnité est dès maintenant fixée de la façon suivante :

— à partir de deux ans de présence, elle est égale par année de présence à 1/10 de mois de salaire jusqu'à dix ans d'ancienneté. Les années d'ancienneté au-delà de dix ans donnent droit à une majoration de 1/15 de mois par année ».

Article 24

« L'employé prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 60 ans, recevra une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, conformément à la loi en vigueur (loi du 19 janvier 1978, articles 5 et 6 et loi du 9 juillet 1984); le montant de cette allocation est fixé comme suit :

- huit ans d'ancienneté : un demi-mois de salaire;
- douze ans d'ancienneté : un mois de salaire;
- seize ans d'ancienneté : un mois et demi de salaire;
- vingt ans d'ancienneté : deux mois de salaire;
- vingt-cinq ans d'ancienneté : deux mois et demi de salaire.

Le salaire de référence sera égal au douzième de la rémunération annuelle brute reconstituée ou au tiers des trois derniers mois reconstitués. C'est le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié qui sera appliqué.

Licenciement collectif - Licenciement individuel

Article 25

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel s'il n'existe pas de comité d'entreprise, sera consulté avant tout licenciement pour motif économique. L'ordre des licenciements sera établi pour chaque catégorie d'emploi en tenant compte à la fois des charges de famille, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la valeur professionnelle.

Pour application des dispositions ci-dessus, chaque ascendant à charge au titre de la législation fiscale, et chaque enfant à charge donnera droit à une majoration d'ancienneté de deux ans.

L'employé licencié pour cause de licenciement pour motif économique bénéficiera pendant une année d'une priorité d'embauchage pour le même emploi ou à un emploi similaire. Pour bénéficier de cette disposition, les intéressés devront faire une demande de réembauchage dans le délai de trois mois qui suivra leur licenciement et répondre dans un délai de six jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra lui être faite.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il n'existe pas de comité d'entreprise, sera également consulté avant tout licenciement individuel.

Personnel sous contrat à durée déterminée

Article 26

Les employeurs signataires de la convention collective pourront utiliser du personnel à temps complet sous contrat à durée déterminée suivant les dispositions des articles L. 122-1, L. 122-2, L. 122-3du code du travail :

1^o Pour assurer le fonctionnement des entreprises pendant les périodes de surcroît de travail et la saison, qui au total ne pourront excéder six mois continus ou non au cours d'une même année;

2^o Pour assurer le remplacement d'employés en congé de longue durée (maladie, maternité, etc.).

Ce contrat peut ne pas comporter un terme précis. Il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé;

3^o pour assurer le remplacement des employés titulaires en congés payés;

4^o pour des manifestations commerciales (foires expositions, braderies, etc.).

Le contrat sera écrit et mentionnera le motif pour lequel il est conclu.

Lorsque le contrat comporte un terme précis, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, faite en temps utile, de lui notifier son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà du terme en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, l'employeur doit notifier au salarié son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée minimale est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas.

Dans le cas où le contrat est conclu pour un des motifs suivants :

- absence temporaire d'un salarié;
- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité;
- exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable,

et que la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat égale à 5 p. 100 du montant de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat.

Article 27

Les entreprises visées par la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne

travaillant pas à temps complet, c'est-à-dire moins de trente-neuf heures par semaine.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée précisant les jours et horaires de travail.

Ce personnel bénéficiera dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet des avantages prévus par la présente convention.

Les indemnités afférentes à ces avantages seront calculées proportionnellement à la durée habituelle de travail des intéressés.

Compte tenu de sa valeur professionnelle, de son temps de présence dans l'entreprise et de ses charges de famille, le personnel en question bénéficiera d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques mais comportant un plus grand nombre d'heures de travail par semaine, ou pour obtenir un emploi à temps complet. Dans cette dernière hypothèse, la période d'emploi à temps partiel vaudra comme période d'essai, à condition qu'elle ait atteint au moins une durée d'un mois, et sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Durée du travail

Article 28

La durée du travail est déterminée conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Heures de nuit : est réputé travail de nuit le travail accompli entre 22 heures et 5 heures.

Tout salarié travaillant habituellement de nuit aura droit à une majoration de 15 p. 100 du salaire d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant de jour.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de 25 p. 100 de son salaire. Cette majoration sera portée à 50 p. 100 si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur le jour même de son exécution.

Le salarié recevra cette majoration égale à 15 p. 100, 25 p. 100 ou 50 p. 100 de son salaire autant de fois qu'il aura effectué d'heures de nuit dans les conditions prévues ci-dessus.

Dans le cas où des dispositions législatives ou réglementaires interviendraient, soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel avenant.

Ces majorations s'ajoutent aux majorations prévues par les articles L. 212-5et suivants du code du travail relatifs à la rémunération des heures supplémentaires de travail.

La durée normale du travail est de trente-neuf heures par semaine conformément à l'article L. 212-1du code du travail.

Les heures d'équivalence sont supprimées.

Salaires - Heures supplémentaires

Article 29

(Modifié par avenant n° 4 du 15 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987)

Les classifications d'emploi sont fixées en annexe à la présente convention.

Les garanties de salaires minima pour chaque catégorie et les primes d'ancienneté sont fixées par avenant.

La prime d'ancienneté est calculée de la manière suivante :

- 2 p. 100 après 3 ans;
- 5 p. 100 après 6 ans;
- 8 p. 100 après 9 ans;
- 11 p. 100 après 12 ans;
- 14 p. 100 après 15 ans.

Le salaire de référence est le salaire mensuel minimum garanti de la catégorie considérée.

Dans les établissements où il n'existe pas de prime de fin d'année ou de treizième mois, il est recommandé aux employeurs d'en accorder à leur personnel; cette clause pourra être précisée dans le cadre d'un accord d'établissement.

Article 30

(Ajouté par avenant n° 4 du 15 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987)

À compter du 1^{er} juillet 1987, il sera appliqué après négociation à l'intérieur de chaque entreprise et pour tous les employés, un système dénommé prime progrès portant :

- a) sur la qualité du travail et les performances de l'employé;
- b) sur la réalisation d'objectifs définis d'un commun accord entre l'entreprise et ses salariés.

Cette prime en aucun cas ne pourra être contraire aux accords salariaux qui auront pu être négociés par ailleurs.

Le montant obligatoirement distribué de cette prime sera pour chaque salarié égal au minimum à 1 p. 100 du salaire de base de sa catégorie.

Article 31

Pour les employés de moins de dix-huit ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge suivants :

- avant dix-sept ans : 20 p. 100;
- de dix-sept à dix-huit ans révolus : 10 p. 100.

Cet abattement est supprimé :

- pour les jeunes justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent;
- pour les jeunes titulaires du CAP travaillant dans l'entreprise depuis plus de trois mois.

Article 32

Les heures supplémentaires sont celles définies par les lois et règlements en vigueur et sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

— 25 p. 100 de majoration pour les huit premières heures;

— 50 p. 100 de majoration pour les heures suivantes.

Le décompte des heures supplémentaires s'effectuera au-delà de la trente-neuvième heure de travail.

Le décompte des heures supplémentaires s'opère obligatoirement dans le cadre de la semaine du calendrier, sauf dans le cas où un régime d'horaire individualisé a été mis en place conformément à la loi.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour l'établissement des salaires minima.

Dans les établissements de plus de dix salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà de quarante-deux heures par semaine ouvrent droit à un repos compensateur.

Article 33

Dans le cadre du travail d'un dimanche ou d'un jour férié, la rémunération des heures de travail sera doublée pour l'ensemble du personnel titulaire et auxiliaire. Cette majoration se substitue à celle prévue pour les heures supplémentaires.

Jours fériés

Article 34

(Complété par avenant n° 2 du 16 septembre 1985, non étendu)

Hormis le 1^{er} mai, tous les jours fériés suivants :

- 1^{er} janvier;
- lundi de Pâques;
- 8 mai;
- Ascension;
- lundi de Pentecôte;
- 14 juillet;
- 15 août;
- Toussaint;
- 11 novembre;
- Noël,

tombant un jour qui normalement aurait été travaillé seront chômés et payés à tout le personnel mensuel et horaire

Ils seront payés dans les mêmes conditions que le 1^{er} mai.

En cas de travail un jour férié, pour le personnel à temps complet ou le personnel à temps partiel, celui-ci sera rémunéré dans les conditions prévues à l'article 33.

Lorsque le jour de repos hebdomadaire d'un employé coïncide avec un jour férié, il sera reporté sur un autre

jour de la semaine.

Congés payés

Article 35

Les congés payés continuent à être réglementés par les dispositions légales conventionnelles ou d'usage en vigueur à la date de la signature du présent accord, aucun employé ayant une année de présence dans l'établissement ne pourra bénéficier d'un congé payé inférieur à cinq semaines, pour une année de travail effectif, ce qui correspond à une indemnité égale à 1/10 du salaire de référence.

Toutefois, l'indemnité prévue à l'alinéa précédent ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

La période de référence pour le calcul des congés payés va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Dans le cas où un employé partant en congé n'aurait pas une année complète de travail effectif ou de temps assimilé à une période de travail, son congé sera calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail.

La durée totale du congé ainsi fixée inclut tous les suppléments de congés légaux, conventionnels ou d'usage, étant entendu que les employés qui bénéficiaient antérieurement d'un congé d'une durée supérieure à trente jours conserveront l'avantage acquis de cette durée supérieure.

On entend par jour de congés payés tous les jours de la semaine à l'exclusion du jour de repos hebdomadaire (le dimanche en général) et des jours fériés : les jours fériés inclus dans une période de congé sauf s'ils tombent le jour de repos (le dimanche en général) ne seront pas déduits du nombre de jours annuels de congés payés.

La période légale de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre. Le fractionnement des quatre premières semaines de congés, et lorsqu'une partie est prise en dehors de la période précitée, peut donner lieu à un ou deux jours supplémentaires; ils ne seront pas obligatoirement bloqués avec les congés principaux et pourront être comme les congés payés pour ancienneté ci-après définis, pris à toute époque de l'année suivant les nécessités du service après consultation des délégués du personnel et, en leur absence, du personnel lui-même.

Congés payés pour ancienneté :

Il est attribué un congé de :

- 1 jour pour dix ans d'ancienneté;
- 2 jours pour quinze ans;
- 3 jours pour vingt ans.

Ces congés ne s'imputent pas sur la cinquième semaine de congés payés.

Article 36

À l'intérieur de la période des congés payés, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, après avis, s'il existe des délégués du personnel, ou en leur absence, du personnel lui-même, compte tenu des nécessités du service, du roulement des années précédentes, des charges de famille et de l'ancienneté.

Article 37

La période des vacances scolaires sera accordée en priorité au personnel dont les enfants sont d'âge scolaire.

Article 38

Dans le cas exceptionnel où un employé serait rappelé de congé pour des besoins de service, il lui sera accordé un complément de deux jours s'ajoutant au congé restant à courir, non compris les délais du voyage. Les frais de déplacement occasionnés par ce rappel devront lui être intégralement remboursés.

Congés exceptionnels de courte durée

Article 39

Modifié par avenant n° 4 du 12 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987

En dehors des congés annuels et des congés de naissance de trois jours pris dans les conditions prévues par la loi du 18 mai 1946, des congés exceptionnels payés seront accordés au personnel à l'occasion d'événements familiaux suivants :

- mariage de l'employé : quatre jours ouvrables *après six mois d'ancienneté* ;
- mariage d'un enfant : un jour ouvrable *après six mois d'ancienneté* ;
- *après six mois d'ancienneté*
- mariage d'un frère ou d'une soeur ou descendant : un jour ouvrable, après six mois d'ancienneté;
- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ouvrables, sans notion d'ancienneté;
- décès du père ou de la mère ou des beaux-parents : deux jours ouvrables, sans notion d'ancienneté;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un autre descendant ou descendant : un jour ouvrable sans notion d'ancienneté;
- première communion d'un enfant ayant lieu un jour de travail habituel du salarié : un jour ouvrable après un an d'ancienneté;
- un jour ouvrable pour examen professionnel, quelle que soit la profession concernée dans la mesure où la prise en charge n'est pas assurée par le fonds de formation permanente et dans la limite d'un jour tous les deux ans;
- déménagement : un jour ouvrable après un an d'ancienneté sans que cet avantage puisse être accordé

plus de deux fois pendant la durée des services dans l'entreprise.

Ces congés devront être pris au moment des événements familiaux ci-dessus énumérés et ne peuvent se cumuler avec les congés payés.

Il sera attribué un jour supplémentaire, à prendre sur les congés légaux, lorsque l'événement a lieu à plus de 500 kilomètres.

Maladie - Maternité - Accident

Article 40

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie dûment justifiée par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Article 41

Les employés malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement pendant les six premiers mois de leur maladie.

Passé ce délai, dans le cas où ces absences auraient imposé le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci bénéficieraient d'une priorité d'embauchage dans leur catégorie pendant un an après leur guérison.

Article 42

Dans le cas de licenciement d'un salarié malade, notification devra lui être faite par pli recommandé avec accusé de réception.

Article 43

À partir du huitième jour d'absence due aux cas visés au précédent article, les employés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après deux ans de présence : un mois à 90 p. 100; un mois à 75 p. 100;
- après six ans de présence : un mois à 100 p. 100; un mois à 90 p. 100;
- après douze ans de présence : deux mois à 100 p. 100; deux mois à 90 p. 100.

Au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise, les indemnités susvisées ne peuvent être versées pendant plus de deux mois pour les salariés ayant moins de douze ans d'ancienneté et pendant plus de quatre mois pour les salariés ayant plus de douze ans d'ancienneté.

Article 44

Pour les salariées en cas de maternité, les employeurs appliqueront les avantages prévus par la loi.

De plus, en cas de reprise du travail avant six mois, il sera accordé aux employées ayant au moins deux ans

d'ancienneté dans l'entreprise au jour de la naissance, une indemnité égale à un demi-mois de salaire, calculée sur la moyenne des rémunérations perçues dans les douze mois précédent l'arrêt de travail ; cette indemnité sera versée en même temps que la première paie suivant la reprise du travail.

En cas de troisième maternité, le délai de reprise du travail est porté de six à huit mois pour bénéficier de l'indemnité ci-dessus.

Pendant les deux ans qui suivent l'expiration du congé de maternité ou d'adoption tout employés justifiant d'au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'arrivée de l'adopté peut bénéficier d'un congé parental dans les termes prévus par la loi du 4 janvier 1984.

En cas d'absence supérieure à deux mois après le congé de maternité, l'employée devra faire connaître sa décision de reprendre son emploi plus d'un mois avant la date de reprise du travail, pour que sa remplaçante puisse bénéficier d'un mois de préavis.

Il sera accordé aux employées, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés pour soigner un enfant malade.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour le droit aux congés normaux de maladie.

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté seront autorisées à sortir dix minutes avant l'heure de fermeture des magasins, sans subir de réduction de salaire.

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors de ses heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

Article 45

Pour toutes modifications intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration;
- produire toutes les pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 46

(Ajouté par avenant n° 4 du 15 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987)

Les signataires de la présente convention recommandent aux personnels et employeurs de mettre en place dans chaque entreprise un accord de prévoyance petits et gros risques avec participation des deux parties à la cotisation.

Obligations militaires

Article 47

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou

par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel et l'employé après deux ans de présence dans l'entreprise recevra pendant la durée de sa période une allocation égale à :

— 75 p. 100 de son salaire garanti, s'il est marié et a un ou plusieurs enfants à charge;

— 50 p. 100 de son salaire garanti s'il est marié et sans enfant;

— 25 p. 100 de son salaire garanti s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de trente jours au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chaque période faite par l'intéressé.

Les dispositions faites ci-dessus ne peuvent avoir pour résultat de faire percevoir par l'intéressé, au total, plus que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Les périodes d'orientation pré militaire ne donneront pas lieu à retenue de salaire dans la limite des trois jours, sur justification de l'autorité militaire.

Apprentissage et formation professionnelle

Article 48

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Les dispositions seront étudiées et obligatoirement arrêtées à cet effet par les différentes branches du commerce, chacune en ce qui la concerne, dans le cadre du règlement d'apprentissage ci-dessous :

a) Métier enseigné :

L'apprentissage est organisé conformément aux dispositions du titre I^{er} du livre I^{er} du code du travail. Les règles qui suivent n'en constituent qu'une adaptation aux conditions particulières de l'exercice de la profession de vendeur ou de vendeuse des commerces divers.

b) Contrat :

L'apprenti vendeur ou vendeuse doit être muni d'un contrat écrit dans les formes prévues au code du travail.

c) Limitation du nombre des apprentis dans les établissements :

Dans les établissements commerciaux qui n'utilisent le concours à la vente que d'une seule personne en dehors de la famille, cette personne peut être un apprenti, sous réserve qu'à l'expiration du contrat d'apprentissage, le maître offre à l'apprenti la possibilité d'un contrat de travail d'une durée minimale de trois mois :

- dans les établissements occupant deux ou trois salariés, le nombre d'apprentis est limité à un;

- dans les établissements occupant quatre à dix salariés, le nombre d'apprentis est limité à deux;
- dans les établissements occupant de onze à vingt salariés, le nombre d'apprentis est limité à trois;
- dans les établissements occupant plus de vingt salariés, le nombre d'apprentis est limité à 10 p. 100 de l'effectif, avec tolérance d'un nombre de quatre apprentis.

Toutefois, une commission composée de trois représentants salariés et de trois représentants patronaux, sollicitant le concours de M. l'inspecteur départemental de l'enseignement technique et de M. le directeur départemental du travail et de l'emploi, pourra dans l'intérêt des apprentis et dans celui de la profession accorder des dérogations aux dispositions ci-dessus.

d) Durée de l'apprentissage :

La durée de l'apprentissage sera celle prévue par le règlement d'apprentissage établi par la chambre de commerce du Morbihan (Annexe I).

e) Obligation des parties :

L'objet du contrat d'apprentissage est un enseignement méthodique et complet permettant d'accéder à la qualification de vendeur sanctionné par le CAP.

Les employeurs s'engagent à donner cet enseignement pour la formation pratique et à participer collectivement à l'organisation des cours professionnels pour la formation théorique. Ils s'engagent au surplus à veiller à l'assiduité de leurs apprentis, à ces cours professionnels. Dans les agglomérations où il n'existe aucun cours d'apprentissage de la profession, l'employeur devra inscrire l'apprenti à des cours par correspondance. Il réglera le montant de la dépense et surveillera ou fera surveiller, par une personne placée sous son autorité, la rédaction des devoirs pendant les heures de travail. L'apprenti ne peut être occupé à des travaux et services qui ne sont pas ceux de sa profession.

Les employeurs doivent enfin préparer et présenter leurs apprentis aux épreuves du CAP.

Suivant les dispositions légales, les apprentis doivent à leur patron fidélité, obéissance et respect. Ils doivent l'aider par leur travail dans la mesure de leurs aptitudes et de leurs forces.

f) Rémunération des apprentis :

Voir règlement d'apprentissage en annexe

Hygiène et sécurité

Article 49

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles ou d'accidents graves individuels ou collectifs fera l'objet d'une surveillance médicale adaptée à chaque cas. Le personnel s'engage lui-même à respecter les consignes données.

Article 50

Dans chaque entreprise, les conditions concernant la tenue du personnel en contact avec la clientèle seront fixées par le règlement intérieur.

Dans le cas où une tenue uniforme serait imposée (blouse, livrée, etc.) cette tenue serait fournie par l'établissement. Cette disposition ne s'applique pas à la couleur noire ou foncée imposée à une tenue de ville courante au personnel en contact avec la clientèle. Dans ce dernier cas, une indemnité annuelle et forfaitaire pourra être envisagée entre l'employeur et l'employé ou un escompte supplémentaire.

Conciliation**Article 51**

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission départementale paritaire professionnelle de conciliation.

Cette commission sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs. Elle pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités à la condition de conserver à la commission son caractère paritaire.

La commission devra effectuer la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximal de huit jours à dater du jour où son président aura été saisi par lettre recommandée, avec accusé de réception.

La commission paritaire de conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.

Un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission sera remis à chacune des parties.

Les organisations signataires s'engagent à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail avant l'expiration du délai de huit jours fixé pour la recherche d'une solution.

Dispositions finales**Article 52****Dépôt légal**

La présente convention est établie en nombre d'exemplaires originaux suffisants pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi du Morbihan ainsi qu'au secrétariat du conseil des prud'hommes de Vannes conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 53

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Extension**Article 54**

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

ANNEXES

Annexe I

[Ajoutée par avenant n° 4 du 15 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987]

Classification des emplois

Filière Retoucheuse

Retoucheuse. - Ouvrière qui travaille exclusivement à l'atelier et à titre exceptionnel est apte à prendre des retouches simples sur un client.	Catégories (débutante jusqu'à I an III)
Retoucheuse qualifiée	V
Retoucheuse confirmée, après trois ans de pratique professionnelle	VI
Retoucheuse capable de démonter et de remonter un manteau-dame ou une veste tailleur dame et le faisant habituellement	VII
Retoucheuse capable de démonter et de remonter une veste d'homme et un pantalon d'homme et le faisant habituellement	VIII
Retoucheur ou retoucheuse répondant aux critères d'appréciation de la 7 ^e catégorie et effectuant des travaux de tailleur et de tailleuse	

Filière Étalagiste

Aide-étagiste. - Ne possède pas de qualification professionnelle particulière, exécute exclusivement des travaux simples d'étagage courant	Catégories IV
Étagiste. - Employé(e) chargé(e) exclusivement de préparer et réaliser des présentations en vitrine et sur comptoir	VI
Étagiste-décorateur. - Employé(e) chargé(e) de préparer et réaliser des présentations en vitrine et sur comptoir. Conçoit et réalise les décorations en vitrine et sur comptoir	VIII

Filière Vendeur(se)

Vendeur, vendeuse débutant(e) jusqu'à un an	Catégories

Vendeur ou vendeuse. - Employé(e) chargé(e) dans un rayon ou un magasin du réassortiment du marquage de la propriété et de la mise en place de la marchandise ainsi que de la vente et de l'encaissement. Le passage d'un repère à l'autre s'effectue en fonction du degré d'acquisition de la pratique professionnelle	
Vendeur ou vendeuse technique. - Vendeur qualifié ayant une spécialité professionnelle bien déterminée et pouvant assister l'acheteur sans être amené à prendre d'initiative personnelle. Capable d'initier au travail de la vente les nouveaux embauchés et apprentis	VI et VII
Vendeur ou vendeuse. - Responsable de rayon ou encadrant du personnel ou ayant des apprentis sous sa responsabilité, vendeur ou vendeuse assistant le chef d'entreprise ou d'établissement dans les achats de marchandises pour la vente en magasin, sans pouvoir de décision d'achat	VIII

Filière Caissier(ère)

Caissier 1 ^{er} échelon. - Reçoit les espèces, rend la monnaie, vérifie la régularité de la caisse, ne tient pas de journaux comptables mais assure la ventilation de ses ventes par rayon	Catégories V et VI
Caissier 2 ^e échelon. - Tient la caisse tant en recettes qu'en dépenses et comptabilise les mouvements sur des livres de ventilation. Le passage d'un repère à l'autre s'effectue en fonction du degré d'acquisition de la pratique professionnelle	VII et VIII

Filière Comptabilité

Aide-comptable. - Possède le CAP de comptabilité ou un diplôme équivalent ou une expérience suffisante; passe des écritures suivant les directives du comptable, à l'exclusion de toutes les autres opérations comptables.	Catégories Jusqu'à un an de pratique : IV et V par la suite
--	--

<p>Comptable 1^{er} échelon. - Possédant le BEP ou ayant des connaissances équivalentes à la suite d'une pratique professionnelle suffisante (traduit en comptabilité les opérations commerciales ou financières, les compose, les ventile en vue d'établir les prix de revient, balances statistiques, situations. Il justifie les soldes de compte dont il est chargé)</p> <p>Comptable 2^e échelon. - Titulaire d'un brevet professionnel et de comptabilité, d'un diplôme équivalent ou d'une expérience professionnelle correspondantes, fait preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et est capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable</p>	<p>VI</p> <p>VII et VIII</p>
---	------------------------------

Filière Secrétariat

Catégories
Dactylographe 1 ^{er} échelon. - Sans aucun diplôme professionnel de dactylographie, ayant moins de trois ans de pratique professionnelle
Sténodactylographie - correspondancière. - Capable de travaux simples de sténodactylographie et ayant moins de trois ans de pratique.
Secrétaire-facturière - Sténodactylo ayant le brevet professionnel ou une formation équivalente
Secrétaire très qualifiée. - Indépendamment de la prise ou de l'exécution de correspondance, prépare les documents nécessaires à l'étude d'un dossier, assure le classement, le tri des notes concernant le service, renseigne les demandeurs, assure l'exécution de travaux simples, la transmission de certains ordres ou directives, la recherche de renseignements

Filière Chauffeur-livreur

Catégories
Chauffeur-livreur-encaisseur
Chauffeur-livreur-encaisseur-monteur pour les articles qu'il livre

Filière Manutentionnaire réceptionnaire-expéditionnaire

	Catégories
Manutentionnaire. - Employé chargé d'effectuer des opérations de manutention et de rangement selon les instructions données	
Réceptionnaire-expéditionnaire. - Est chargé de recevoir les colis livrés à l'établissement, d'en vérifier le bon état, la conformité, d'émettre éventuellement des réserves auprès du transporteur, d'en enregistrer l'arrivée et d'en prévoir le service destinataire; assure l'expédition des colis à destination de l'extérieur, enregistre ces expéditions, assure la rédaction correcte des documents nécessaires au transport et la remise à l'organisme de transport approprié.	IV jusqu'à un an de pratique : V
Responsable des réserves. - Assure les tâches de réceptionnaire-expéditionnaire. Est, en outre, responsable de la tenue des stocks	VII

Filière Gardien de nuit

	Catégories
Gardien assurant, durant la nuit, la garde des locaux. Il doit rendre compte de tous les incidents en matière de sécurité	
Gardien assurant, durant la nuit, la garde des locaux. Il effectue des rondes. Il doit rendre compte de tous les incidents en matière de sécurité	

Emplois divers

	Catégories
Personnel de nettoyage. - Assure le nettoyage et la propreté des locaux	
Garçon de magasin. - Assure les courses à l'intérieur et à l'extérieur du magasin. Peut également être chargé de petits travaux divers du magasin	
Mécanicien-électricien d'entretien. - Est capable d'effectuer la surveillance et les réparations courantes des équipements mobiliers et immobiliers, dans les conditions de sécurité nécessaires et suivant les règles de l'art	VII

Façonnier. - Employé(e) travaillant à la confection d'articles d'ameublement exclusivement (dessus de lit, rideaux) d'après la demande de la clientèle. Le passage d'un repère à l'autre s'effectue en fonction du degré d'acquisition de la pratique professionnelle.	V et VI
Gérant ou acheteur(se) ayant pouvoir et responsabilité des achats, ne bénéficiant pas de la qualification de cadre ou d'agent de maîtrise	IX
Secrétaire de direction	IX
Personne remplaçant totalement le chef d'entreprise, quand celle-ci ne dépassera pas les dix salariés, pour tout ce qui concerne les finances et la gestion totale de l'entreprise, mais ne bénéficiant pas de la qualification de cadre	X

Annexe Salaires

Avenant n° 9 du 27 février 1989

[Étendu par arrêté du 19 juillet 1989, JO 2 août 1989]

Les parties signataires, au cours de la réunion paritaire des commerces de détail non alimentaires du Morbi-

han, en date du 27 février 1989, se sont mises d'accord sur une augmentation applicable au 1^{er} mars 1989 aboutissant à la grille des salaires mensuels minimaux des employés pour trente-neuf heures de travail effectif par semaine, définie ci-dessous :

Catégories professionnelles	Salaire mensuel (en francs)
1 ^e	4 979
2 ^e	5 029
3 ^e	5 088
4 ^e	5 203
5 ^e	5 289
6 ^e	5 401
7 ^e	5 571
8 ^e	5 769
9 ^e	6 814
10 ^e	8 811

