

Commerces de détail non alimentaires du département de l'Ain

IDCC 1240

(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 1^{er} février 1983

[Étendue par arrêté du 2 novembre 1984, JO 15 novembre 1984]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union commerciale de Bourg-en-Bresse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat départementale CGT-FO ;

Syndicat CFDT des commerces et services de l'Ain.

CLAUSES GÉNÉRALES

Chapitre 1er Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

(Modifié par avenant n° 22 du 2 avril 1990, étendu par arrêté du 31 juillet 1990 JO 14 août 1990)

La présente convention règle les rapports entre les entreprises du commerce de détail non alimentaires du département de l'Ain non effectivement régies par une convention collective nationale ou régionale ayant bénéficié d'un arrêté d'extension, et leurs salariés.

Elle s'applique notamment aux entreprises qui répondent, au point de vue de leur activité réelle aux activités commerciales définies par les numéros de code APE énumérés ci-dessous. Cependant, les numéros d'immatriculation des employeurs n'ont qu'une valeur indicative, l'activité principale dans l'un ou l'autre des secteurs énumérés ci-dessous restant déterminante pour l'application de la présente convention :

63.03	Magasins non spécialisés.
63.05	Petits commerces multiples.
63.04 - 64.49	Petits commerces de détail divers.
64.11	Commerce de détail de l'habillement, tissus, mercerie,
64.13	Commerce de détail de l'habillement (sauf succursales),
64.14	Commerce de détail des vêtements de confection (sauf succursales),
64.22	Commerce de détail de chemiserie, lingerie, chapellerie, ganterie,
64.21	Commerce de détail de tissus,
64.23	Commerce de détail de la mercerie, y compris mercerie, bonneterie,
64.25	Commerce de détail de pelleterie, fourrure,
	Commerce de détail de la maroquinerie, articles de voyage, tabletterie, bimbeloterie, articles de fumeurs,
	Commerce de détail des textiles pour la maison.
	Commerce de coutellerie et taillanderie.
	Commerce de détail de l'ameublement (vente au détail)
	Commerce de détail de la droguerie, couleurs, vernis,
	Commerce de détail de machines diverses,
	Commerce de détail du bois, de vannerie,

64.43	Commerce détail de la céramique mobilière (vaisselle, verrerie), Commerce et location de musique, Commerce des livres et journaux, marchands de journaux,
64.45	Commerce de détail de papier carton, fourniture pour les arts, articles de bureau, Commerce de détail de bijouterie et joaillerie fine ou fausse, Commerce de détail d'horlogerie, bijouterie, orfèvrerie,
64.49	Commerce de détail des armes, Commerce de détail de voitures d'enfants et articles d'enfants.

Chapitre II

Durée - Dénonciation - Révision

La présente convention, élaborée dans le cadre des dispositions réglementaires prévues en la matière, prend effet à la date de sa signature.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et révisable à la demande de l'organisation patronale ou des syndicats salariés signataires.

Elle peut être dénoncée selon la procédure en vigueur.

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, 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 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 3

Conformément à la jurisprudence, la présente convention ne peut en aucun cas, être la cause de restrictions aux avantages acquis dans l'établissement à la date de sa signature, ni à ceux résultant d'usages propres à une profession ou à une catégorie d'emplois. Ces clauses remplaceront celles de tous les contrats existants y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront avantageuses pour les employés.

Mais les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certains établissements, par suite d'usages ou de convention.

Article 5

a)

Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées avec préavis d'au moins une semaine, aux employés appelés à siéger aux congrès ou assemblées statutaires sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la bonne marche de l'établissement.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

b)

Pour les employés appelés à participer à une commission paritaire décidée d'un commun accord dans le cadre de la présente convention, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord entre les parties signataires, en ce qui concerne notamment le nombre d'employés appelés à y participer et le temps consacré à ladite commission. Les salariés bénéficiant de cette disposition seront tenus d'informer pré-

Chapitre IV

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 4

Les employeurs appliqueront les dispositions de la loi du 28 octobre 1982 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

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.

alablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions.

Au cas où les salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur ou pour exercer des mandats électifs, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions.

c)

Des congés non rémunérés pourront être accordés dans les conditions prévues par les articles L. 451-1 à L - 451-4 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.

Article 6

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Chapitre V Délégués du personnel

Article 7

Dans les établissements occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire, 1 délégué suppléant
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires, 2 délégués suppléants
- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires, 3 délégués suppléants
- de 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires, 5 délégués suppléants
- de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires, 7 délégués suppléants

Ils sont élus dans les conditions prévues par les articles L. 423-1 et suivants du code du travail.

Article 8

La mission des délégués du personnel est celle prévue par les articles L. 422-1 à L - 422-4 du code du travail. En particulier, ils doivent présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et les réclamations collectives relatives à l'application des taux de salaires, des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection des employés, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale.

Article 9

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 urgence, six jours ouvrables avant la réception* dans les conditions prévues par l'article L. 424-4 du code du travail.

En dehors des réceptions périodiques, un ou plusieurs délégués peuvent être reçus, sur leur demande, s'il y a urgence.

Dans tous les cas, sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent à leur 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 à compter de la date de la réunion. Sa réponse sera transcrise sur un registre destiné à recevoir l'inscription des demandes des délégués et la suite donnée.

Article 10

L'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée, qui sauf cas exceptionnel, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans le cadre des dispositions légales prévues en la matière. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Chapitre IV Comité d'entreprise

Article 11

En conformité avec l'article L. 431-1 du code du travail, il sera constitué un comité d'entreprise dans toutes les entreprises occupant habituellement au moins 50 salariés.

Article 12

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

- de 50 à 75 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants
- de 101 à 500 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants

Article 13

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise exerce à titre consultatif les attributions prévues à l'article L. 432-1 du code du travail.

Article 14

Dans l'ordre social et professionnel les attributions du comité d'entreprise sont celles définies dans les articles L. 432-2 et suivants du code du travail.

Article 15

Conformément à l'article L. 433-1 du code du travail, chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité qui assiste aux séances avec voix consultatives.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise.

Article 16

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires des comités d'entreprises le temps nécessaires à l'exercice de fonction dans le cadre des dispositions légales prévues en la matière dans la limite de vingt heures par mois sauf circonstances exceptionnelles.

Article 17

Toutes les dispositions de la loi du 28 octobre 1982 autres que celles rappelées dans les articles 11 à 16 ci-dessus sont applicables dans les entreprises occupant moins de cinquante salariés, en particulier celles relatives au financement des activités sociales et culturelles.

Chapitre VII Contrat à durée indéterminée

Article 18

Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au service de l'ANPE, ils pourront procéder à l'embauchage direct des salariés qui leur sont nécessaires. Ils doivent à cette occasion respecter les règles légales concernant les interdictions d'emplois, les priorités d'emplois, et le contrôle administratif des embauchages et des licenciements.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou résilier son contrat de travail.

L'employeur est tenu d'appliquer les dispositions du code du travail (Livre III, titre II, chapitre III), relatives à l'emploi des mutilés de guerre et assimilés et des travailleurs handicapés.

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

Article 19

Les employés licenciés pour suppression d'emploi ou compression de personnel bénéficieront : d'une priorité d'embauche dans l'entreprise qui les a licenciés pendant un délai d'un an.

Article 20

En vue de l'embauchage, tout employé 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, et, si l'employeur le demande, un extrait de casier judiciaire du mois de sa présentation

— son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné (handicapés physiques)

— des cartes d'assurances sociales et d'allocations familiales s'il est assujetti aux premières et allocataires des secondes

— une autorisation parentale est obligatoire pour que l'employé de moins de 18 ans puisse personnellement percevoir son salaire.

Article 21

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

Article 22

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de un mois. Tout ancien employé repris dans le même emploi dans un délai de 5 ans est dispensé de la période d'essai.

Article 23

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

Article 24

L'employeur précise au moment de l'embauchage, la catégorie dans laquelle est engagé le salarié. La catégorie d'emploi devra figurer sur toutes les fiches de paye.

Chapitre VIII Délai-congé - Licenciement - Indemnité de préavis

Indemnité de licenciement

Indemnité de départ à la retraite

Article 25

a

À l'issue de la période d'essai, le délai-congé réciproque est réglé de la façon suivante :

— 15 jours si l'employé a plus d'un mois et moins de six mois de présence

— un mois si l'employé a plus de six mois de présence

— tout employé licencié, comptant au moins deux années de présence au titre du contrat de travail alors

résilié de droit, sauf faute grave, à un délai-congé de deux mois.

b

La signification de la rupture ou de la résiliation du contrat de travail se fera par pli recommandé avec accusé de réception.

c

Le délai-congé peut être remplacé par une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir pour les salariés licenciés. Cette indemnité sera calculée sur la base de l'horaire de travail que l'employé aurait effectué s'il avait continué à travailler durant cette période.

d

Lorsqu'il envisage de le licencier, l'employeur doit préalablement convoquer le salarié conformément à l'article L. 122-41 du code du travail. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Article 26

Tout employé licencié avant l'âge normal de la retraite, sauf en cas de renvoi pour faute grave, recevra une indemnité de congédiement s'il justifie d'au moins deux ans de présence continue dans l'entreprise.

Article 27

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois de salaire par année de présence
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté + 1/15^e de mois par année au delà de dix ans.

Toutefois, pour le salarié ayant plus de cinq ans d'ancienneté, cette indemnité devra être calculée, si cela lui est plus favorable, de la façon suivante, et lui être payée en une seule fois au moment du licenciement :

- s'il a de 35 à 44 ans : 20 p. cent du salaire moyen mensuel des trois derniers mois pendant trois mois
- s'il a de 45 à 54 ans : 20 p. cent du salaire moyen mensuel des trois derniers mois pendant huit mois
- s'il a 55 ans et plus : 20 p. cent du salaire moyen mensuel des trois derniers mois pendant douze mois

Article 28

En cas de licenciement, l'employé pourra, au cours du préavis conventionnel, s'absenter deux heures par jour jusqu'au moment où il aura trouvé un emploi.

Ces heures d'absence, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire seront prises, soit suivant accord intervenu entre les parties, soit, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé. À la demande de l'employé licencié, elles pourront, avec l'accord de l'employeur, être groupées en une ou plusieurs fois.

Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis il est autorisé à quitter son emploi à la condition de fournir la preuve de son nouvel engagement et sans avoir à payer quelque indemnité que ce soit. Il sera payé jusqu'à la date de son départ.

Article 29

En cas de cession, d'absorption ou de modification de la situation juridique d'un établissement, les contrats de travail continueront d'exister selon les dispositions légales.

Article 30

a

Le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel s'il n'existe pas de comité d'entreprise) sera consulté avant tout licenciement collectif.

b

L'employé licencié pour cause économique bénéficiera pendant un an d'une priorité d'embauchage pour le même emploi ou un emploi similaire. Pour bénéficier de cette disposition, les intéressés devront faire une demande de réembauchage dans le délai de 3 mois qui suivra leur financement et répondre dans un délai de six jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur être faite.

Article 31

Indemnité de départ à la retraite

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir de l'âge normal de la retraite ont droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, comme suit :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté
 - un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté
 - un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté
 - deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté
- Le salaire à prendre en considération est le 1/12^e de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois.
- L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Chapitre IX

Contrats à durée déterminée et à temps partiel

Article 32

Les entreprises pourront recourir aux contrats de travail à durée déterminée dans les cas prévues aux articles L. 122-1, 2 et 3 du code du travail.

Le contrat à durée déterminée doit être écrit.

Doivent figurer au contrat toutes les mentions prévues à l'article D. 121-3 du code du travail.

Le renouvellement du contrat, la période d'essai et les délais de prévenance sont réglés conformément aux articles L. 122-3-2 ; L. 122-3-3 et L. 122-3-8 du code du travail.

Conformément à l'article L. 122-3-5, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée prévu à l'article L. 122-1 ont droit à l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 121-4 du code du travail.

Article 33

Des contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit établi suivant l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées conformément à l'article L. 212-4-3 du code du travail.

La prise en compte des salariés à temps partiel dans l'effectif est calculée suivant les règles établies par les articles L. 212-4-4 et R. 212-1 du code du travail.

Article 34

Les catégories de classification et les salaires minima de base seront les mêmes pour le personnel à temps partiel que pour le personnel à temps plein.

Article 35

Le salarié travaillant à temps partiel percevra la prime d'ancienneté au prorata de sa durée d'occupation.

Article 36

L'employeur peut faire appel à des salariés des entreprises de travail temporaire pour les tâches non durables et dans les cas énumérés à l'article L. 124-2 du code du travail.

Chapitre X

Durée du travail

Article 37

Non rédigé en attente des nouveaux textes en cours d'élaboration.

Chapitre XI

Salaires - Heures supplémentaires

Article 38

Conformément aux dispositions des articles L. 140-2 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 39

Les classifications d'emploi sont déterminées par l'annexe ci-jointe. Les garanties de salaire minima et les primes d'ancienneté pour chaque catégorie sont fixées par avenant à la présente convention.

Article 40

Pour les employés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis seront réduits dans les conditions suivantes :

- de 17 à 18 ans : 10 p. cent
- de 16 à 17 ans : 20 p. cent

Les abattements ci-dessus sont supprimés pour les travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent ainsi que pour les jeunes gens titulaires du CAP correspondant à leur emploi.

Article 41

En cas de nécessité, le personnel pourra être appelé à faire des heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 42

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires exceptionnelles devra en être informé au moins deux jours à l'avance. Si le personnel n'a pu être informé au moins de deux jours à l'avance, il aura un motif valable pour réserver son acceptation sans que l'employeur puisse lui en faire grief.

Article 43

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. cent de majoration pour les 8 premières heures
- 50 p. cent de majoration pour les heures suivantes

Repos compensateur

Dans les entreprises de plus de dix salariés, les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 p. cent du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 42 heures.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé à 130 heures par an et par salarié ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p. cent de ces heures supplémentaires. Le repos prévu à l'alinéa précédent ne leur est pas applicable.

Article 44

Les heures de travail faites exceptionnellement de nuit, entre 23 heures et 7 heures, seront payées avec une majoration de 100 p. cent qui sera substituée, le cas échéant, aux majorations prévues à l'article précédent et ne se cumulera pas avec elles.

Article 45

Le chômage, l'un des jours fériés reconnus par la loi en sus du 1^{er} mai (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension; lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, jour de Noël), ne comportera aucune réduction de la rémunération des personnels à salaire mensuel sauf éventuellement, celle correspondant au payement des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé.

Les heures perdues notamment pour cause accidentelle ou force majeure ou à l'occasion de ponts pourront être récupérées selon la réglementation en vigueur. Seules sont récupérables les heures perdues en dessous de la durée légale du travail.

Dans le cas exceptionnel de travail le dimanche ou un jour férié habituellement chômé, la rémunération des heures de travail sera doublée pour l'ensemble du personnel et il sera accordé, en plus, un jour de repos compensateur.

Chapitre XII Congés payés

Article 46

Les congés payés sont réglementés par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur à la date du congé.

Article 47

À l'intérieur de la période des congés payés, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, compte tenu des nécessités du service, du roulement des années précédentes, des charges de famille, de l'ancienneté et des congés du conjoint.

Article 48

La période de vacances scolaires sera accordée par priorité aux personnel dont les enfants sont soumis à l'obligation scolaire.

Article 49

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

Chapitre XIII Congés exceptionnels de courte durée

Article 50

En dehors des congés annuels normaux et des congés de naissance de trois jours prévus pour les pères de

famille, des congés exceptionnels payés seront accordés, sur justification, au personnel à l'occasion des événements familiaux suivants :

- Mariage de l'employé : 4 jours ouvrables
 - Mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable
 - Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables
 - Décès d'un ascendant ou d'un descendant : 1 jour ouvrable
 - Première communion d'un enfant (ayant lieu un jour de travail habituel de l'employé) : 1 jour ouvrable
 - Déménagement (une fois pour la durée des services dans la même entreprise) : 1 jour ouvrable
 - Décès des beaux-parents, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable
 - Présélection militaire : dans la limite de 3 jours.
- En cas de mariage ou de décès, il est prévu un jour supplémentaire lorsque l'événement se passe à plus de 400 km du lieu de travail.
- Ces congés devront être pris au moment des événements familiaux ci-dessus énumérés et ne pourront se cumuler avec les congés payés.

Article 51

Les employés administrateurs des organismes de sécurité sociale devront pouvoir s'absenter pour participer aux réunions du conseil d'administration de ces organismes. Ces absences ne seront pas rémunérées.

De la même façon, à raison d'un mandat par personne, les salariés, employés et cadres, membres d'une commission officielle, devront pouvoir assister aux réunions de ces commissions.

Le temps passé par les conseillers prud'hommes pour assurer leur mandat doit être rémunéré par l'employeur; à charge pour ce dernier de sa faire rembourser par l'État la fraction de salaires et les charges correspondantes.

Chapitre XIV Maladie - Maternité

Article 52

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie et d'accident, dûment justifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail sauf si l'absence a une durée supérieure à six mois.

Article 53

La situation des salariés victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles est réglée conformément aux dispositions des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Article 54

Lorsque la maladie ou l'accident ne constituent qu'une suspension du contrat de travail l'employé doit lors de sa reprise être réintégré dans sa catégorie d'emploi ou un emploi similaire.

Article 55

Le remplacement définitif d'un salarié malade ne peut avoir lieu qu'à l'issue de la période de six mois prévue à l'article 52.

En cas de nécessité l'employeur pourra néanmoins remplacer plus tôt l'intéressé en respectant la procédure légale de licenciement. Dans ce cas, le licenciement ne pourra en principe intervenir avant la fin de la période d'indemnisation prévue à l'article 56 et le préavis devra être respecté. Si le licenciement intervient avant la fin de la période d'indemnisation prévue à l'article 56.

L'employeur devra verser au salarié licencié la totalité des indemnités complémentaires prévues à l'article 56.

Tout employé licencié avant la fin de la période de six mois prévue à l'article 52 bénéficiera en outre de

l'indemnité de congés payés et le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Au-delà de la période de six mois l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail de l'intéressé.

Article 56

(*Complété par avenant n° 16 du 21 février 1985, étendu par arrêté du 1^{er} juillet 1985, JO 10 juillet 1985*)

Après le 11^e jour d'absence pour maladie ou accident de trajet, ou dès le 1^{er} jour en cas d'accident du travail, les employés bénéficieront d'une indemnité complémentaire calculée en pourcentage de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, sans qu'en aucun cas elle ne puisse lui être supérieure.

Elle sera calculée selon le tableau ci-après.

1

En cas de maladie ou accident de trajet (11 jours de carence)

Durée d'indemnisation	Ancienneté minimum						
	+ 2 ans	+ 6 ans	+ 9 ans	+18 ans	+ 23 ans	+ 28 ans	+ 33 ans
12 ^e au 30 ^e jour	90 %	90 %	90 %	100 %	100 %	100 %	100 %
31 ^e au 60 ^e jour	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
61 ^e au 90 ^e jour		75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	100 %
91 ^e au 120 ^e jour			75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
121 ^e au 150 ^e jour					66 %	66 %	75 %
151 ^e au 180 ^e jour						66 %	75 %

2

En cas d'accident du travail (pas de jours de carence)

Durée d'indemnisation	Ancienneté minimum						
	+ 2 ans	+ 6 ans	+ 9 ans	+18 ans	+ 23 ans	+ 28 ans	+ 33 ans
1 ^{er} au 19 ^e jour	90 %	90 %	90 %	100 %	100 %	100 %	100 %
20 ^e au 49 ^e jour	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
50 ^e au 79 ^e jour		75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	100 %
80 ^e au 109 ^e jour			75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
110 ^e au 139 ^e jour					66 %	66 %	75 %
140 ^e jour au 169 ^e jour						66 %	75 %

Pour le calcul de ces indemnités, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 derniers mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, durée totale

d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue par les tableaux ci-dessus.

Cette indemnisation complémentaire ne sera payée au salarié que sur justification des prestations journalières versées par la sécurité sociale et le cas échéant par les régimes complémentaires de prévoyance.

Dans la limite de quatre semaines, ininterrompues ou non, les absences pour maladie n'entraîneront pas de réduction, ni de l'indemnité afférente.

Article 57 **Protection de la maternité**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 24 du 25 juin 1992, étendu par arrêté du 24 novembre 1992, JO 3 décembre 1992)

a **Protection contre le licenciement**

Aucun employeur ne peut licencier une salariée en état de grossesse médicalement constatée et pendant les quatorze semaines qui suivent l'accouchement, sauf en cas de faute grave de l'intéressé, ou d'impossibilité majeure pour l'employeur de maintenir le contrat.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut annuler ce licenciement en envoyant dans un délai de huit jours à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical justifiant son état.

b **Suspension de contrat**

La suspension de droit est de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après la date de celui-ci.

À partir du 3^e enfant, la période de suspension commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix huit semaines après la date de celui-ci.

c **Garantie de l'emploi**

Le ou la salarié(e) qui désire élever son enfant peut ne reprendre son travail à l'issue du congé maternité.

Il ou elle doit alors, dans les quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'il ou elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de contrat prévue au paragraphe b ci-dessus.

Il ou elle bénéficiera alors pendant un an d'une priorité d'embauchage, et, en cas de réemploi, il ou elle conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il ou elle avait acquis au moment de son départ.

d

Avec l'accord de l'employeur, préalable et écrit, l'employé(e) qui aura eu un enfant pourra bénéficier d'un congé sans solde d'une durée déterminée qui ne pourra excéder un an au-delà de la fin de la période de suspension prévue au paragraphe b ci-dessus. Un mois avant l'issue du congé demandé, le ou la salarié(e) doit, par lettre recommandée avec avis de réception, informer son employeur de son intention de reprendre son emploi.

Chapitre XV **Obligations militaires**

Article 58

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, sera réglé selon les dispositions légales.

Chapitre XVI **Retraite complémentaire**

Article 59

Les entreprises sont tenues d'affilier l'ensemble de leur personnel salarié à un régime de retraite complémentaire.

Chapitre XVII **Sanctions - Mesures disciplinaires**

Article 60

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. En cas de sanction disciplinaire de nature à affecter immédiatement ou non la présence d'un salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, l'employeur doit préalablement convoquer le salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 122-41 du code du travail.

Au cours de l'entretien le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Chapitre XVIII **Apprentissage - Formation**

Article 61

Dans les entreprises où l'entreprise sera organisée, il ne pourra l'être que conformément aux dispositions du titre I du livre I du code du travail.

Article 62

Les salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé de formation pour suivre des stages du type de ceux définis à l'article L. 900-2 du code du travail.

Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins vingt-quatre mois consécutif ou non, dont six dans l'entreprise. Cette condition n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi par suite

d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

Article 63

Les dispositions applicables en matière de formation professionnelle continue sont régies par le livre IX du code du travail.

Chapitre XIX

Hygiène et sécurité

Article 64

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles ou d'accidents, doit faire l'objet d'une surveillance médicale spéciale, adaptée à chaque cas et déterminée par le médecin du travail compétent pour l'établissement.

Chapitre XX

Article 65

Les difficultés d'interprétation ou d'application qui pourraient surgir du fait de la présente convention collective seront obligatoirement soumises à une commission paritaire.

Cette commission sera saisie dans les trois semaines des difficultés intervenues. Elle disposera d'un délai de

trois semaines pour émettre un avis, qui, lorsqu'il sera pris à l'unanimité, aura la même valeur que les clauses de la présente convention.

Au cas où l'accord ne pourrait intervenir au sein de la commission paritaire susvisée, les parties demeureront libres de recourir à la commission départementale de conciliation.

Chapitre XXI

Dépôt légal - Adhésions

Article 66

La présente convention sera établie en un nombre d'exemplaires originaux suffisants pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes et à la direction départementale du travail et de l'emploi, territorialement compétents.

Article 67

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 de prud'hommes et à la direction départementale du travail et de l'emploi où le dépôt aura été effectué.

ANNEXES

Classification des emplois

[Modifiée par avenant n° 18 du 22 juillet 1986, étendu par arrêté du 2 octobre 1986, JO 11 octobre 1986]

Catégorie 1

Personnel de nettoyage, veilleur de nuit sans ronde.

Catégorie 2

Vendeur débutant première année de pratique professionnelle, étiqueteuse marqueuse, veilleur de nuit avec ronde, garçon : de réserves, d'étalages, de manutention, de rayon, de réception, etc. Employé aux écritures et comptabilité sans connaissances comptables, manutentionnaire et manutentionnaire réserviste, dactylographe et sténodactylographe 1^{er} degré, caissier ordinaire, aide-étagiste, réceptionnaire. Aide-retoucheuse, finisseuse (petites retouches).

Catégorie 3

Vendeur qualifié durant les deuxième et troisième années de pratique professionnelle et possédant CAP Employé aux écritures qualifié (expérimenté, connaissant bien les travaux administratifs et précomptables), aide-comptable teneur de livres, dactylographe et sténodactylographe 2^e degré (plus de quarante mots à la minute machine, pas de faute d'orthographe et bonne présentation), téléphoniste standardiste, chauffeur-livreur, livreur encaisseur.

Retoucheuse débutante, ayant de deux à trois ans de pratique professionnelle, et possédant un CAP de couture.

Catégorie 4

Vendeur qualifié durant les quatrième et cinquième années de pratique professionnelle, manutentionnaire responsable d'une réserve, étagiste débutant, caissier de magasin, aide-comptable 2^e échelon (BSC ou diplôme équivalent), caissière libre-service à partir du quatrième mois, coursier receveur.

Retoucheuse (1^{er} échelon) capable d'effectuer des retouches variées de façon satisfaisante.

Catégorie 5

Vendeur très qualifié ou confirmé : employé spécialisé dans la vente après cinq ans de pratique professionnelle, reçoit la clientèle, présente et fait valoir les produits d'une entreprise, d'un rayon ou d'une partie de rayon, en adaptant ses arguments à chaque client et de façon à donner dans toute la mesure du possible satisfaction à la clientèle.

Retoucheuse (2^e échelon), après cinq ans de pratique professionnelle, possède parfaitement la technique de sa

profession, est capable d'exécuter les retouches que peut demander un vêtement en un temps satisfaisant : est apte, à titre exceptionnel, à prendre les retouches sur un client.

Catégorie 6

Vendeur technique : vendeur hautement qualifié ayant, en plus de ses connaissances commerciales, une spécialité professionnelle annexe utile pour la vente de certains articles (dans le cas où cette spécialité serait à un coefficient plus élevé dans d'autres professions, c'est ce dernier coefficient qui sera retenu).

Vendeur étagiste : vendeur très qualifié faisant régulièrement les étagages courants.

Étagiste de spécialité, capable de réaliser la présentation original d'une marchandise déterminée en vitrine ou sur le comptoir.

Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste.

Comptable commercial.

Catégorie 7

Étagiste qualifié, capable de réaliser une présentation suffisamment originale ou attractive de marchandises quelconques en vitrine ou sur le comptoir.

Caissier comptable.

Catégorie 8

Comptable 2^e échelon, secrétaire de direction.

N.B. - les vendeuses-retoucheuses doivent être classées dans la catégorie de vendeuse correspondant à leur ancienneté de vendeuse.

Salaires et prime d'ancienneté

Avenant n° 23 du 10 décembre 1990

[Étendu par arrêté du 11 avril 1990, JO 20 avril 1990]

Article 1er

À compter du 1^{er} janvier 1991, aucun employé de commerce ou employé interprofessionnel dépendant de la convention collective des commerces de détail non alimentaires du département de l'Ain, âgé d'au moins dix-huit ans révolus, ne pourra percevoir pour trente-neuf heures de travail effectif par semaine, un salaire réel mensuel inférieur à celui indiqué au tableau annexe I pour sa catégorie.

Article 2

À compter du 1^{er} janvier 1991, la prime mensuelle d'ancienneté d'un salarié occupé à temps complet sera égale aux minima indiqués dans le tableau annexe II.

Article 3

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Annexe I

Catégorie	Salaire minimum au 1 ^{er} janvier 1991 (en francs)
1	5611
2	5638
3	5696
4	5727
5	5791
6	5881
7	5974
8	6070

Annexe II

Catégorie	Prime d'ancienneté au 1 ^{er} janvier 1991					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans
1	146	290	430	564	702	845
2	147	294	434	571	712	855
3	149	297	439	578	719	864
4	150	300	444	586	731	877
5	152	304	451	594	742	888
6	155	311	456	603	753	900
7	158	315	464	611	765	915
8	160	320	472	620	777	930

Avenant n° 24 du 25 juin 1992

[Étendue par arrêté du 24 novembre 1992, JO 3 décembre 1992]

Article 1er

À compter du 1^{er} juillet 1992, aucun employé de commerce ou employé interprofessionnel dépendant de la convention collective des commerces de détail non alimentaires du département de l'Ain, âgé d'au moins dix-huit ans révolus, ne pourra percevoir pour trente-neuf

heures de travail effectif par semaine, un salaire réel mensuel inférieur à celui indiqué au tableau annexe I pour sa catégorie.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau le jeudi 22 octobre 1992.

Salaires minima pour l'année 1992

à partir du 1^{er} juillet 1992

Catégories	Date d'application au 1 ^{er} janvier 1992 (en francs)
I	SMIC
II	5850
III	5900
IV	6000
V	6050

Catégories	Date d'application au 1 ^{er} janvier 1992 (en francs)
VI	6100
VII	6200
VIII	6300

