

# Commerces de détail non alimentaires de Meurthe-et-Moselle

IDCC 814

## Convention collective départementale du 13 avril 1956

[Mise à jour, le 4 novembre 1975, modifiée par avenant du 11 mars 1976, étendue par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976]

### Signataires :

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

Union départementale des petites et moyennes entreprises de Meurthe-et-Moselle.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT.

## CLAUSES GÉNÉRALES

### Article 1

#### Objet et champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des commerces de détail non alimentaires de Meurthe-et-Moselle dont la liste détaillée, établie suivant la nomenclature des activités et produits, approuvée par le décret du 9 novembre 1973, en annexe I.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention, d'une part les entreprises soumises à une convention collective nationale ou régionale étendue et, d'autre part, les entreprises qui viendraient à être soumises à une convention collective nationale ou régionale étendue dès l'intervention de cette extension.

La présente convention s'applique également aux salariés des établissements visés, autres que le personnel de vente : le personnel d'entretien, de bureau, de livraison et autres emplois annexes à déterminer par branche.

La classification professionnelle des salariés visés au paragraphe précédent devra leur assurer une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernant leur profession d'origine, rémunération comprenant les accessoires de salaires inhérents aux conditions spécifiques de leur travail.

### Article 2

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

#### Dénonciation - Révision

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> avril 1956 et ses dispositions s'appliquent à partir de cette même date.

À défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La convention alors reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois.

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de propositions sur les points sujets à révision et les pourparlers devront commencer au plus tard quinze jours avant l'expiration du préavis.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

### Article 3

#### Avantages acquis

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à sa signature, quelle que soit leur origine. 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 certaines entreprises, à la suite d'usages ou de conventions.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses de tous les contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés.

### Article 4

#### Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en vertu du livre III 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 ou l'origine nationale, raciale, sociale ou professionnelle du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, et pour appliquer la présente convention, et à n'exercer sur le personnel aucune action contraire au libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat et à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat.

Si l'une des parties contractantes constate qu'il a été porté atteinte à la liberté syndicale ou à la liberté d'opinion, le litige, s'il ne peut être réglé à l'amiable, sera, avant d'être porté devant le conseil de prud'hommes, soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 42 qui s'emploiera dans le délai le plus bref à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties contractantes, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

#### **Article 5** **Autorisation d'absence**

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

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

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

Au cas où des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions sans que ces absences puissent se répercuter d'une manière préjudiciable pour la détermination des congés payés.

Dans les cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant un an 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.

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

#### **Article 6** **Panneaux d'affichage**

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

Les panneaux ainsi prévus seront distincts de ceux réservés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Pour les entreprises de moindre importance, les panneaux réservés aux délégués du personnel serviront aux communications des organisations syndicales.

(Le 3<sup>e</sup> alinéa a été exclu de l'extension par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)

#### **Article 7** **Délégués du personnel**

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dans les conditions prévues par la loi du 16 avril 1946 et par les articles ci-après.

Dans les établissements où il n'existe pas de délégué du personnel, le ou les travailleurs ont la faculté, sur leur demande, de se faire assister par un représentant de leur syndicat au même titre et dans les mêmes conditions que par les délégués du personnel.

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

*(Modifié par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)*

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives dans les formes prévues par la loi du 16 avril 1946.

Les délégués du personnel sont compétents pour présenter les réclamations relatives à l'application des taux de salaires, des classifications professionnelles, de toutes les dispositions du code du travail, des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance, ainsi que de la présente convention collective.

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toute plainte ou observation relative à l'application, dans l'établissement, des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection est chargée de faire appliquer.

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

Les délégués du personnel ont qualité pour communiquer au comité d'entreprise les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ce comité.

En l'absence de comité d'entreprise ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement qu'elles qu'en soient la forme et la nature.

En l'absence de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués auront pour mission de veiller à l'application

des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité, de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves.

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par le chef d'entreprise, ou par son représentant, au moins une fois par mois aux heures fixées par lui et affichées ans l'établissement ou le service six jours ouvrables avant la réception.

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

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

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ou, à défaut, de leur organisation syndicale.

En règle générale, les réceptions de délégués auront lieu pendant les heures normales de travail.

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.

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 affichées par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

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

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

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de délégué sera rémunéré comme temps de travail (tous les éléments du salaire inclus).

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

Afin de n'apporter aucune entrave au fonctionnement normal de l'entreprise, les déplacements des délégués ne doivent être effectués qu'après s'être mis en rapport avec les chefs de services intéressés et la direction.

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

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

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

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

## **Article 9**

### **Élections des délégués**

Les délégués du personnel sont élus pour un an. Ils sont rééligibles.

Sont électeurs tous les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis et ayant au moins six mois de présence dans l'établissement au moment de l'élection et n'étant pas privés de leurs droits civils.

Sont éligibles les électeurs jouissant de leurs droits civils et politiques sachant s'exprimer en français âgés d'au moins dix-huit ans ayant au moins un an de présence dans l'établissement.

## **Article 10**

### **Préparation des élections**

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction après avis des délégués sortants et des organisations syndicales représentatives un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonctions.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

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

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

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

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés au plus tard quatre jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats sont présentées et affichées au plus tard deux jours ouvrables avant le jour du scrutin.

Les délais de quinze jours et quatre jours prévus aux alinéas 5 et 6 sont ramenés à huit jours et deux jours pour le deuxième tour de scrutin.

Sauf en cas de faute lourde ou de faute grave, les candidats délégués ne peuvent faire l'objet d'une mesure de licenciement pendant la période comprise entre le dépôt des listes et la date des élections.

## **Article 11**

### **Bureau électoral**

Le bureau électoral sera composé des deux électeurs les plus anciennement employés et du plus jeune en âge présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

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

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

## **Article 12**

### **Organisation du vote**

*(Modifié par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)*

L'élection a lieu en présence du bureau de vote, à bulletins secrets sous enveloppes, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir. Au premier tour, les listes sont présentées par les organisations syndicales représentatives, conformément à la loi du 16 avril 1946 modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

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

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

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

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

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

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, les bulletins blancs ou nuls ne comptent pas, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

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

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

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

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

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

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

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

Les contestations relatives au droit électoral et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance qui statue d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déférée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852, modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914. Il est porté devant la chambre sociale qui statue définitivement.

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

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

## **Article 13**

### **Comités d'entreprise**

*(Modifié par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)*

Conformément à l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, il est institué un comité d'entreprise dans chaque établissement où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés.

Les élections des délégués aux comités d'entreprise se feront dans le cadre prévu par les dispositions légales, tenant compte toutefois des dispositions prévues par la présente convention concernant les délégués du personnel (art. 9, 10, 11 et 12).

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

Tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant envisagé par la direction devra

obligatoirement être soumis à l'assentiment du comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales.

Le montant de la contribution que l'employeur est tenu de verser au comité d'entreprise pour assurer le financement des oeuvres sociales gérées par ledit comité est fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 14** **Période d'essai**

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

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui sera d'une semaine pour les ouvriers, de trois mois pour les cadres définis en annexe et d'un mois pour tous les autres salariés.

Pendant la période d'essai ou à son expiration, chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre avec préavis de vingt-quatre heures. Ce préavis sera d'une semaine pour les cadres définis en annexe, dont la période d'essai est de trois mois.

Dans ces cas exceptionnels, pour les salariés se présentant à l'embauche en faisant état des qualifications définies pour les catégories III à V, la période d'essai pourra être renouvelée au maximum deux fois, d'un commun accord entre l'employé et l'employeur. Au cas où la période d'essai serait ainsi prolongée au-delà d'un mois, le préavis réciproque serait d'une semaine.

#### **Article 15** **Embauchage**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre au service départemental de la main-d'oeuvre ou, à défaut, au maire de leur commune. Ils pourront également recourir à l'embauchage direct.

Auront priorité de réembauchage, pour des emplois équivalents, les salariés qui auraient été licenciés dans les douze mois précédents pour manque de travail ou en raison de modifications apportées aux méthodes de travail et qui n'auraient pas déjà été embauchés dans une autre entreprise dans un emploi équivalent.

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

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

L'emploi occupé et le coefficient afférent à cet emploi ;

Les appointements minima dudit emploi (base 40 heures) ;

Les appointements réels ;

L'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue à l'annexe de la convention collective, il sera procédé par accord entre les parties à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Toute modification *non temporaire* de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

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

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

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ne saurait être considérée comme rétrogradation ou rupture de contrat.

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

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

La mise en exécution de la clause ainsi prohibée entraîne pour le contrevenant l'obligation de verser des dommages-intérêts, tant au syndicat intervenant au nom de la profession qu'au salarié lésé.

#### **Article 18** **Durée du travail<sup>(1)</sup>**

(1)

*Les heures d'équivalence ont été supprimées par avenant du 18 septembre 1978, étendu par arrêté du 22 février 1979, JO 4 avril 1979 (Modifié par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)*

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront fixées par l'employeur, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur pour les entreprises commerciales non alimentaires.

L'horaire de travail, daté et signé par le chef d'établissement, sera affiché dans les lieux de travail.

La durée maximale de travail hebdomadaire est de quarante-huit heures de moyenne sur douze semaines consécutives. Jamais l'horaire de travail ne doit dépasser cinquante-deux heures dans une semaine.

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

## **Article 19**

### **Appointements**

Les employés visés par la présente convention seront appointés exclusivement au mois ; il n'est rien changé au mode de rémunération des ouvriers.

Le barème des appointements minima et les classifications qui leur sont applicables figurent en annexe de la présente convention.

Les dispositions des deux premiers alinéas de l'article 2 de la présente convention ne s'appliquent pas en matière de révision du barème des appointements minima, celui-ci étant conclu pour une durée indéterminée et pouvant être dénoncé à toute époque avec un préavis d'un mois.

Les taux minima visés ci-dessus sont les minima au-dessous desquels aucun salarié adulte de plus de dix-huit ans ne pourra être rémunéré.

Les salariés déficients que leurs aptitudes physiques mettent dans des conditions d'infériorité notoire sur les salariés de la même catégorie peuvent recevoir exceptionnellement un salaire inférieur au salaire minimum.

*Mais la réduction ne peut excéder 10 p. 100 du salaire minimal et le nombre de salariés auquel s'applique cette réduction ne peut excéder 10 p. 100 du nombre de salariés de la catégorie ; ces propositions peuvent être modifiées par décisions spéciales de l'inspecteur divisionnaire du travail.*

Le salaire horaire des employés est égal au salaire mensuel divisé par 173,33.

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

Les majorations pour heures supplémentaires et pour travail de nuit, des dimanches et des jours fériés ;

Les primes d'assiduité ;

La prime d'ancienneté ;

Les gratifications.

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

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

À rendement égal et pour un travail exécuté dans des conditions identiques, il n'est pas fait de différence entre les appointements du personnel masculin et féminin.

## **Article 20**

### **Remplacement provisoire**

Le remplacement provisoire dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la

durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Pendant le premier mois de remplacement provisoire, le salarié continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période d'un mois continue ou discontinuée dans le cadre d'une année, il en sera tenu compte sous forme d'une indemnité compensatrice assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement ni de réduction d'appointements.

## **Article 21**

### **Bulletin de paie**

À l'occasion de chaque paie il sera remis un bulletin établi sur bon papier, comportant de façon nette les mentions suivantes :

Le nom, l'adresse de l'employeur et son numéro de sécurité sociale ;

Les nom et prénom de l'intéressé ;

Les appointements minima de l'emploi ;

Son emploi et sa catégorie professionnelle ;

Les heures supplémentaires ;

La prime d'ancienneté ;

Les éléments et le montant de la rémunération brute ;

La nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ;

Le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;

Le montant de la rémunération nette ;

La période à laquelle se rapporte ladite paie.

## **Article 22**

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

Les appointements des jeunes salariés de moins de dix-huit ans n'ayant pas de contrat d'apprentissage seront soumis aux abattements d'âge suivants sur le SMIC :

20 p. 100 avant dix-sept ans ;

10 p. 100 entre dix-sept et dix-huit ans.

Ces abattements sont supprimés après six mois de pratique professionnelle dans la même branche d'activité.

## **Article 23**

### **Apprentissage**

L'apprenti doit être muni d'un contrat écrit suivant les dispositions légales.

Pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage le commerçant doit faire une demande d'agrément de maître d'apprentissage au comité départemental de l'information professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi à la préfecture de Meurthe-et-Moselle.

En aucun cas le nombre des apprentis ne pourra dépasser la proportion d'un apprenti pour cinq ou fraction de cinq salariés qualifiés de la même spécialité.

Les candidats au métier de la vente devront, avant de signer un contrat d'apprentissage, obtenir un avis d'orientation qu'ils se procureront au centre d'orientation, 15, rue Lyautey, à Nancy, ainsi qu'un certificat médical.

L'apprenti devra suivre régulièrement les cours s'il en existe à proximité de sa résidence ou de son lieu de travail. S'il n'en existe pas, il s'inscrira à un cours par correspondance.

Les maîtres d'apprentissage devront veiller à ce que les apprentis suivent les cours qui auront lieu pendant les heures de travail et s'assurer de leur assiduité selon les modalités prévues par l'organisation de ces cours.

S'il n'y a pas de cours et que l'apprenti travaille par correspondance il devra disposer d'un nombre d'heures équivalent lui permettant de faire ses études.

Il est précisé qu'on entend par apprentissage un enseignement méthodique et complet permettant d'accéder à un métier qualifié pouvant être sanctionné par un CAP.

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

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

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

#### **Indemnités versées aux apprentis**

Les apprentis, quel que soit leur âge, reçoivent une indemnité déterminée comme suit :

Premier semestre : 25 p. 100 du SMIC ;

Deuxième semestre : 35 p. 100 du SMIC ;

Troisième semestre : 45 p. 100 du SMIC ;

Quatrième semestre : 55 P. 100 du SMIC.

#### **Article 24 Prime d'ancienneté**

*(Complété par avenant du 18 septembre 1978, étendu par arrêté du 22 février 1979, JO 4 avril 1979)*

Des primes d'ancienneté payées mensuellement sont attribuées en fonction du temps de présence dans l'établissement. Les années d'apprentissage (deux ans au maximum) sont comprises dans l'ancienneté.

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

3 p. 100 après trois années de présence ;

6 p. 100 après six années de présence ;

9 p. 100 après neuf années de présence ;

12 p. 100 après douze années de présence ;

15 p. 100 après quinze années de présence.

Cette prime doit obligatoirement figurer à part sur la feuille de paie.

#### **Article 25 Prime de panier**

Pour les livreurs et chauffeurs-livreurs, l'indemnité spéciale de panier est égale à deux heures du SMIC.

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

#### **Article 26 Heures supplémentaires**

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

25 p. 100 de majoration pour les huit premières heures effectuées dans la semaine au-delà de quarante heures ;

50 p. 100 pour les heures suivantes à partir de la 49<sup>e</sup> heure de la semaine.

#### **Article 27 Travail de nuit**

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

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration d'incommodité de 15 p. 100, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

#### **Article 28 Régime du dimanche et des jours fériés**

*(Modifié par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)*

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

Les salariés percevront, pour les heures de travail effectuées les dimanches une majoration de 50 p. 100, et pour celles effectuées les jours fériés, une majoration de 100 p. 100 s'ajoutant éventuellement aux majorations prévues par les articles 26 et 27 de la présente convention avec maximum de 100 p. 100.

Ces majorations ne s'appliquent pas aux salariés dont la fonction comporte normalement la présence les jours fériés.

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

Pour les ouvriers à rémunération horaire, aucune rémunération n'est due pour les jours fériés non travaillés, exception faite de huit jours fériés qui seront déterminés avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sur proposition de la délégation patronale ; en cas de désaccord une

réunion paritaire sera convoquée pour régler la question.

Toutefois, en cas d'absence totale pendant la journée de travail qui précède ou celle qui suit le jour férié, la rémunération ne sera pas due, sauf si l'absence est due au congés payés ou à un cas particulier qui fera alors l'objet d'un examen de la direction.

Au cas où les heures perdues pour fête légale seraient récupérées, les heures de récupération seront payées au taux normal, en sus du salaire mensuel habituel.

### **Article 29 Congés payés**

*(Modifié par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)*

#### **1 Ouverture du droit au congé**

Le droit au congé est ouvert à tout salarié qui justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif (soit quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail).

#### **2 Durée du congé normal**

La durée du congé annuel doit être déterminée à raison de deux jours ouvrables par mois de travail effectif.

Eventuellement, les indemnités compensatrices de congés payés seront calculées sur la base de la durée du congé définie ci-dessus.

Les dates de départ et de retour des congés payés devront être rigoureusement respectées, sauf préalable ou motif légitime dûment justifié.

Pour le personnel ouvrier, lorsque la période de congé comprendra un jour férié non payé dans l'entreprise, ce dernier pourra être considéré comme jour ouvrable et donnera lieu à rémunération au titre du congé sans que celui-ci soit prolongé.

Si un jour férié payé au titre de l'article 28 tombe dans la période des congés payés, ce jour sera payé double ou effectivement pris avec l'accord de l'employeur.

Les droits des intéressés seront décomptés rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> juin de l'année de référence.

Par dérogation exceptionnelle à l'article 37 de la convention, le droit au congé d'ancienneté des salariés de nationalité française sera déterminé en ajoutant aux années passées dans l'entreprise le temps du service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait repris son travail dans l'entreprise à la fin de son service militaire.

Il en sera de même en faveur des engagés volontaires pour la durée de la guerre (1939-1945).

#### **3 Congé d'ancienneté**

Les salariés totalisant plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, à titre de congé

d'ancienneté, et sous réserve de dispositions légales ultérieures, d'un supplément d'indemnité de congés payés égal au montant de l'indemnité correspondant à deux jours ouvrables portés à quatre jours après vingt-cinq ans et à six jours après trente ans d'ancienneté.

Toutefois, en accord avec l'employeur, les jours susvisés pourront être effectivement pris.

#### **4 Congés supplémentaires aux mères de famille**

L'article L. 223-5 du code de travail donne le bénéfice des congés supplémentaires des mères de famille aux jeunes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente. Celles-ci ont droit à deux jours de congé par enfant à charge et vivant au foyer (enfant âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours) ou à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Ce congé supplémentaire pourra, en accord avec l'employeur, être pris ou indemnisé.

Dans le cas où l'application des règles légales ou de contrat individuel du travail ouvrirait droit à un congé plus long que celui résultant du présent article, l'ouvrier ou le collaborateur intéressé bénéficiera du congé le plus avantageux.

#### **5 Période des congés annuels**

La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Sous réserve des nécessités de service, le personnel qui en fera la demande pourra avoir tout ou partie de son congé payé du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> mars. Il sera attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre sera au moins égal à six et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Un mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chacun des services.

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

#### **6 Période des congés annuels (suite)**

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

#### **7 Fractionnement des congés payés**

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur



avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués avec l'agrément des salariés.

En tout état de cause, le fractionnement ne pourra se faire qu'en deux périodes, en principe trois semaines et une semaine, chaque fraction étant comprise entre deux jours de repos hebdomadaire. La quatrième semaine pourra être prise pendant la morte-saison de l'entreprise.

## 8

### Calcul de l'indemnité de congé payé

#### a

Congé normal : l'indemnité doit être égale au douzième de la rémunération totale brute perçue par les travailleurs au cours de la période de référence.

Sont à prendre en considération les périodes de repos de femmes en couches et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, ainsi que les périodes de congé pour formation, étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire du travail dans l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est également incluse dans cette rémunération totale.

#### b

Congé supplémentaire : chaque jour de congé supplémentaire accordé, soit au titre de l'ancienneté, soit au titre des charges de famille, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

## 9

### Fermeture de l'établissement

Lorsque la fermeture pour congés payés d'un établissement se prolonge au-delà de quatre semaines, l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés, mais cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de congé payés, ceci pour les salariés qui bénéficient d'un congé supérieur à quatre semaines.

Le salarié absent pour maladie ou accident à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre. S'il reprend son travail le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé. S'il ne reprend pas son travail avant le 31 décembre, cette indemnité sera versée à cette date.

## Article 30

### Absences - Maladies - Accidents

Les absences dues à un cas de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, à

condition que l'employeur soit informé dans les plus brefs délais.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat.

Toutefois, si une absence excède le délai de un an pour maladie, ou de deux ans pour accident et maladie professionnelle, la rupture du contrat pourra être signifiée par l'employeur, par pli recommandé, assortie du préavis d'usage.

Dans le cas où le fonctionnement du service impose le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

En conséquence, un salarié indisponible pour une de ces causes doit, en principe, retrouver son emploi à la fin de son indisponibilité, sous réserve que :

Son absence n'ait pas dépassé les délais ci-dessus fixés ;

Le remplaçant n'ait pas une ancienneté dans l'emploi supérieure à celle qu'avait acquise avant son absence le salarié employé ;

Que celui-ci ait averti de son retour dans un délai permettant à celui qui le remplace de bénéficier du préavis habituel.

À partir du quinzième jour d'absence due aux causes visées au présent article, les salariés recevront l'indemnité suivante qui n'est accordée qu'une fois par an pour la même maladie :

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

Pendant un mois : une indemnité égale à 30 p. 100 du salaire de base de l'emploi ;

Pendant une deuxième période d'un mois : une indemnité égale à la différence entre les prestations de sécurité sociale et le salaire de base de l'emploi.

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

Pendant deux mois : une indemnité égale à la différence entre les prestations de sécurité sociale et le salaire de base de l'emploi.

Dans l'état d'hospitalisation, de séjour en maison de cure ou de repos, les indemnités journalières de la sécurité sociale seront réputées servies intégralement.

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

## Article 31

### Absences pour événements familiaux

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

Mariage du salarié (après un an d'ancienneté dans l'entreprise) : trois jours ouvrables ;

Mariage ou entrée en religion d'un enfant : deux jours ouvrables ;

Décès du conjoint : trois jours ouvrables ;

Décès des descendants ou ascendants en ligne directe, de frère ou soeur, du beau-père et de la belle-mère : deux jours ouvrables ;

Pour une naissance, pour le père : trois jours ouvrables, conformément à la loi.

Il sera accordé une journée de congé non rémunérée à l'occasion du passage devant le conseil de révision en vue de l'appel sous les drapeaux.

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

En cas de maladie grave d'un enfant constatée par certificat médical, la mère pourra s'absenter dans la limite de cinq jours par an. Cette absence sera considérée comme un temps de travail et rémunérée comme telle.

### **Article 32 Maternité**

*(Modifié par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)*

Un congé de quatorze semaines consécutives selon les dispositions de l'article L. 122-26 du code de travail est accordé aux femmes en couches.

Au cas où l'absence de la femme, à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches et mettant l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail, se prolongerait au-delà de huit semaines postérieures à l'accouchement sans dépasser celle-ci de plus de quatre semaines, l'employeur ne pourra la congédier en raison de cette prolongation d'absence qui ne pourra excéder un délai de douze semaines à dater de l'accouchement, conformément à la loi.

Les intéressées ayant eu au moins un an de présence dans l'établissement bénéficieront, lorsqu'elles toucheront des indemnités journalières de la sécurité sociale, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'elles reçoivent 75 p. 100 de leur salaire lorsqu'il est supérieur au plafond de la sécurité sociale pendant quatorze semaines.

Au cas où elle ne reprendrait pas son emploi après ce délai et à condition d'allaiter et d'élever elle-même son enfant, la salariée ayant au moins un an d'ancienneté et qui en fera la demande à son employeur bénéficiera pendant une durée de six mois d'un congé sans traitement. Les avantages obtenus au moment de cette absence lui resteront acquis.

La salariée doit cependant faire connaître à son employeur sa décision de reprendre son emploi six semaines avant la date où elle compte reprendre son travail afin que le remplaçant éventuel ne perde pas son droit de préavis d'usage en matière de congédiement.

Il est recommandé aux établissements de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions qui pour-

raient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant au vestiaire qu'aux sorties du personnel.

### **Article 33 Résiliation du contrat de travail**

Tout licenciement ou toute démission doit être notifiée immédiatement par écrit par celle des parties qui en a pris l'initiative.

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activités, la direction devra en aviser le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les consulter sur les mesures à prendre, telles que : réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, licenciements collectifs, etc.

Si des licenciements collectifs se révélaient nécessaires, pour l'ordre de licenciement il sera tenu compte à la fois de la valeur professionnelle, de la situation personnelle et familiale des intéressés et de leur ancienneté de service dans l'entreprise.

Si un établissement est cédé ou absorbé par un autre, le personnel maintenu en place dans le nouvel établissement continue à bénéficier de l'ancienneté qu'il avait acquise dans le premier et des avantages y afférents.

Le bénéfice de l'ancienneté et de ses avantages reste également acquis au personnel qui, sur les instructions de son employeur, passe dans un autre établissement dépendant du premier.

### **Article 34 Préavis**

En cas de rupture de contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera d'une semaine pour les ouvriers, de trois mois pour les cadres définis en annexe et d'un mois pour tous les autres salariés.

Cependant, en cas de licenciement sauf pour faute grave ou en cas de force majeure, le préavis ne pourra être inférieur à :

Un mois pour tous les salariés ayant une ancienneté d'au moins six mois ;

Deux mois pour tous les salariés comptant au moins deux ans d'ancienneté.

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

Dans le cas d'inobservation de délai-congé par le salarié, celui-ci devra verser une indemnité correspondante aux heures de travail qu'il aurait effectuées, compte tenu des dispositions du paragraphe 5 du présent article.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou qui aura donné son congé sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures qui lui seront payées au salaire réel, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi.

Ces deux heures seront prises au gré de l'employeur un jour, et un jour au gré du salarié. Dans la mesure où les recherches du salarié le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures.

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

### **Article 35 Licenciement**

*(Modifié et complété par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)*

#### **1**

Procédure applicable aux licenciements individuels dans les entreprises occupant onze salariés ou plus, aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté :

#### **a**

Phase préalable : l'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par pli recommandé en lui indiquant l'objet de la convocation. Cette lettre précise en outre la date, l'heure et le lieu de cette entrevue et rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de l'entreprise ;

#### **b**

Notification du licenciement : la lettre recommandée informant le salarié de son licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date de l'entretien précité.

Le salarié congédié peut demander dans un délai de dix jours après avoir quitté son emploi, à son employeur, par lettre recommandée, les causes réelles de son licenciement. L'employeur doit lui répondre, par lettre recommandée, au plus tard dix jours après réception de la lettre du salarié.

#### **2**

Indemnité : tout salarié congédié, lorsqu'il a droit au délai de congé, reçoit : à partir de deux ans d'ancienneté, une indemnité de congédiement égale au dixième du salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de présence .

Après quatre ans d'ancienneté, cette indemnité sera égale par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement à 25 p. 100 du salaire mensuel effectif moyen des douze derniers mois, ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé dans la présente convention et l'indemnité ne pouvant être supérieure à 7 fois et demie ce salaire mensuel.

### **Article 35 bis**

Les salariés ayant atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite, et cessant leur activité de leur plein gré et à la demande de leur employeur recevront une indemnité dite de départ en retraite. Cette indemnité sera égale, par année de présence dans l'entreprise, à 25 p. 100 du salaire moyen mensuel des trois derniers mois. L'indemnité ne pouvant être supérieure à quatre mois de salaire.

### **Article 36**

Les parties contractantes décident d'instituer, pour tout le personnel salarié, un régime de retraite complémentaire, suivant les conditions prévues par le règlement UNIRS. La répartition et les taux minima de la cotisation seront ainsi établis :

Pour les entreprises (adhérents) : 2,40 p. 100 ;

Pour les salariés (participants) : 1,60 p. 100.

La date d'effet de la présente mesure est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 1963.

### **Article 37 Ancienneté**

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

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

### **Article 38 Travail des femmes**

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

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

### **Article 39 Travail des jeunes**

*(Modifié par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)*

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément à la loi.

### **Article 40 Hygiène et sécurité**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et en particulier les installations sanitaires telles que cabinets d'aisance et urinoirs, ves-

tiaires, lavabos, et les moyens de nettoyage et séchage appropriés.

#### **Article 41** **Service militaire**

(Le 1<sup>er</sup> alinéa a été exclu de l'extension par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)

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

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

#### **Article 42** **Conciliation**

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

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

Dans le cas où les différends collectifs ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner, dans des conditions indiquées à l'alinéa précédent, des représentants à la commission de conciliation.

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

La commission de conciliation sera présidée par un représentant de la direction régionale du travail et de la main-d'oeuvre, qui dirigera les débats avec voix consultative.

Le président de la commission paritaire de conciliation, saisi par la partie la plus diligente, réunit la commission dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et termine sa mission dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsque les parties ne peuvent comparaître en personne et se font représenter devant la commission, elles

doivent donner à leur représentant un pouvoir écrit de s'engager en leur nom.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ. Il est signé du président et des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai par le président de la commission aux parties et déposé dans les vingt-quatre heures au secrétariat du conseil de prud'hommes ou au greffe du tribunal d'instance si la commission en décide ainsi.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé du président et des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

#### **Article 43** **Dépôt de la convention, adhésion**

(Modifié par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties signataires, à la direction départementale du travail, et pour de dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes dans des conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail. Toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord 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.

Tout adhérent à la présente convention devra notifier par écrit son adhésion à chacune des parties signataires.

#### **Article 44** **Publicité**

Dans les établissements soumis à l'application de la présente convention collective, un avis affiché dans les lieux de travail doit indiquer l'existence de la convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt ; un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel.

#### **Article 45** **Extension de la convention**

(Modifié par avenant du 11 mars 1976, étendu par arrêté du 6 septembre 1976, JO 9 octobre 1976)

Les parties contractantes conviennent de solliciter du ministre du travail un arrêté d'extension de la présente convention, dans les conditions fixées à l'article L. 133-10 du code du travail.

---

## ANNEXES

### Annexe I

#### Champ d'application

*(Référence à la nomenclature des activités et produits, approuvée par le décret du 9 novembre 1973 [code APE].)*

6411	Commerce de détail de l'habillement ;
6412	Commerce de détail de la chaussure ;
6413	Commerce de détail de la maroquinerie et des articles de voyage ;
6414	Commerce de détail des textiles pour la maison ;
6423	Commerce de détail de la droguerie, couleurs et vernis ;
6425	Autres commerces de détail de l'équipement du foyer ;
6440	Commerces de détail d'articles médicaux et de produits de beauté ;
6442	Commerce de détail des charbons et combustibles ;
6443	Commerce de détail de livres, papeterie et fournitures de bureau ;
6444	Commerce de détail d'optique (médicale et non médicale) et de photographie ;
6445	Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ;
6447	Commerce de détail d'articles de sports et de camping ;
6448	Commerce de détail du tabac ;
6449	Commerce de détail divers.

Ces rubriques correspondent aux anciens numéros suivants de la nomenclature des activités économiques approuvée par le décret du 9 avril 1959 abrogé par le décret précité :

754.0, 754.1, 754.2, 754.3, 754.4, 754.5 ;  
756.2 ;  
767.4 ;  
754.6 ;  
762.0 ;  
760.1, 761.0 ;  
767.2, 767.6 ;  
748.0, 748.1, 748.2 ;  
764.0, 764.1, 764.2 ;  
767.3, 918.3, 918.4 ;  
766.0, 766.1, 766.2 ;  
767.1 ;  
784.0, 784.1, 784.2 ;  
767.1, 746.0, 746.1, 746.2, 745.2, 745.3, 749.0, 749.1, 749.2, 715.0 ;

### Annexe II

#### Classification des emplois (emplois interprofessionnels)

##### Services généraux

###### Catégorie I

Personnel de nettoyage effectuant tous les travaux nécessaires à l'entretien d'un magasin y compris : lessivage, lavage, frottage, cirage.

Garçons de course, cyclistes (agents effectuant à l'extérieur des courses pour l'établissement et qui sont susceptibles de porter des plis ou échantillons et, occasionnellement de faire de petites livraisons), une indemnité sera attribuée au cycliste dans le cas où la bicyclette ne serait pas fournie par l'employeur ;

Conducteur de triporteur, trimotoriste, livreur accompagnant un chauffeur et faisant les livraisons aux clients.

### Catégorie II

Livreur encaisseur ;

Chauffeur livreur utilisant un véhicule de 3,5 tonnes à 10 tonnes de charge utile.

## **Services administratifs**

### Catégorie I

Dactylographes débutantes, employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée ;

Employées aux écritures : employées sans connaissance comptable, effectuant des travaux de transcription, de chiffrage simple, de tenue de fiches ;

Dactylographes 1<sup>er</sup> degré : employées ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des dactylographes 2<sup>e</sup> degré ;

Sténodactylographes débutantes : employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiées sont capables de travaux simples de sténodactylographie.

### Catégorie II

Dactylographes 2<sup>e</sup> degré, employées sur machine à écrire capables de 40 mots/minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant d'un façon satisfaisante leur travail ;

Dactylographes facturières 1<sup>er</sup> degré : employées occupées à dactylographier des documents chiffrés sur machines à écrire ordinaires. Ne font elles-mêmes ni ne contrôlent les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, relevés ou avoirs ;

Sténodactylographes 1<sup>er</sup> degré : employées ayant plus de six mois de pratique professionnelle, mais ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes 2<sup>e</sup> degré.

### Catégorie III

Dactylographes facturières 2<sup>e</sup> degré : employées occupées à dactylographier des documents chiffrés sur machines à écrire ordinaires. Font ou contrôlent elles-mêmes les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou avoirs (prix global, remises, escomptes, taxes, etc.) ;

Sténodactylographes 2<sup>e</sup> degré : employées capables de 100 mots sténo, 40 mots/minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante ;

Sténodactylographes correspondancières : employées répondant à la définition de sténodactylographes et chargées couramment de répondre seules à des lettres simples.

### Catégorie IV

Employés administratifs : chargés dans une petite entreprise d'assurer, selon les directives de l'employeur, l'ensemble des travaux administratifs avec l'aide éventuellement d'une dactylographe ou d'une sténodactylographe.

### Catégorie V

Secrétaires ou sténodactylographes : répondant à la définition de la sténodactylographe et possédant une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire ; collaborant particulièrement avec le patron, le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique ; rédigeant la majeure partie de la correspondance, d'après les directives générales ; prennent à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle elles sont attachées ; peuvent être chargées du classement de certains dossiers.

## **Services comptables et caisses**

### Catégorie II

Employés de comptabilité : agent exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

### Catégorie III

Aides-comptables teneurs de livres 1<sup>er</sup> échelon : ayant le certificat d'aptitude professionnelle de comptabilité de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalent tenant les livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial ou du patron à l'exclusion de toutes autres opérations comptables.

### Catégorie IV

Aides-comptables teneurs de livres 2<sup>e</sup> échelon : ayant le brevet professionnel de comptable de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalent ; ont des notions comptables élémentaires leur permettant de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation, de poser ou d'ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, d'arrêter ou surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.) ;

Mécanographes comptables : employés travaillant sur machines mécanographiques ayant les connaissances de l'aide-comptable teneur de livres.

### Catégorie V

Comptables commerciaux : traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composent, les assemblent pour pouvoir en tirer le prix de revient, balance, bilan statistique, prévisions de trésorerie.

---

sorerie, ont la responsabilité des espèces en caisse, effectuent tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, tiennent les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale, sont capables de dresser le bilan avec les directives d'un expert comptable.

## **Commerces, habillement et divers**

### Catégorie I

Emballageuse, gardien non logé ;

Vendeur débutant ayant moins de six mois de pratique professionnelle ;

Retoucheuse débutante première année ;

Garçon de manutention, de rayon, de réception, garçon de réserve, trieur faisant des travaux manuels.

### Catégorie II

Vendeur ayant de six mois à un an de pratique professionnelle .

### Catégorie III

Vendeur débiteur qualifié après un an de pratique professionnelle ;

Vendeur ayant son CAP après apprentissage sous contrat ;

Retoucheuse après un an de pratique ;

Manutentionnaire de force, manipulant au moins une tonne par jour avec ou sans transport.

Caissier ordinaire : encaisse les espèces de la clientèle en règlements des fiches de débit, sans avoir à tenir un livre de recettes et de dépenses, établit généralement un bordereau de caisse par catégorie de numéraire ;

Caissier machine.

### Catégorie IV

Vendeur débiteur très qualifié après cinq ans de pratique professionnelle ;

Etalagiste courant : préparation et disposition des marchandises en vitrine et sur comptoir, étalages courants ;

Caissier de magasin : tenant un livre d'entrées et de sorties, responsable d'une caisse de magasin, chargé de recevoir les espèces de la clientèle en règlement des fiches de débit et d'enregistrer tous les mouvements de sa caisse dans un livre de recettes et paiements, ajuste sa caisse chaque soir et établit un bordereau de caisse par catégorie de numéraire ;

Essayeur retoucheur : fait des essayages, épingle les retouches et les fait exécuter ;

Vendeur retoucheur : vendeur très qualifié faisant régulièrement les étalages courants.

### Catégorie V

Etalagiste qualifié capable de réaliser une présentation suffisamment originale et attractive de marchandises quelconques, en vitrine ou sur un comptoir.

## **Classification des commerces de détail en chaussures**

### Catégorie I

Débutante vendeuse ou seconde ligne pendant les six premiers mois de pratique professionnelle.

### Catégorie II

Débutante vendeuse ou seconde ligne ayant de six mois à un an de pratique professionnelle.

### Catégorie III

Seconde ligne pendant la deuxième et la troisième années de fonctions ;

Première ligne pendant la première année.

### Catégorie IV

Première ligne deuxième et troisième années de fonctions et vingt-quatre ans d'âge.

### Catégorie V

Première ligne après trois ans de pratique professionnelle ;

Première vendeuse et chef de vente.

## **Classification des commerces de détail de bijouterie - Joaillerie - Orfèvrerie**

### Catégorie I

Vendeur débutant ayant au moins six mois de pratique professionnelle.

### Catégorie II

Vendeur débutant ayant de six mois à un an de pratique professionnelle.

### Catégorie III

Rafraîchisseuse de magasin de détail sans connaissance de polissage ;

Vendeur ayant d'un à deux ans de pratique professionnelle ;

Employée de petites maisons de bijouterie (n'occupant qu'une ou deux employées) et ayant moins de trois ans de pratique professionnelle, travaillant seule ou avec l'assistance d'une débutante, aidant le patron ou le gérant à tous les travaux nécessaires à la bonne marche de la maison.

Catégorie IV

Employée de petites maisons de bijouterie répondant à la définition précédente et ayant de trois à cinq ans de pratique professionnelle ;

Catégorie V

Anciennes catégories 11<sup>1</sup> et 11<sup>2</sup>.

**Annexe salaires**

**Avenant du 17 novembre 1980**

[Étendu par arrêté du 5 juin 1981, JO 24 juin 1981]

**Barème de salaires**

*(Applicable à dater du 1<sup>er</sup> décembre 1980)*

Catégorie 1 : 2 600 F.

Catégorie 2 : 2 660 F.

Catégorie 3 : 2 725 F.

Catégorie 4 : 2 825 F.

Catégorie 5 : 2 925 F.

(Dernier accord de salaires publié servant de base de calcul des primes d'ancienneté).