

Commerces de détail non alimentaires du Tarn

IDCC 1394

Convention collective départementale du 14 octobre 1985

[Étendue par arrêté du 30 juin 1986, JO 9 juillet 1986]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union départementale interprofessionnelle des syndicats et groupements de commerçants du Tarn (UDICT).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union départementale des syndicats CFTC;
Syndicat des employés du commerce CFDT;
Union départementale CGC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Objet et durée

Article 1er⁽¹⁾

(1) *Accord paritaire du 2 octobre 1989*

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC;

CGT-FO;

CFDT;

CGC;

CFTC.

Article 1

Le nouveau champ d'application de la convention collective du commerce de détail non alimentaire du Tarn est limité aux salariés du commerce de détail non alimentaire, conformément à la nomenclature de l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) répertoriés aux codes APE suivants :

5913- Commerce de fournitures diverses pour les utilisateurs professionnels du commerce et des services

6230 -Coopératives alimentaires d'entreprises ou d'administration

6302 - Autres grandes surfaces non spécialisées et alimentaires

6303 - Grandes surfaces semi-spécialisées non alimentaires

6304 - Entreprises de vente par correspondance à assortiment général.

6305 - Autres commerces non alimentaires non spécialisés sauf commerces de jeux, jouets, et articles de périnatalité

6414 - Commerce de détail des textiles pour la maison limité au commerce des tapis et moquettes

6421- Commerce de détail du meuble

6422 - Commerce de détail de quincaillerie et d'appareils ménagers limité aux quincailleries de moins de six rayons et moins de 400 m² de vente

6425 - Autres commerces de détail de l'équipement du foyer limité aux miroiteries, négoce de verre

6446 - Commerce de détail de fleurs, graines et petits animaux d'agrément sauf fleuristes (fleurs coupées)

6449 - Commerce de détail divers

8003 - Location de matériel de bureau

Article 2

Les difficultés d'interprétation et d'application des conventions collectives nationales feront l'objet d'une saisine, à la diligence des parties signataires, d'une commission paritaire d'arbitrage composée des organisations signataires de la convention collective du commerce de détail non alimentaire du département du Tarn.

Sont concernés par le champ d'action de cette commission paritaire d'arbitrage les salariés des commerces de détail non alimentaire du Tarn, conformément à la nomenclature de l'INSEE et répertoriés aux codes APE suivants :

5911 - Commerce de matériel et mobilier de bureau

6305 - Autres commerces non alimentaires non spécialisés, limité au commerce de jeux, jouets et articles de périnatalité

6411 - Commerce de détail de l'habillement

6413 - Commerce de détail de la maroquinerie et des articles de voyage

6414 - Commerce de détail des textiles de la maison sauf tapis et moquettes

6422 - Commerce de détail de quincaillerie et d'appareils ménagers sauf quincaillerie de moins de six rayons et moins de 400 m² de surface de vente

6423 - Commerce de détail de la droguerie, des couleurs et verres

6425 - Autres commerces de détail de l'équipement du foyer limité sauf miroiterie, négoce de verre

6442 - Commerce de détail des charbons et combustibles

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

6445 - Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie

6446 - Commerce de détail de fleurs, graines et petits animaux d'agrément limité aux fleuristes (fleurs coupées)

6449 - Commerce de détail divers limité aux antiquités brocantes.

Article 3

Le texte du présent accord sera transmis à la Direction départementale du travail et de l'emploi, fera l'objet d'une demande d'extension et sera déposé aux différents secrétariats des conseils de prud'hommes du Tarn.

La présente convention s'applique aux salariés des commerces de détail non alimentaires, conformément à la nomenclature de l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), répertoriés aux codes APE suivants :

5911 Commerce de matériel et mobilier de bureau

5913 Commerce de fournitures diverses pour les utilisateurs professionnels du commerce et des services

6230 Coopératives alimentaires d'entreprises ou d'administration

6302 Autres grandes surfaces non spécialisées non alimentaires

6303 Grandes surfaces semi-spécialisées non alimentaires

6304 Entreprises de vente par correspondance à assortiment général.

6305 Autres commerces non alimentaires non spécialisés.

6411 Commerce de détail de l'habillement

6413 Commerce de détail de la maroquinerie et des articles de voyage

6414 Commerce de détail des textiles pour la maison.

6421 Commerce de détail du meuble

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

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

6425 Autres commerces de détail de l'équipement du foyer.

6442 Commerce de détail des charbons et combustibles
6443 Commerce de détail de livres, papeterie et fournitures de bureau
6445 Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie
6446 Commerce de détail de fleurs, graines et petits animaux d'agrément.
6449 Commerce de détail divers
8003 Location de matériel de bureau

Toutefois, la présente convention ne s'applique pas aux entreprises régies par une convention collective nationale ayant fait l'objet ou qui viendrait à faire l'objet d'un arrêté d'extension.

Les parties se réservent le droit de conclure, en accord avec les signataires desdites conventions nationales, des avenants locaux dans le cadre de celles-ci.

Article 2

La présente convention règle les rapports entre employeurs et employés des maisons de commerce de détail non alimentaire sises dans le département du Tarn qui exercent les activités citées à l'article premier.

Article 3

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à dater du 1^{er} juillet 1970 et se poursuivra ensuite, par tacite reconduction, d'année en année.

Elle prendra effet à compter du 1^{er} juillet 1970.

Elle peut être révisée par l'une ou l'autre des organisations syndicales signataires, avant la date d'échéance annuelle après préavis de trois mois.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec accusé de réception, à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront quinze jours au plus tard après la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires, qui se feront d'un commun accord entre les parties, tous les semestres, au mois de mars et au mois de septembre.

Avantages acquis

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement et collectivement.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 5

Les parties contractantes reconnaissent aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs la liberté d'opi-

nion ainsi que le droit de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

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 du travailleur, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, et à ne faire aucune pression sur le personnel, en faveur de tel ou tel syndicat et à appliquer notamment la loi du 27 décembre 1968.

En conséquence, et conformément à la loi, tout autre syndicat d'employeur ou d'employé légalement constitué pourra librement adhérer à la présente convention en se conformant à l'article 31 C du livre I^{er} du code du travail.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des autres salariés, leur appartenance ou non à un syndicat déterminé.

Article 6

Des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire du commerce, dans la mesure du possible. Le temps passé sera rémunéré sous réserve que chaque syndicat ne soit pas représenté par plus de deux salariés et lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au bon fonctionnement des entreprises.

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'embauchage. La demande doit être présentée dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de reprise de travail, 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.

En outre, des congés pourront être accordés, dans les conditions prévues par la loi du 27 juillet 1957, aux salariés désireux de participer à des stages ou des sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

Article 7

Un panneau d'affichage sera réservé, dans chaque entreprise *de plus de dix salariés*, aux communications des organisations syndicales, conformément à l'article L. 412-8 du code du travail.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles et syndicales intéressant le personnel.

Délégués du personnel

Article 8

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée.

Dans les établissements de moins de dix salariés, le personnel qui le désirerait pourra se faire assister dans des démarches auprès de son employeur par un représentant de son organisation syndicale, à condition que cette dernière soit représentative et signataire de la convention collective. Le représentant de l'organisation syndicale sera, dans la mesure du possible, de la profession intéressée.

Article 9

Conformément aux dispositions de l'article L. 424-4 du code du travail, les délégués du personnel sont reçus collectivement au moins une fois par mois. Le temps passé par les délégués du personnel titulaires ou suppléants prévu à cet article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

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

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

Ce registre doit être tenu à la disposition du personnel pendant un jour ouvrable par quinzaine en dehors des heures de travail. Les modalités d'application feront l'objet d'un accord interne à l'établissement.

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 10

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de délégué sera rémunéré comme temps de travail (tous éléments du salaire inclus), dans la limite de quinze heures par mois.

Comité d'entreprise

Article 11

Il sera institué un comité d'entreprise dans tout établissement occupant plus de cinquante salariés, conformément à la législation en vigueur. Ces comités sont notamment régis par l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 16 mai 1946, 7 juillet 1947, 12

août 1950, 7 décembre 1951, 9 janvier 1954, et autres lois en vigueur.

Article 12

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité. Celles-ci seront financées par un versement de l'employeur, égal à 1 p. 100 de la masse des salaires, auquel s'ajoute une subvention de 0,2 p. 100 réservée à son fonctionnement.

Appointements mensuels garantis

Article 13

a) Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emploi figurant à l'annexe I.

b) Les appointements mensuels garantis de ce personnel font l'objet d'avenants, ces avenants fixant les salaires minimaux, le principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes étant respecté.

Abattement d'âge pour les salariés

Article 14

Les jeunes salariés subiront l'abattement d'âge prévu par la réglementation en vigueur.

Personnel ouvrier

Article 15

Le personnel ouvrier d'entretien, le personnel ouvrier affecté aux services après-vente, employés à poste fixe, bénéficieront de toutes les clauses de la présente convention.

Jours fériés

Article 16

Lorsque le personnel salarié d'une entreprise travaillera exceptionnellement l'un des jours fériés légaux ci-après : Jour de l'An (1^{er} janvier), lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, Fête nationale (14 juillet), Assomption (15 août), Toussaint, anniversaire de l'Armistice (11 novembre) et Noël (25 décembre), il percevra un salaire double *sauf dérogations par arrêtés préfectoraux*.

Les jours fériés ne sont pas récupérables.

Apprentissage

Article 17

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément au livre premier du code du travail.

Embauchage - Contrat de travail

Article 18

Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'œuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

Tout retraité ou pensionné dont la retraite ou la pension est supérieure à 150 p. 100 du SMIC ne pourra être embauché .

Ces dispositions ne pourront en aucun cas faire obstacle avec les obligations des lois ou règlements relatifs à l'emploi de certaines catégories de personnes (handicapés, père de famille, etc.).

Article 19

Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant. Un exemplaire de la convention collective devra être remis à chaque délégué du personnel et un autre laissé à la disposition du personnel afin qu'il puisse en prendre connaissance, ainsi que du règlement intérieur.

Article 20

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire préalable à la période d'essai, au plus tard dans le mois qui suit l'embauche.

Période d'essai

Article 21

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de deux mois pour les employés à la vente et d'un mois pour les autres.

À la fin de la période d'essai, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de sa catégorie d'emploi et de son salaire garanti sur la base de trente-neuf heures de travail par semaine (soit cent soixante-neuf heures par mois).

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité. Il leur est toutefois recommandé de se prévenir de leur intention une semaine à l'avance.

Article 22

Lorsqu'il y aura promotion dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, cette modification fera l'objet d'une notification préalable, par écrit, à l'intéressé.

Article 23

Pour toute modification 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 pièces prouvant sa nouvelle situation.

Durée du travail

Article 24

La durée hebdomadaire du travail est celle fixée par les lois et règlements en vigueur, excepté le régime des équivalences qui est supprimé.

En vertu de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 permettant des aménagements à la loi du 21 juin 1936 sur la répartition des horaires de travail, il a été convenu que les horaires de travail seront répartis sur cinq jours pour trente-neuf heures par semaine.

Toutefois, un accord entre salariés et employeur de chaque établissement permettrait de déroger à cette règle, lors des manifestations commerciales, des fêtes de fin d'année, ou bien afin de permettre l'aménagement des horaires de travail demandé par le personnel sans excéder cinq jours et demi de travail consécutifs, après avis des organisations signataires de la convention collective.

Article 24 bis

Indemnisation du temps de trajet dans les commerces non sédentaires.

1. Principe général. - Temps de trajet.

a) Dans le cadre de l'horaire normal de travail de la journée considérée, le temps de trajet est inclus dans le salaire mensuel.

b) En dehors de l'horaire normal de travail, il sera indemnisé aux salariés des commerces non sédentaires, sous forme d'une prime de trajet s'ajoutant à la rémunération mensuelle.

Les modalités de calcul de cette prime sont les suivants : 50 p. 100 du salaire horaire de la catégorie à laquelle appartient le salarié, pour chaque heure de trajet.

2. Compensation journalière.

Lorsque le temps de trajet et le temps de travail n'excèdent pas l'horaire normal rémunéré, il n'y a pas lieu à indemnisation.

En cas de retour anticipé au siège de l'entreprise, les heures non effectuées mais rémunérées compenseront les heures de trajet effectuées le matin en dehors de l'horaire normal.

Personnel temporaire

Article 25

Les employeurs auront la faculté d'embaucher du personnel à temps complet avec contrat à durée déterminée dans les cas suivants :

— absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit du travail;

— survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité;

— exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable.

Ces contrats devront préciser la durée de l'emploi, mentionner le motif pour lequel il est conclu (période de travail exceptionnelle ou bien remplacement individualisé d'une employée en congé de maternité ou longue maladie) dans le dernier cas l'employeur sera tenu de prévenir l'employé un mois à l'avance, en contrepartie l'employé titulaire dont le remplacement a été assuré par un employé temporaire sera tenu de prévenir l'employeur de son désir de reprendre son emploi un mois à l'avance, à défaut d'avoir prévenu son employeur dans le délai prévu, ce délai lui sera imposé avant la reprise de son travail.

Article 26

En dehors du personnel embauché à temps complet pour une durée déterminée, les employeurs pourront employer du personnel à temps partiel.

Le personnel embauché à temps partiel devra bénéficier des avantages de la présente convention. Il bénéficiera de la prime d'ancienneté.

Lorsque les entreprises auront besoin d'embaucher du personnel titulaire, il sera fait appel en priorité au personnel à temps partiel, ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise dans l'emploi vacant.

Conditions de travail

Article 27

La direction pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation, qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

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

Article 28

Les mutations ou changements temporaires d'emploi ne sont prononcés qu'en cas de nécessité de service. Si l'affectation provisoire comporte un salaire supérieur à celui de l'emploi normal de l'employé, celui-ci recevra pour la durée de son nouvel emploi le salaire correspondant à ce dernier.

Prime d'ancienneté

Article 29

Les employés bénéficient d'une prime d'ancienneté conformément à la législation en vigueur, calculée sur

la rémunération de leur catégorie indiquée sur l'avenant de salaire en vigueur, et égale à :

— 3 p. 100 après 3 ans d'ancienneté;

— 6 p. 100 après 6 ans d'ancienneté;

— 9 p. 100 après 9 ans d'ancienneté;

— 12 p. 100 après 12 ans d'ancienneté;

— 15 p. 100 après 15 ans d'ancienneté;

La présence dans l'établissement s'entend continue ou discontinue.

Cette prime d'ancienneté vient s'ajouter au salaire mensuel réel de l'employé qui, en aucun cas, ne peut être inférieur au salaire minimum correspondant de l'avenant en vigueur.

Cette prime doit figurer d'une façon distincte sur le bulletin de salaire.

Article 30

Les employés qui passent d'une catégorie dans une autre catégorie, ou au sein de la même catégorie, d'un emploi à un autre, conserveront dans leur nouvelle catégorie, ou leur nouvel emploi, l'ancienneté acquise.

Article 31

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou l'établissement, quel que soit l'emploi de début.

Heures supplémentaires

Article 32

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

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

— 50 p. 100 de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure;

— 100 p. 100 de majoration pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche, un jour férié chômé ou de nuit (de 21 heures à 6 heures).

Sauf dérogations par arrêtés préfectoraux.

Sauf cas d'extrême urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu quarante-huit heures à l'avance.

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

Les heures supplémentaires de travail ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dans les conditions fixées par la loi.

Délai-congé

Article 33

La durée du délai-congé réciproque est de un mois après la période d'essai.

En cas de licenciement après deux ans de présence, la durée du préavis est établie conformément à la législation.

Article 34

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés sont autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire, dans la limite de quarante-huit heures maximum. Elles sont fixées d'un commun accord, ou à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord les heures susvisées pourront être regroupées.

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

Congédiement

Article 35

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction consultera le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sur les mesures qu'elle compte prendre.

S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement par catégorie professionnelle sera déterminé en fonction du critère suivant :

À qualification professionnelle égale, déterminée par le salaire perçu, seront licenciés en priorité les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est la plus faible, cette ancienneté étant majorée d'une année si le salarié est marié et d'une année par enfant à charge.

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

Article 36

Les absences dues à un cas fortuit ou de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, à condition que l'employeur soit informé, dans les quarante-huit heures, de préférence par écrit.

Indemnités de congédiement

Article 37

Tout employé congédié, lorsqu'il a droit au délai-congé, reçoit une indemnité de congédiement indépendante de

celle qui résulte, le cas échéant, du délai-congé, conformément à la réglementation.

Congés payés

Article 38

La durée des congés payés annuels est fixée à cinq semaines pour tous les employés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise au 1^{er} juin, conformément à l'ordonnance du 16 janvier 1982.

À l'intérieur de la période légale des congés, les dates et ordre des départs sont fixés par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel et portés à la connaissance des intéressés par affichage aussitôt que possible et au plus tard le 1^{er} avril.

En ce qui concerne les jeunes employés de moins de vingt et un ans, le congé accordé est celui fixé par les dispositions légales en vigueur.

Les femmes salariées ou apprenties âgées au moins de vingt et un ans au 30 avril bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge conformément à l'article L. 223-5 du code du travail.

L'employé travaillant en permanence dans les sous-sols ou dans des locaux insalubres bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congé payé par fraction de deux mois passés dans les sous-sols ou locaux insalubres.

Le personnel, dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secondaire ou technique, bénéficiera de ses congés pendant la période des vacances scolaires dans la mesure du possible.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané minimal de douze jours ouvrables pris entre deux jours de repos.

Le rappel d'un employé en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. L'employé rappelé a droit à deux jours et demi ouvrables de congé supplémentaire, en sus du congé restant à courir, les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserves obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, les congés maternité, les congés spéciaux de courte durée accordés au cours de l'année et les congés pris au titre de la loi du 23 juillet 1957, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Congés spéciaux de courte durée

Article 39

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

— mariage du salarié (*après un an de présence dans l'entreprise*) : 4 jours

— mariage d'un enfant : 1 jour
— naissance d'un enfant : 3 jours
— décès du conjoint, d'un enfant du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours
— décès d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour
Il s'agit de jours ouvrables, les dimanches et jours fériés n'entrent donc pas en compte.

Maternité

Article 39 bis

Un congé de quatorze semaines consécutives, sans traitement selon les dispositions de l'article 29 du livre 1^{er} du code du travail, sera accordé aux employées en état de grossesse. Ce congé peut être augmenté de quatre semaines si l'état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire. Le congé maternité ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Prime annuelle

Article 39 ter

(Voir avenant S 37 du 3 octobre 1988)

Chaque salarié perçoit une prime annuelle calculée au prorata de son temps de travail effectif au cours de l'année civile de référence (la première année de référence débutant le 1^{er} janvier 1978).

Le temps de travail pris en considération est déterminé selon les mêmes règles que celles retenues pour le calcul de la durée des congés payés. Cette prime ne se cumule pas avec toutes les autres primes ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant déjà dans l'établissement. Le total de ces autres primes ou allocations doit être au moins égal à celui de la prime annuelle.

Elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

La prime pourra être versée en une ou deux fois, le deuxième versement devant être effectué au plus tard à l'occasion de la paie du mois de décembre de l'année de référence.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de la cessation d'effet du contrat.

Cette prime est égale à :

- 180 F jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 320 F de 3 à 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 460 F de 6 à 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- 600 F de 9 à 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 740 F au-delà de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de la prime, l'ancienneté du salarié est appréciée au 31 décembre de l'année de référence.

Les salariés à temps partiel ne bénéficieront de cette prime que dans la mesure où ils auront effectué, pendant l'année de référence, un travail effectif au moins égal aux deux tiers du temps de travail normal de l'établissement. Dans ce cas, la prime est attribuée en totalité.

Maladie - Accident

Article 40

Tout employé ne pouvant se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit doit en avvertir l'établissement sauf cas de force majeure, dans un délai maximum de quarante-huit heures, en indiquant le motif et la durée probable de l'absence.

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, de plein droit.

L'employeur pourra, pendant ces absences, procéder au remplacement de l'intéressé. Si l'employeur se trouve dans l'obligation de se séparer de son employé, pour une cause de longue maladie, l'employé aura priorité d'embauche pendant le délai d'un an après sa guérison dûment constatée.

L'employé qui a été absent, pour cause de maladie, pendant plus d'un mois, doit prévenir de son retour au moins huit jours avant la reprise de son service.

Les indisponibilités, pour maladie ou accident, sont constatées par l'attestation de la sécurité sociale ou un certificat médical établi par le médecin traitant de l'intéressé.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, les ouvriers visés à l'article 1^{er} bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale.

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

Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1^{er}, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet - et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

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

Article 41

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention devront obligatoirement adhérer à un régime de retraite complémentaire relevant de l'UNIRS.

Départ en retraite

Article 42

L'âge normal de départ en retraite étant de soixante-cinq ans, le contrat de travail peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse être considéré comme une démission ou un congédiement donnant lieu à un versement des indemnités correspondantes prévues à l'article 37 de la présente convention.

Toutefois, l'indemnité de congédiement reste due lorsque l'employé au service duquel il est mis fin ne remplit pas, à soixante-cinq ans, les conditions nécessaires pour bénéficier de la retraite professionnelle.

L'employé prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans, ou à soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale, recevra une allocation de fin de carrière, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est fixé comme suit :

- 1 mois entre 10 et 20 ans;
- 1 mois et demi entre 20 et 30 ans;
- 2 mois entre 30 et 40 ans;
- 3 mois après 40 ans.

L'allocation de fin de carrière sera aussi attribuée dans le cas où le salarié quitte volontairement l'entreprise dans le cadre des dispositions prévues par l'accord du 13 juin 1977 sur la garantie des ressources.

Tenue de travail

Article 43

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 particulière serait imposée, elle sera à la charge de l'entreprise.

Réembauchage

Article 44

Au cas où les diverses priorités de réembauchage reconnues dans la présente convention viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

L'employé réembauché conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ, dans le cas où le départ n'est pas le fait de l'employé. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de congédiement, la prime d'ancienneté ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

Hygiène et sécurité

Article 45

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladie professionnelle ou d'accidents graves ou collectifs sera l'objet d'une surveillance médicale adaptée à chaque cas. Les accès aux portes de sortie principales ou de secours seront dégagés.

Commission paritaire de conciliation

Article 46

Les différends, relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée, pourront être déférés à une commission paritaire, composée de représentants des organisations signataires, et qui se réunira dans un délai maximal de

quinze jours à la demande de la partie la plus diligente.

Dispositions finales

Article 47

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

la demande d'extension conformément à l'article 31 J du livre 1^{er} du code du travail.

Article 48

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé aux différents secrétariats des conseils de prud'hommes, conformément à l'article 31 du livre 1^{er} du code du travail.

ANNEXES

Annexe I - Classification

Catégorie 1 (coefficient 100) :

— débutant toutes catégories (moins de trois mois de pratique);

— personnel affecté au nettoyage.

Catégorie 2 (coefficient 130) :

— vendeur ou vendeuse ordinaire (après trois mois de pratique dans la branche professionnelle et jusqu'à un an);

— garçon de course;

— livreur (non encaisseur);

— manutentionnaire débiteur et manutentionnaire réserviste (trois mois à un an de pratique professionnelle);

— employé aux écritures et dactylo (moins de six mois de pratique professionnelle).

Catégorie 3 (coefficient 132) :

— vendeur ou vendeuse et débiteur ordinaire (ayant CAP ou après un an de pratique dans la branche professionnelle);

— manutentionnaire réserviste (un à trois ans de pratique professionnelle);

— tarifeur (décomptant);

— dactylo après six mois et sténo-dactylo 1^{er} degré; tenue de livres (sans opérations comptables);

— caissier de petite caisse; téléphoniste; perfo 1^{er} degré;

— magasinier réceptionnaire.

Catégorie 4 (coefficient 137) :

— vendeur, vendeuse et débiteur ordinaire après deux ans de pratique;

— manutentionnaire réserviste (après trois ans);

— réceptionnaire spécialisé;

— vendeur et vendeuse, retoucheur et retoucheuse (de trois mois à trois ans de pratique dans la branche professionnelle);

— chauffeur-livreur;

— dactylo-facturière décomptant.

Catégorie 5 (coefficient 140) :

— vendeur, vendeuse qualifiés (après trois ans);

— sténo-dactylo deuxième degré (100 mots/ minute sténo, 40 dactylo);

— teneur de livres (CAP aide-comptable);

— caissier et caissière libre-service;

— perfo deuxième degré, aide-opérateur-mécanographe.

Catégorie 6 (coefficient 150) :

— vendeur technique, vendeur-retoucheur confirmé (plus de trois ans de pratique);

— première vendeuse ou premier vendeur, vendeur étalagiste (plus d'un an de pratique dans l'entreprise);

— aide-comptable, opérateur, facturière sur machine électronique;

— chauffeur-livreur-encaisseur ou chauffeur de véhicule de plus de cinq tonnes;

— veilleurs de nuit.

Toutefois le salaire de base des veilleurs de nuit s'entend toutes primes comprises, excepté la prime d'ancienneté et la prime de fin d'année.

Catégorie 7 (coefficient 160) :

— vendeur hautement qualifié;

— comptable;

— secrétaire de direction (instruction égale au BE);

— caissier principal;

— étalagiste qualifié (plus de trois ans de pratique).

Annexe II

Cadres

Toutes les dispositions générales de la convention collective et de ses annexes et avenants s'appliquent également aux cadres. Les salaires des cadres ne sauraient en aucun cas être inférieurs aux salaires de la catégorie la plus élevée des employés.

Annexe salaires et primes d'ancienneté

Avenant S 37 du 3 octobre 1988

[Étendu par arrêté du 17 janvier 1989, JO 28 janvier 1989]

Article 1er

Salaire minimum pour 169 heures

Catégorie	Salaire minimum	
	Au 1-10-1988	Au 1-01-1989
1	Englobée à la catégorie 2	
2	4 865	4 914
3	4 871	4 920
4	4 892	4 941
5	4 913	4 962

6	4 985	5 035
7	5 088	5 139

Article 2

Les organisations signataires conviennent de se rencontrer dans le courant du mois de mars 1989 afin d'examiner l'évolution des salaires minima de la présente convention, à l'initiative de l'UDICT.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 4

La prime annuelle est égale à :

- 280 F jusqu'à trois ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 420 F de trois à six ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 560 F de six à neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 700 F de neuf à douze ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 840 F au-delà de douze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

