

Commerces de détail non alimentaires de la ville de Rennes

(0)

(0) du département d'Ille-et-Vilaine par accord du 12 décembre 1984 non étendu

IDCC 894

Convention collective départementale du 5 juillet 1976

[Étendue par arrêté du 9 juillet 1981, JO 28 août 1981 et élargie à certaines villes du département des Côtes-d'Armor⁽¹⁾ par arrêté du

(1) Saint-Brieuc, Lannion, Guingamp, Dinan, Paimpol, Lamballe et Loudéac

22 novembre 1983, JO 3 décembre 1983]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union du commerce de Rennes représentant les commerces de détail non alimentaires ci-dessous désignés : commerce de l'habillement et nouveautés, grands magasins, commerces de la droguerie, de la chaussure, du textile.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicats d'employés de commerce CGT ;

Syndicats d'employés de commerce CFDT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Objet et durée

Article 1

(modifié par l'avenant du 6 mai 1981)

I

La convention collective des commerces de détail non alimentaires de la ville de Rennes⁽⁰⁾ est applicable aux commerces ci-après désignés, par référence à la nomenclature d'activités et de produits 1973 :

(0) du département d'Ille-et-Vilaine par accord du 12 décembre 1984 non étendu

64-11 Commerce de détail de l'habillement ;

64-12 Commerce de détail de la chaussure ;

64-13 Commerce de détail de la maroquinerie et des articles de voyage ;

64-14 Commerce de détail des textiles pour la maison ;

64-21 Commerce de détail du meuble (sauf mobilier de bureau 59-11) ;

64-25 Autres commerces de détail de l'équipement du foyer ;

64-40 Commerce de détail d'articles médicaux et de produits de beauté ;

- 64-43 Commerce de détail de livres, papeteries et fournitures de bureau ;
- 64-45 Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ;
- 64-48 Commerce de détail du tabac ;
- 64-49 Commerces de détail divers.

II

Sont exclues du champ d'application de la convention les activités relevant des groupes ci-dessus désignés, qui sont couvertes ou qui viendraient à être couvertes par une convention collective nationale ou régionale spécifique étendue.

Il est bien précisé que les grands magasins sont exclus de la présente convention pour toutes leurs activités.

Article 2

Elle est conclue pour une durée d'un an à dater du 5 juillet 1976 et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties à chaque échéance annuelle après préavis de trois mois. La partie qui dénoncera le contrat devra en informer chacune des organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de modification.

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

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée par suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Article 3

Droit syndical et liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical est régi par le titre 1 du livre IV du code du travail.

Les parties contractantes reconnaissent aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs la liberté d'opinion ainsi que le droit de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs, et d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

En conséquence et conformément à la loi, tout autre syndicat patronal ou d'employés légalement constitué et tout autre employeur non groupé pourront librement adhérer à la présente convention en se conformant à l'article L. 132-9 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 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 à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

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

Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et prendront, chacune en ce qui concerne ses adhérents, toutes mesures utiles d'une part auprès des directions compétentes, d'autre part auprès des travailleurs pour en assurer le respect intégral.

Article 4 Délégués du personnel

Dans chaque établissement employant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dont le nombre, le mode d'élection, le statut et la mission sont déterminés par la loi du 16 avril 1946, modifiée.

Article 5 Comités d'entreprise

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.

En ce qui concerne le financement des œuvres sociales de ces comités, les établissements se conformeront à la législation en vigueur.

Appointements mensuels garantis

Article 6

Les appointements mensuels s'entendent pour quarante heures de travail par semaine (ou 173 1/3 de travail par mois) conformément à la loi.

Article 7

Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emploi fixées d'un commun accord entre les parties en 1951 et rappelées à l'annexe I modifiée, sans aucune différence entre les salaires du personnel masculin et féminin suivant le principe : «À travail égal, salaire égal».

Article 8

Les appointements minima mensuels garantis de ce personnel font l'objet de l'accord figurant à l'annexe II. Le barème des appointements et de la classification pourront être remis en discussion à la demande d'une des parties sans dénonciation de la présente convention.

Article 9

Les appointements des employeurs âgés de moins de dix-huit ans pourront subir les abattements d'âge déterminés par la loi ; en outre les vendeurs et vendeuses titulaires du CAP seront classés dès l'obtention du CAP en deuxième catégorie et passeront en troisième catégorie au plus tard six mois après.

Conformément à la législation en vigueur un abattement pourra être opéré sur les salaires des personnes que leurs aptitudes physiques ou l'âge (plus de soixante-cinq ans) mettent en état d'infériorité notoire, après avis conforme du médecin du travail.

Article 10 Personnel ouvrier

Le personnel ouvrier est payé au tarif syndical de la profession.

Toutefois, le personnel ouvrier d'entretien ayant plus d'une année de présence est payé également au tarif de sa profession, mais bénéficie des mêmes conditions que le personnel employé en ce qui concerne les achats dans les magasins, le régime des congés payés et des congés spéciaux de courte durée. Les avantages acquis à titre personnel seront maintenus.

Article 11 Apprentissage

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

L'emploi des jeunes âgés de moins de dix-huit ans, apprentis ou non, est réglementé par le livre II du code du travail modifié.

Il est précisé notamment que :

1^o Les jeunes de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de huit heures par jour et quarante heures par semaine ;

2^o Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de quatre heures et demie ;

3^o Les employeurs garderont à leur service en qualité d'employés, pendant un an à la fin de leur apprentissage, les apprentis qui auront obtenu leur CAP.

L'alinéa précédent est supprimé par accord du 12 décembre 1984 et modifié comme suit : *Les employeurs, à la fin du contrat d'apprentissage, devront, en cas d'embauche dans la qualification, donner la priorité aux apprentis qu'ils auront formés.*

Contrat de travail - Embauchage

Article 12

Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services de l'agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

Ils éviteront dans la mesure du possible d'embaucher les pensionnés ou retraités dont la pension serait égale ou supérieure au SMIG, ceci en cas de chômage dans la catégorie. Ces dispositions ne peuvent toutefois pas faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel (mutilés, pères de famille, etc.).

Article 13

Tout embauchage donnera lieu à une visite médicale obligatoire, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai d'un mois.

Article 14

Période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai d'un mois. Cette période d'essai peut être portée à deux mois par accord exprès entre les parties.

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 leurs intentions quelques jours à l'avance.

À la fin de la période d'essai, le salarié recevra confirmation écrite de sa fonction, de sa catégorie d'emploi et de son salaire garanti.

Article 15

Personnel temporaire

Les entreprises signataires de la présente convention pourront utiliser du personnel temporaire (contrat à durée déterminée) :

- a) Pour assurer le fonctionnement des maisons pendant les périodes de grosse activité, qui au total ne pourront excéder six mois au cours d'une même année ;
- b) Pour assurer le remplacement des employés en congés payés ;
- c) Pour assurer le remplacement des employés en congé de longue absence (maladie, maternité, etc.) à condition de préciser le nom de la personne remplacée.

En cas de transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la période d'emploi temporaire vaudra comme période d'essai, à condition qu'elle ait atteint au moins une durée d'un mois de travail effectif, et entrera en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté dans la maison.

Personnel permanent à temps partiel

Les entreprises signataires de la présente convention pourront également employer de façon permanente du personnel à temps partiel. Dans ce cas le contrat précisera les jours travaillés de la semaine. Ce personnel bénéficiera des dispositions de la présente convention au prorata de sa durée de travail, en ce qui concerne le régime :

- De la prime d'ancienneté (art. 20) ;
- De l'indemnité de congédiement (art. 27) ;
- Des congés payés (art. 28) ;
- Des congés spéciaux de courte durée (art. 29) ;
- Des indemnités de maladie (art. 32) ;
- Des congés de maternité (art. 34) ;
- Éventuellement des indemnités de tenue de travail (art. 35) ;

De la classification professionnelle et des salaires prévus aux annexes I et II de la présente convention. Les contrats établis pour ces employés ne comporteront aucune obligation automatique de les employer à temps complet.

Toutefois, ce personnel bénéficiera d'un ordre préférentiel subordonné à sa valeur professionnelle pour bénéficier d'un emploi à temps complet selon les postes à pourvoir.

Article 16

Pour toutes modifications intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieure à son engagement et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration et produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 17

L'employeur 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 les avantages de son précédent emploi pendant la période de mutation. L'employeur affectant pendant au minimum trois semaines un salarié à une catégorie supérieure lui versera une indemnité d'intérim.

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

Durée du travail - Travail des femmes et des jeunes

Article 18

La durée hebdomadaire du travail est fixée à quarante heures.

Les dispositions de l'article 1 du décret du 31 décembre 1938 prévoyant, pour le personnel affecté à la vente, une équivalence de quarante-deux heures de présence pour quarante heures de travail ne seront plus appliquées.

Article 19

Le travail des femmes et des jeunes est organisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Prime d'ancienneté

Article 20

Les employés bénéficiant d'une prime d'ancienneté de 3 p. 100, 6 p. 100, 9 p. 100, 12 p. 100, 15 p. 100, 18 p. 100, 20 p. 100 du salaire minimum de leur catégorie pour trois, six, neuf, douze, quinze, dix-huit ou vingt ans de présence continue ou discontinue dans l'établissement.

Article 21

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

**Article 22
Heures supplémentaires**

(Voir exclusions figurant dans l'arrêté)

Les heures supplémentaires définies par la législation en vigueur sont majorées à raison de :

25 p. 100 de la quarante et unième heure à la quarante-huitième ;

50 p. 100 de la quarante-neuvième à la cinquante-quatrième.

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

Délai congé**Article 23**

La durée du délai congé réciproque est, après la période d'essai déterminée à l'article 14, de un mois.

Tout employé licencié, lorsqu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue, a droit, sauf en cas de faute grave, à un délai congé de deux mois.

Article 24

Pendant la période du délai-congé les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront 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 groupées.

Congédiement**Article 25**

Conformément à l'usage et à une jurisprudence constante, le contrat de travail peut être rompu sans préavis ni indemnité par l'une des parties en cas de faute grave de l'autre partie.

Article 26

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

S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement sera déterminé en tenant compte à la fois des charges de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Dans tous les cas les mesures prises seront conformes aux dispositions de l'accord interprofessionnel sur

l'emploi du 10 février 1969, de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971 et de la loi du 3 janvier 1975 et les intéressés seront prévenus aussitôt que possible, afin de pouvoir acquérir la formation nécessaire à leur reclassement.

Le salarié congédié à la suite de suppression d'emploi, conservera, pendant un an, la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi.

**Article 27
Indemnité de congédiement**

Tout employé congédié, lorsqu'il a droit au délai congé, reçoit après deux ans de présence une indemnité de congédiement égale, conformément au décret du 10 août 1973, à :

a) Pour les employés payés au mois : un dixième de salaire mensuel par année de présence ;

b) Pour le personnel payé à l'heure : vingt heures de salaire par année de présence.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le salaire mensuel des trois derniers mois.

Par accord exprès entre les parties cette indemnité est à partir de trois ans de présence égale à 25 p. 100 du salaire moyen des douze derniers mois, par année de présence.

L'indemnité ne peut être supérieure à cinq fois ce salaire mensuel.

Les licenciements pour raisons économiques feront l'objet de l'application de la législation en vigueur.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employés en âge ou en état de faire valoir leurs droits à la retraite de la sécurité sociale.

**Article 28
Congés payés**

Les congés payés sont régis par la législation en vigueur.

Des congés d'ancienneté sont accordés à partir de vingt ans de présence à raison de :

Un jour pour vingt ans ;

Deux jours pour vingt-cinq ans ;

Trois jours pour trente ans.

Ces jours supplémentaires de congé pourront être donnés en dehors de l'époque des congés payés.

Pour les magasins travaillant habituellement par roulement six jours par semaine, les lundis de Pâques et de Pentecôte seront récupérés.

Les majorations de congé accordées au personnel employé dans les locaux en sous-sol s'appliqueront aux salariés dont le poste de travail se trouve dans les locaux prévus aux articles 5 et 8 du décret du 10 juillet 1913 modifié, s'ils ne sont pas ventilés ou climatisés.

Ces congés seront de 1 jour par six mois de travail.

Article 29 **Congés spéciaux de courte durée**

(complété par avenant du 20 septembre 1977)

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit, après un an de présence dans l'entreprise, à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-après :

Mariage du salarié : quatre jours ;

Mariage d'un enfant : deux jours ;

Mariage d'un frère ou d'une soeur : un jour ;

Décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère : trois jours ;

Décès d'un grand-père, d'une grand-mère, de petits enfants, d'un frère ou d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère : un jour ;

Première communion d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur : un jour ;

Hospitalisation d'un enfant ou du conjoint : un jour ;

Sortie d'hôpital d'un enfant ou du conjoint : un jour.

Déménagement du salarié : un jour. Ce congé ne peut être accordé plus d'une fois par période de deux ans, toutes dispositions de service ayant été prises avec la direction.

De plus, des journées sans solde pour les délais de route justifiés, pourront être accordées sur demande de l'employé.

Article 30 **Obligations militaires**

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

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

Maladies - Accidents

Article 31

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

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

L'employeur pourra, pendant ces absences, procéder au remplacement effectif de l'intéressé. Si l'employeur se trouve dans l'obligation de se séparer de son employé pour cause de longue maladie, l'employé aura priorité d'embauchage pendant un 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 trois jours avant la reprise de son service. Son remplaçant, dûment avisé lors de son embauchage, n'ayant aucun droit ni à préavis, ni à l'indemnité.

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.

Article 32

À partir du quatrième jour d'absence pour maladie, les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre de l'assurance maladie de la sécurité sociale, d'une indemnité complémentaire calculée de telle sorte qu'ils perçoivent au total, y compris les prestations de la sécurité sociale, et éventuellement d'autres organismes :

100 p. 100 de leur rémunération pendant un mois ;

75 p. 100 de leur rémunération pendant le second mois de maladie.

Ces périodes d'indemnisation étant majorées comme suit en fonction de l'ancienneté :

Après cinq ans de présence : deux mois à 100 p. 100 ;

Après dix ans de présence : 2 mois à 100 p. 100, un mois à 75 p. 100 ;

Après quinze ans de présence : trois mois à 100 p. 100.

Si une ou plusieurs absences pour maladie interviennent au cours d'une même année (à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Si un salarié est absent pour maladie au cours de la période de délai-congé, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés sans traitement pour soigner un enfant malade. Sous réserve d'une ancienneté d'un an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par certificat médical, d'un enfant à charge de moins de douze ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ; le bénéfice de cette dernière ne pourra être accordé plus de quatre fois par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.

Le père de famille élévant seul ses enfants bénéficie de la même disposition.

Article 33 **Accidents du travail**

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie sont applicables aux accidents.

Toutefois, en cas d'accident de travail, ou de trajet, reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité

prévue sera versée à l'employé ayant terminé sa période d'essai dans l'entreprise, à partir du premier jour de l'arrêt de travail et calculée sur son salaire mensuel à 100 p. 100 dans tous les cas.

Article 34 Maternité

(modifié par l'avenant du 20 septembre 1977)

Cinq mois avant la date présumée de leur accouchement, soit à partir du début du cinquième mois de grossesse, les salariées bénéficieront d'une réduction du temps de travail d'une heure par jour, sans perte de salaire, à raison d'un quart d'heure à chaque entrée et chaque sortie.

Cette mesure est destinée à leur faciliter l'accès au lieu de travail et le départ.

Un congé selon les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail sera accordé aux employées en état de grossesse.

Les employées pourront obtenir un congé sans traitement d'une durée maximum d'un an pour élever leur enfant.

Le congé de maternité ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés. Il n'entre pas en ligne de compte pour le droit aux congés normaux de maladie.

Article 35 Tenue de travail

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

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

Article 36 Hygiène et sécurité

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles ou d'accidents graves ou collectifs, sera l'objet d'une surveillance médicale adaptée à chaque cas.

Dispositions générales

Article 37

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

Article 38

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

ANNEXES

Annexe I

Classification

1^{ère} catégorie : vendeur débutant ayant moins de trois mois de pratique professionnelle.

2^e catégorie : vendeur après trois mois de pratique professionnelle, vendeur débutant titulaire du CAP jusqu'à six mois de pratique professionnelle, employé administratif débutant moins de six mois de pratique professionnelle, sténodactylographe débutante (pouvant n'être employée que comme dactylographe), moins de six mois de pratique, standardiste moins de six mois de pratique professionnelle, manutentionnaire effectuant de la petite manutention, moins d'un an de présence, veilleur de nuit sans ronde, étiqueteur marqueur moins d'un an de présence dans l'entreprise, liftier moins d'un an de présence, personnel d'entretien affecté exclusivement à des travaux de nettoyage et de propreté moins d'un an de présence.

3^e catégorie : vendeur après douze mois de pratique professionnelle, vendeur titulaire du CAP après six mois de pratique professionnelle, hôtesse d'accueil débutante ne donnant que du renseignement ayant moins de six mois de pratique professionnelle, retoucheuse ayant moins de six mois de pratique professionnelle, employé administratif après six mois de pratique professionnelle, sténodactylographe (pouvant n'être employée que comme dactylographe) après six mois de pratique professionnelle, standardiste après six mois de pratique professionnelle, manutentionnaire effectuant de la petite manutention après un an de présence, manutentionnaire de force, moins d'un an de présence, manutentionnaire réserviste moins d'un an de présence, livreur ordinaire, veilleur de nuit avec ronde, étiqueteur marqueur après un an de présence, empaqueteur, emballeur après un an de présence, liftier après un an de présence, personnel d'entretien affecté exclusivement à des travaux de nettoyage et de propreté après un an de présence.

4^e catégorie : vendeur qualifié après trois ans de pratique professionnelle, vendeur débiteur après trois ans de pratique professionnelle, hôtesse d'accueil ne donnant que du renseignement ayant plus de six mois de pratique professionnelle, retoucheuse ayant six mois de pratique professionnelle, aide étagiste, étiquettiste sur machine genre Tiflex, étagiste débutante moins de six mois de pratique professionnelle, employé administratif qualifié après deux ans de pratique professionnelle, sténodactylographe (pouvant n'être employée que comme dactylographe) après deux ans de pratique professionnelle, caissier ordinaire, standardiste après deux ans de pratique professionnelle, manutentionnaire de force après un an de présence, manutentionnaire réserviste après un an de présence, livreur encaisseur, chauffeur VL, chauffeur VL livreur encaisseur.

5^e catégorie : vendeur très qualifié, hôtesse d'accueil donnant des renseignements et habilitée à recevoir des réclamations, les traiter ou les faire traiter par le personnel responsable, retoucheuse ayant trois ans de pratique professionnelle, étagiste courant plus de six mois de pratique professionnelle, employé administratif très qualifié, caissier de magasin, caissier libre-service, manutentionnaire réceptionnaire effectuant occasionnellement la réception des marchandises, livreur encaisseur monteur, chauffeur conduisant un PL, chauffeur livreur encaisseur conduisant un PL, cariste.

6^e catégorie : premier vendeur dans des magasins où le poste existe, vendeur hautement qualifié ayant une spécialité professionnelle bien déterminée et pouvant assister l'acheteur sans être amené à prendre d'initiative personnelle, vendeur technique dans les magasins spécialisés, hôtesse d'accueil bilingue donnant des renseignements, habilitée à recevoir les réclamations, les traiter ou les faire traiter par le personnel responsable, étagiste qualifié, employé administratif hautement qualifié, caissier principal, réceptionnaire exclusivement occupé aux réceptions de marchandises (il les contrôle et en donne décharge).

Annexe II

Salaires

Accord du 22 octobre 1984

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union du commerce.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicats d'employés de commerce CFDT et CGT.

I. Salaires

Les salaires des six catégories sont fixés, de la façon suivante, à compter du 1^{er} octobre 1984 :

Première catégorie : 4 120 F.

Deuxième catégorie : 4 120 F.

Troisième catégorie : 4 150 F.

Quatrième catégorie : 4 200 F.

Cinquième catégorie : 4 250 F.

Sixième catégorie : 4 350 F.

Nous rappelons que la prime d'ancienneté est à calculer sur ces nouveaux salaires de base. Elle doit apparaître, à part, sur la fiche de paie, ainsi que le décompte des heures supplémentaires.

La fiche de paie mentionnera, également, le numéro de code APE et la référence à la convention collective applicable.

Dans l'établissement de la grille, il a été tenu compte de l'augmentation à venir du SMIC au 1^{er} novembre 1984.

II. Élargissement de la convention collective au département d'Ille-et-Vilaine

La délégation patronale prend l'engagement de réunir les instances syndicales du département avant la fin 1984 afin d'étudier la possibilité d'extension de la convention collective des commerces de détail non alimentaires de la ville de Rennes au département.

Les signataires conviennent qu'il est préférable d'arriver à un accord négocié plutôt qu'à un élargissement imposé.

Il est prévu que, dans l'éventualité de l'élargissement au département de la convention collective de Rennes, les litiges qui pourraient survenir au moment de l'établissement des nouvelles fiches de paie pourraient faire l'objet d'une étude devant la commission de conciliation composée des représentants des syndicats d'employés de commerce, d'une part, et des représentants de l'union du commerce, d'autre part.

III. Chèque-repas

La CFDT et la CGT rappellent qu'elles souhaitent que, dans le cadre de la journée continue (une heure de coupure), les salariés puissent bénéficier d'un chèque repas.

La délégation patronale prend acte de cette demande qu'elle étudiera dans les prochains mois dans le cadre de sa commission des salaires.

IV. Ouverture des magasins les dimanches et jours fériés

Les signataires rappellent leur opposition très ferme, déjà précisée depuis plusieurs années, à l'ouverture des magasins les dimanches et jours fériés.

Accord du 2 décembre 1997

[Étendu par arrêté du 19 février 1998, JO 27 février 1998, et élargi à certaines villes du département des Côtes-d'Armor⁽⁰⁾ par arrêté du 8 avril 1998, JO 22 avril 1998]

(0) Du département d'Ille-et-Vilaine par accord du 12 décembre 1984 non étendu.

Les salaires des 6 catégories sont fixés de la façon suivante à compter du 1^{er} octobre 1997 :

- 1^{ère} catégorie : 6.731 F ;
- 2^{ème} catégorie : 6.762 F ;
- 3^{ème} catégorie : 6.793 F ;
- 4^{ème} catégorie : 6.823 F ;
- 5^{ème} catégorie : 6.854 F ;
- 6^{ème} catégorie : 7.300 F.

Nous vous rappelons que la prime d'ancienneté est à calculer sur ces nouveaux salaires de base. Elle doit apparaître, à part, sur la fiche de paie, ainsi que le décompte des heures supplémentaires.

La fiche de paie mentionnera, également, le numéro de code APE, le numéro SIRET et la référence à la convention collective applicable.

Au cas où le SMIC arriverait à dépasser les premières catégories, nous rappelons que la loi exige qu'en aucun cas les employés de commerce ne soient rémunérés en-dessous du SMIC.

Les parties signataires demandent l'extension de cet accord.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Ouverture des magasins les jours fériés

Accord du 16 mai 1997

[Étendu par arrêté du 18 novembre 1997, JO 29 novembre 1997 et élargi à certaines villes des Côtes-d'Armor⁽¹⁾ par arrêté du

(1) Saint-Brieuc, Lannion, Guingamp, Dinan, Paimpol, Lamballe et Loudéac

3 février 1998, JO 12 février 1998]

Un accord est intervenu entre l'union du commerce de Rennes et les organisations syndicales CFDT et CFTC, qui limite à deux le nombre d'ouvertures des magasins les jours fériés en 1997, soit le 8 mai et le 11 novembre 1997.

Le samedi 1^{er} novembre 1997, tous les commerces seront impérativement fermés.

Commission paritaire

Accord du 12 décembre 1984

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FUCIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicats d'employés de commerce CFDT.

I. Rôles

Négocier les différents points de la convention collective.

Veiller au respect et à l'application de la présente convention.

Étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de sa mise en vigueur, en particulier au moment de l'établissement des nouvelles fiches de paie, et qui n'auront pu être réglées au plan des entreprises.

Rechercher amiablement la solution équitable des conflits individuels ou collectifs ayant pour origine ces difficultés d'interprétation ou d'application.

Étant donné l'importance pour la profession d'accords négociés au plan local dans les unions commerciales et les syndicats de salariés, rechercher les possibilités d'accords locaux, par exemple en matière d'horaires d'ouverture des magasins, de formation professionnelle (promotion et organisation de stages), d'emploi en fonction des évolutions du tissu commercial départemental.

En cas de conventions nationales professionnelles étendues qui viendraient couvrir le champ d'application de la présente convention, la commission paritaire se réunirait pour étudier les moyens de continuer la vie

contractuelle locale qu'ils estiment indispensable dans le commerce.

II. Composition

La commission paritaire se compose de :

1^o Cinq délégués employeurs représentant les organisations patronales signataires ;

2^o Cinq délégués salariés faisant partie du champ professionnel de la convention, désignés par les organisations syndicales représentatives signataires de la convention.

Les délégués peuvent se faire assister d'un représentant de leur organisation. L'exercice de leur mandat ne peut entraîner aucun préjudice pour les délégués. Au cas où un délégué ferait l'objet de menaces, de licenciement ou de mesures qui lui seraient préjudiciables de la part de son employeur, le litige sera porté devant la commission paritaire. Aucune mesure, hormis la mise à pied conservatoire pour faute grave, ne peut intervenir avant que cette commission ait entendu le délégué et son employeur et ait donné son avis.

III. Fonctionnement

Les délégués salariés peuvent quitter leur travail pour le temps nécessaire au fonctionnement de la commission paritaire. Le maintien de leur rémunération leur est assuré.

Il y aura au minimum une réunion annuelle de négociation. Pour les conciliations, la commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs après la date de la requête. Cette date tiendra compte des contraintes de fonctionnement des magasins.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation un procès-verbal en est dressé sur-le-champ. Il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si celles-ci 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 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.

4^o Les soussignés demandent au directeur départemental du travail de prendre contact avec l'Union commerciale de Saint-Malo pour savoir si cette union commerciale est d'accord pour appliquer cette convention collective. Les signataires, pour leur part, y sont favorables.

5^o Le texte de cet accord ainsi que celui du 22 octobre 1984 traitant de la grille de salaires, des chèques repas, de l'opposition à l'ouverture des magasins le dimanche et les jours fériés, seront déposés à la direction départementale du travail à Rennes.

Les soussignés demandent au ministre chargé du travail un arrêté d'extension du présent accord.