

# Commerces de détail non alimentaires des Hautes-Pyrénées

## Convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1978

[Etendue par arrêté du 13 novembre 1979, JO 9 janvier 1980]

### Signataires :

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

Syndicat interprofessionnel des commerçants détaillants non alimentaires des Hautes-Pyrénées.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFTC ;  
CGC ;  
CGT ;  
CGT-FO ;

## CLAUSES GÉNÉRALES

### Champ d'application

#### Article 1

*(Modifié par avenant n° 3 du 21 juillet 1978 étendu par arrêté du 13 novembre 1979, JO 9 janvier 1980)*

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des commerces de détail non alimentaires du département des Hautes-Pyrénées. Des avenants particuliers par branche professionnelle peuvent être conclus dans le cadre de la présente convention départementale.

Sont exclues du champ d'application de la présente convention, d'une part, les entreprises soumises à une convention nationale étendue, d'autre part, les entreprises qui viendraient à être soumises à une convention nationale étendue.

Entrent sous cette réserve dans le champ d'application de la convention les entreprises appartenant aux commerces de détail qui figurent sous les références indiquées dans la nomenclature d'activités et des produits telle qu'elle résulte du décret n° 73-036 du 9 novembre 1973.

#### Article 2

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

Toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat du conseil de prud'hommes de Tarbes où le dépôt de l'accord aura été effectuée.

### Dispositions générales

#### Durée

#### Article 1

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à dater de sa signature et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

#### Révision

#### Article 2

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord ou de ses annexes.

La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception, trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle, à chacune des organisations signataires et accompagnée du texte des modifications proposées.

Les autres parties devront faire connaître par écrit, leur point de vue à cet égard dans les quinze jours suivant la date de l'accusé de réception susvisé, afin que la discussion puisse s'engager dans le délai d'un mois à partir de cette date.

En tout état de cause, les clauses dont la modification aura été demandée, resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de celles qui leur seront éventuellement substituées.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires minima garantis et aux primes d'ancienneté, qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

#### Dénonciation

#### Article 3

La dénonciation partielle ou totale du présent accord ou de ses annexes par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir que plus d'un an après l'entrée en vigueur du présent accord devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois, à l'expiration duquel les articles dénoncés cesseront d'avoir effet, sous réserve des droits acquis.

Toutefois en cas de dénonciation par l'une seulement des organisations signataires, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne des dispositions du présent accord qui ont été dénoncées.

## Avantages acquis

### **Article 4**

La présente convention ne peut, en aucun cas et conformément à la législation en vigueur, être la cause de restrictions ni aux avantages acquis à titre individuel, ni à ceux résultant d'usages propres à chaque profession, entreprise, catégorie d'emploi ou localité.

## Liberté d'opinion et droit syndical

### **Article 5**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou de l'âge pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel, le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Les dispositions applicables aux salariés en matière de droit syndical, de délégués du personnel et de comité d'entreprise sont celles prévues par la législation en vigueur.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République en particulier de la liberté individuelle du travail.

## Délégués syndicaux

### **A- Désignation, nombre et mission.**

#### **Article 6**

Les syndicats représentatifs peuvent constituer une section syndicale au sein de l'entreprise et fonctionnant conformément à la loi. Chaque syndicat ayant constitué une section syndicale peut dans les établissements employant habituellement plus de cinquante salariés désigner un délégué syndical en fonction de l'effectif salarié de l'entreprise conformément à la loi. Ce délégué syndical pour exercer ses fonctions dispose du temps nécessaire dans la limite des durées suivantes sans diminution de salaire :

De 50 à 149 salariés : néant ;

De 150 à 300 salariés : dix heures par mois ;

Plus de 300 salariés : quinze heures par mois.

Les délégués syndicaux valablement désignés exercent leurs fonctions dans les conditions et avec la protection prévues par la loi.

### **B- Autorisations d'absence délégués syndicaux.**

#### **Article 7**

Des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins trois jours travaillables, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions réservés à l'éducation ouvrière où la formation syndicale dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire du commerce ou dans tout autre commission prévue par la présente convention ou ses avenants, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail au tarif normal ou sera récupéré.

Les parties s'emploieront dans la mesure du possible à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au fonctionnement des entreprises.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira pendant deux ans à partir du moment où il quitte son emploi d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande doit être présentée dans le mois précédent ou suivant 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 de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

### **C- Panneaux d'affichage syndicaux.**

#### **Article 8**

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

Les panneaux sont mis à disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

## Commissions paritaires

#### **Article 9**

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail

effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

## délégués du personnel

### **A- Mission et nombre.**

#### **Article 10**

Il est institué dans tous les établissements où sont occupés habituellement plus de dix salariés des délégués du personnel. Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites et ce dans les conditions prévues par la loi. Les salariés ont évidemment la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
11 à 25	1	1
26 à 50	2	2
51 à 100	3	3
101 à 250	5	5
251 à 500	7	7
501 à 1 000	9	9
plus un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de cinq cents salariés.		

Dans les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

### **B- Élections.**

#### **Article 11 Organisation**

Pour être électeur, il faut avoir seize ans accomplis et avoir travaillé six mois dans l'entreprise. Pour être éligible, il faut avoir dix-huit ans et travailler depuis douze mois dans l'entreprise.

Les étrangers sont éligibles dans les mêmes conditions que les Français, à condition de savoir s'exprimer correctement en français.

Les délégués du personnel sont élus pour un an au scrutin de liste avec représentation proportionnelle. L'élection a lieu au scrutin secret distinctement pour les titulaires et les suppléants.

Au premier tour, le personnel se prononce sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives. Un accord tacite ou formel avec le chef d'entreprise prévoira notamment la date et les heures de commencement et de fin de scrutin.

L'élection doit intervenir au cours du mois qui précède l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Si le nombre des votants au premier tour est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé à un second tour de scrutin. Les électeurs peuvent alors voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales les plus représentatives.

S'il y a lieu à second tour, celui-ci doit avoir lieu dans les quinze jours du premier.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mises à jour, seront affichées une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. S'il y a des équipes de nuit, celles-ci auront la possibilité de voter par correspondance suivant les modalités prévues à l'article 13 (5<sup>e</sup> alinéa).

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

### Article 12 Bureaux de vote

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes les opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin par un employé du bureau de paye ou un marqueur. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements serait simplement voix consultative.

### Article 13 Modalités de vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales. Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaires.

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
50 à 75	3	3
76 à 100	4	4
101 à 500	5	5
501 à 1 000	6	6

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative peut désigner un représentant au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise.

### B- Élection des membres

#### Article 16

Les conditions d'éligibilité, l'électorat et les modalités du scrutin sont les mêmes que pour les délégués du

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement pour cause de maladie ou de repos ou par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance sur leur demande préalable. Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance. Les enveloppes de vote par correspondance authentifiables seront remises à la diligence de l'intéressé, avant la fin du scrutin, au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

### C- Exercice du mandat

#### Article 14

Le chef d'entreprise doit recevoir les délégués du personnel lorsqu'ils demandent à être entendus par lui dans le cadre des missions qui leur sont dévolues par la loi, et ce, soit individuellement, soit collectivement. Les délégués du personnel ne peuvent être licenciés qu'après avis du comité d'entreprise s'il en existe un et autorisation de l'inspecteur du travail, dans les conditions de protection prévues par la réglementation en vigueur.

### Comités d'entreprise

#### A- Mission et nombre de membres

#### Article 15

Il sera constitué dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés des comités d'entreprise. Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé comme suit :

personnel. Les organisations syndicales représentatives intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de ces candidats proposés pour les postes de membres du comité d'entreprise, cinq jours avant l'expiration du mandat des membres du comité d'entreprise en exercice..

Les élections devront avoir lieu dans la quinzaine qui suit l'expiration de ce mandat.

## **C- Exercice du mandat des membres du comité d'entreprise**

### **Article 17**

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

## **D- Protection des membres**

### **Article 18**

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé. Cette protection s'étend aussi aux candidats pendant trois mois et d'autre part aux anciens délégués pendant six mois après l'expiration de leur mandat.

## **E- Attribution du comité d'entreprise**

### **Article 19**

Les attributions d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social du comité d'entreprise sont définies par les textes légaux régissant cette institution. Dans les entreprises où la référence de ressources édictée par la loi du 2 septembre 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité. Le comité est réuni dans les conditions prévues par la loi sous la présidence du chef d'entreprise ou de ses représentants. Le temps passé en séance par les titulaires et les suppléants est payé comme temps de travail. Les membres du comité et les représentants syndicaux sont astreints à une obligation de discrétion à l'égard d'une information confidentielle.

## **Formation et perfectionnement professionnel**

### **Article 20**

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définis par la législation en vigueur. Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et avenant du 9 juillet 1976, ou textes subséquents.

Cet article concerne les entreprises d'au moins dix salariés.

## **Hygiène et sécurité - Services médicaux du travail**

### **Article 21**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé.

En tout état de cause, le personnel sera soumis dans les conditions légales au contrôle des services médicaux du travail auxquels l'entreprise est astreinte, savoir :

Visite d'embauchage ;

Examen médicaux périodiques éventuellement imposés par la réglementation, notamment en cas d'exposition à un risque particulier ;

Visite de reprise du travail dans les circonstances prévues par les textes ;

Il sera veillé également particulièrement à l'emploi des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et au respect des règles particulières édictées les concernant.

## **Commissions paritaires du commerce**

### **Article 22**

Il est créé une commission paritaire locale du commerce chargée :

De veiller au respect et à l'application de la présente convention ;

D'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de sa mise en vigueur ;

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

Cette commission sera composée à parité de représentants des employeurs et d'un ou deux représentants de chaque syndicat d'employés signataires.

Elle sera présidée à tour de rôle par un employeur et un salarié.

Elle pourra demander la présence du directeur départemental de la main-d'oeuvre ou son remplaçant avec voix consultative. Elle aura son siège au syndicat patronal, 12 bis, rue du Maréchal-Foch, à Tarbes.

Toute question que l'une des parties désirera soumettre l'examen de la commission paritaire devra être exposée par lettre à l'autre partie.

La commission se réunira dans le délai maximal de huit jours à la diligence des parties intéressées.

## Dépôt et date d'application

### Article 23

La présente convention collective sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Tarbes dans les conditions prévues par la loi.

La présente convention collective est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Tarbes.

## Dispositions particulières

### Champ d'application

#### Article 1

Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emploi fixées d'un commun accord entre les parties et figurant à l'annexe I (*Voir annexe Classification*). Le personnel d'entretien bénéficie des dispositions de la convention collective.

### Embauche

#### Article 2

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

Ils éviteront dans la mesure du possible d'embaucher des pensionnés ou retraités dont les pensions seraient égales ou supérieures à 150 p. 100 du SMIC.

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire préalable à la période d'essai.

### Période d'essai

#### Article 3

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est d'un mois.

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

A la fin de la période d'essai, le salarié recevra par écrit confirmation de sa catégorie d'emploi et de ses appointements mensuels minima garantis.

Dans le cas de séparation la rémunération de la période au travail sera calculée de date à date en trentièmes de la mensualité, jours ouvrables, dimanches et jours fériés compris.

## Personnel a temps partiel

### Article 4

Les entreprises visées par la présente convention pourront employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet, c'est-à-dire moins de cinq jours ou moins de quarante heures par semaine.

Ce personnel bénéficiera après six mois de présence dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet, des avantages prévus par la présente convention ; la rémunération correspondant au temps d'emploi prévue par ce contrat sera établie sur une base mensuelle.

Les indemnités afférentes aux avantages prévus à l'alinéa précédent seront calculées proportionnellement à la durée habituelle de travail des intéressés.

Ce personnel est inscrit au régime de retraite complémentaire dans les conditions prévues par le règlement de la caisse de retraite à laquelle adhère l'entreprise.

### Contrat a durée déterminée

#### Article 5

Les entreprises proposant des contrats pour une durée déterminée devront préciser, par écrit, les jours et heures de travail, leur durée ou leur échéance prévisible, lorsque celle-ci, liée à un événement futur et certain, n'est pas connue avec précision lors de la conclusion du contrat.

Lorsqu'à l'expiration du contrat à durée déterminée, le salarié sera embauché par contrat à durée indéterminée, la durée des fonctions accomplies sous contrat à durée déterminée entrera en compte pour le calcul de l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise.

Les employeurs, dans la mesure du possible, informeront les salariés sous contrat à durée déterminée de leur intention de se séparer ou non, une semaine avant l'expiration du contrat.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 13 novembre 1979, JO 9 janvier 1980)

### Modifications du contrat de travail

#### Article 6

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

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 le salarié conservera l'avantage de son précédent emploi pendant la période de mutation.

L'employeur affectant pendant plus d'un mois et d'une manière continue, un salarié à une catégorie supérieure lui verse une indemnité d'intérim pour la durée de son

nouvel emploi. Les intérimis provoqués par la mutation pour congés payés ne donnent lieu à aucune indemnité. Les employées en état de grossesse conservent le bénéfice du salaire de leur précédent emploi toute la durée de leur mutation.

#### Durée du travail

##### **Article 7**

###### **a**

##### **Durée normale**

La durée normale du travail est de quarante heures par semaine.

###### **b**

##### **Heures supplémentaires**

Les heures de travail supplémentaires effectuées dans les conditions légales sont payées en sus du salaire normal, avec les majorations prévues par la réglementation en vigueur.

#### Tenue de travail

##### **Article 8**

Dans chaque entreprise les conditions concernant la tenue du personnel seront fixées par le règlement intérieur.

Dans le cas où une tenue uniforme serait imposée (blouse, livrée), cette tenue serait fournie par l'établissement.

#### Appointements mensuels

##### **Article 9**

Les appointements mensuels s'entendent pour quarante heures de travail par semaine (cent-soixante-quatorze heures de travail par mois) dans les conditions d'application relatives à la durée du travail.

#### Appointements minima garantis

##### **Article 10**

Les appointements minima garantis font l'objet d'un avenant « rémunérations minima » annexé à la présente

	Embauche	Après 6 mois
	P. 100	P. 100
De 17 à 18 ans révolus	10	0
De 16 à 17 ans révolus	20	0

#### Apprentissage

##### **Article 12**

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux lois et règlements en vigueur.

convention (*Voir annexe Salaires*). Le barème, objet de cet avenant, peut être remis en discussion à la demande d'une des parties signataires sans dénonciation de la présente convention.

#### Prime annuelle

##### **Article 10 bis**

(Ajouté par avenant n° 2 du 3 juillet 1978, étendue par arrêté du 13 novembre 1979, JO 9 janvier 1980)

Les entreprises qui ne versent pas à un membre du personnel au cours d'une année complète des appointements (base quarante heures hebdomadaires sans ancienneté, gratifications incluses), égaux ou supérieurs à treize fois le minimum en vigueur en novembre pour les catégories d'emploi auquel il est rattaché s'engagent à verser en fin d'année à partir de 1979 inclus, un complément calculé de telle sorte que des conditions ci-dessus soient au moins remplies.

Pour prétendre à l'application de cette mesure en fin d'année, la salarié devra :

**a)** Avoir six mois de présence révolue dans l'entreprise au moment du calcul de la prime annuelle ;

**b)** Avoir assuré effectivement son travail dans l'année étant entendu qu'est considéré comme travail effectif les périodes d'absence pour congé payés, légaux ou supplémentaires ainsi que pour accidents du travail survenus dans l'entreprise. Un calcul proportionnel au temps de travail sera établi.

À titre transitionnel, la limite de treize fois le minimum catégoriel, prévue à partir de 1979 est remplacée comme suit :

1978 : limite = 12 1/2.

#### Rémunération des jeunes travailleurs

##### **Article 11**

Pour les employés de moins de dix-huit ans, les appointements de leur catégorie professionnelle sont fixés avec les abattements suivants :

#### Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

##### **Article 13**

En sus et à part des majorations éventuelles pour heures supplémentaires définies à l'article 7, le travail

effectué de nuit ou les jours fériés, est rémunéré dans les conditions suivantes :

**a)** Est réputé travail de nuit, le travail accompli entre 22 heures et 6 heures du matin.

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

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

Le salarié recevra cette majoration égale à 15 p. 100 ou 25 p. 100 ou 50 p. 100 de son salaire pour les heures de nuit effectuées dans les conditions précitées.

ces majorations s'ajoutent aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires prévues à l'article 7.

**b)** En cas de travail un jour férié ou un dimanche les salariés bénéficieront d'une majoration de salaire de 100 p. 100 pour les heures effectuées ledit jour. Cette majoration se substitue et ne s'ajoute pas aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires prévues à l'article 7.

#### Travail du jour ouvrable habituel de repos hebdomadaire

##### **Article 14**

Le nombre de semaines pendant lesquelles la répartition égale sur six jours ouvrables de la durée de présence du personnel est autorisée, est limité par année civile, à huit.

#### Jours fériés

##### **Article 14 bis**

Les jours fériés légaux : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, fête nationale 14 juillet, Assomption 15 août, Toussaint 1<sup>er</sup> novembre, Armistice 11 novembre. Noël 25 décembre seront obligatoirement chômés et payés sauf pour circonstances exceptionnelles qui feraient l'objet, selon le cas, d'un accord particulier au niveau de l'entreprise ou du syndicat.

La loi prévoit que la fête du travail du 1<sup>er</sup> mai est nécessairement chômée sans perte de salaire.

Les employés dont le jour de repos normal coïncidera avec un jour férié légal bénéficieront d'un repos compensateur qui sera donné à un moment où le travail de l'entreprise le permettra, par entente entre l'employeur et le salarié intéressé.

#### Primes d'ancienneté

##### **Article 15**

Les employés bénéficient d'une prime d'ancienneté qui est fixée à un pourcentage des salaires minima du

barème et pour une période continue de présence dans l'entreprise, à raison de :

3 p. 100 pour trois années ;

6 p. 100 pour six années ;

9 p. 100 pour neuf années ;

12 p. 100 pour douze années ;

15 p. 100 pour quinze années ;

20 p. 100 pour vingt années.

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

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

#### Congés payés et congés d'ancienneté

##### **Article 16**

Le régime des congés payés établi par les articles 223 et suivants du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

**a)** La durée des congés payés est fixée à raison de deux jours ouvrables par mois de travail.

**b)** Les congés ci-dessus sont augmentés d'un jour ouvrable pour les employés ayant quinze ans d'ancienneté, de deux jours pour les employés ayant vingt ans d'ancienneté et de trois jours pour les employés ayant trente ans d'ancienneté ou plus.

**c)** Les jeunes travailleurs ayant moins de dix-huit ans ont droit à un congé supplémentaire calculé à raison d'un jour par deux mois de travail dans l'entreprise, accompli avant leur dix-huitième anniversaire.

**d)** La date à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée au 1<sup>er</sup> juin de l'année au cours de laquelle les congés sont à prendre.

**e)** L'employé travaillant à temps continu dans les sous-sols dont l'air n'est pas conditionné bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire par fraction de quatre mois passés dans les sous-sols.

**f)** Les congés supplémentaires visés aux alinéas b, c, e ci-dessus peuvent au gré de l'employeur être donnés à une époque différente de la période normale des congés annuels fixée par la présente convention.

**g)** La période normale des congés annuels est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

**h)** Conformément à la loi douze jours ouvrables de congés continus au moins doivent être pris pendant la période normale des congés annuels.

Si, sur l'initiative du chef d'entreprise, et après accord des salariés une fraction des congés était accordée en dehors de la période normale, la durée réglementaire de ces congés serait prolongée conformément à la loi.

Les jours de congé fractionné peuvent être pris soit dans la période normale de prise de congés, soit en dehors de cette période. Dans ce dernier cas, si c'est



l'employeur qui a imposé les dates de prise de congés, le salarié a alors droit à deux jours de congé supplémentaire, si le contingent fractionné hors période est en tout de six jours « ouvrables » et à un jour de congé supplémentaire, si leur nombre est de trois, quatre ou cinq jours « ouvrables ».

**i)** La liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chacun des services avant le 10 avril.

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

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

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

**k)** L'indemnité de congé est réglée conformément aux dispositions légales.

**l)** Si un salarié tombe malade avant la date prévue pour son départ en congé, si cette maladie prend fin avant le 31 octobre, il doit bénéficier de la prise de congé qu'il n'a pas pu prendre du fait de sa maladie. S'il est guéri après le 31 octobre, il n'a plus droit qu'à une indemnité compensatrice de congé payés sans pouvoir les prendre.

Si le salarié tombe malade pendant son absence pour congés payés, il ne peut exiger de bénéficier d'un reliquat de congés compensant la durée de sa maladie incluse dans ses congés, mais il peut cumuler le bénéfice des prestations de sécurité sociale et de l'indemnité qu'il a perçue pour congés payés. Par contre, cette dernière indemnité tenant lieu de salaire, il ne peut prétendre en sus à l'indemnité compensatrice de salaire prévue en cas de maladie ou d'accident.

### Congés spéciaux courte durée

#### **Article 17**

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

Mariage du salarié ayant un an de présence (six jours ouvrables) : cinq jours travaillables ;

Mariage du salarié ayant au moins six mois de présence (six jours ouvrables) : trois jours travaillables ;

Mariage d'un enfant (six jours ouvrables) : 2 jours travaillables ;

Période probatoire service national (six jours ouvrables) : deux jours travaillables ;

Première communion d'un enfant ou entrée en religion d'un enfant (six jours ouvrables) : un jour travaillable ;

Décès du conjoint ou d'un enfant à charge (six jours ouvrables) : trois jours travaillables.

Décès du père ou de la mère (six jours ouvrables) : deux jours travaillables ;

Décès d'un ascendant ou d'un descendant ou des beaux-parents (six jours ouvrables) : deux jours travaillables ;

Décès d'un frère ou d'une sœur (six jours ouvrables) : un jour travaillable ;

Opération d'un enfant pour le personnel féminin ou père seul au foyer après présentation d'un certificat médical attestant l'utilité de la présence de l'intéressé (six jours ouvrables) : un jour travaillable.

Lorsque le décédé vivait au foyer au jour du décès si celui-ci est survenu un jour travaillable pour le salarié qui, ce jour-là alors, a interrompu son travail, le temps perdu le jour du décès s'ajoutera aux jours indemnisés.

Remarque. - Conformément aux dispositions légales, le congé de naissance des pères de famille est de trois jours travaillables et doit être pris dans les quinze jours qui précèdent ou les quinze jours qui suivent la naissance.

### Maternité

#### **Article 18**

#### **Effets sur le contrat de travail**

##### **a**

#### **Interdiction d'emploi**

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 13 novembre 1979, JO 9 janvier 1980)

L'employée ayant plus de deux années de présence aura droit, pour les quatorze semaines d'absence, à une indemnité complémentaire à celle de la sécurité sociale calculée de façon qu'elle reçoive 100 p. 100 de son dernier salaire mensuel net. Cette indemnité ne sera définitivement acquise qu'après trois mois de présence postérieurement à la reprise du travail.

##### **b**

#### **Suspension**

L'intéressé a droit, sur production d'un certificat médical, d'interrompre son travail sans que cette absence constitue une cause de rupture du contrat de travail, pendant une période de sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après celui-ci. Sur production d'un certificat médical attestant de la nécessité de prolonger l'absence pour une cause de santé résultant de la maternité, la durée de la suspension au contrat de travail peut-être portée à huit semaines avant et douze semaines après la naissance.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures du début de l'absence ou de l'expiration de la période des dix semaines succédant à l'accouchement.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de

suspension de contrat auxquelles la salariée a droit. La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

**c**

**Protection de la salariée**

Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement, sauf en cas de faute grave de l'intéressée ou de licenciement collectif. La résiliation du contrat de travail ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical, par pli recommandé avec avis de réception.

Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf en cas de faute grave de l'intéressée.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

En tout état de cause, il sera accordé aux femmes enceintes une pause payée de dix minutes par demi-journée de présence au travail.

**Article 19**

**Rupture du contrat de travail par la salariée**

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

**Article 20**

**Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant**

**a**

**Abandon d'emploi**

A l'expiration de la période de suspension de dix semaines ou éventuellement de douze semaines après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de cette période de suspension, avertir son employeur par pli recommandé avec avis de réception qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

**b**

**Réintégration**

Elle peut en pareil cas, à tout moment dans l'année de l'accouchement et sous condition d'avertir son employeur quatre semaines à l'avance par pli recommandé avec avis de réception, demander à bénéficier d'une réintégration. Si l'employeur ne peut la reprendre, elle bénéficiera de l'indemnité de congédiement.

**c**

**Congé postnatal**

En tout état de cause, la salariée pourra obtenir un congé sans traitement, d'une durée maximum d'un an à compter du terme de la suspension du contrat de travail, pour élever son enfant.

Dans ce cas, la salariée devra, six semaines avant la fin du congé, faire connaître à son employeur son intention ou non de reprendre le travail à la fin dudit congé. Si la salariée ne se manifeste pas dans ce délai, l'employeur pourra, un mois avant l'expiration dudit congé, s'enquérir par lettre recommandée avec accusé de réception de l'intention de la salariée de reprendre ou non son travail au terme du congé.

Le fait de ne pas répondre à cette lettre constituera de la part de la salariée une rupture de son contrat. En tout état de cause si la salariée en congé ne reprend pas le travail au jour prévu, elle est également considérée comme ayant rompu son contrat de travail.

**Congés pour soigner un enfant malade**

**Article 21**

Il sera accordé aux mères de famille et par extension aux pères élevant seuls au foyer un ou plusieurs enfants et sur présentation d'un certificat médical un congé non payé pour soigner un enfant malade.

**Maladie - Accidents**

**Article 22**

**Effets de la maladie sur le contrat de travail**

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 autrement par téléphone ou bien par un tiers et dans ces deux derniers cas en confirmant par écrit, en indiquant le motif de la durée probable de l'absence.

La maladie ne rompt pas le contrat de travail mais en suspend momentanément l'exécution sous réserve des indications ci-après :

Il y a rupture du contrat de travail sans indemnité de licenciement :

Si la durée de l'absence pour maladie dépasse un an sans interruption à la condition d'avertir l'employé quinze jours avant la fin de cette période ;

Si la maladie provoque une inaptitude de l'employé à ses fonctions dans l'entreprise.

Toutefois, si la constatation de la rupture du contrat de travail a lieu pour les causes précitées, le salarié bénéficiera de l'indemnité de licenciement s'il a plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date où la rupture notifiée deviendra effective.

Si l'employeur se trouve dans l'obligation de se séparer de son employé, dans les conditions prévues ci-dessus, l'employé aura ultérieurement une priorité d'embauche

pendant le délai d'un an après sa guérison dûment constatée.

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

### Indemnisation pour maladie

#### **Article 23**

Les indisponibilités sont constatées par l'attestation de la caisse d'assurance maladie ou un certificat médical établi par le médecin traitant de l'intéressé.

A partir du quatrième jour de maladie ayant donné lieu à absence continue, les employés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire définie comme suit :

Après un an de présence, l'indemnité complémentaire accordée sera telle que, compte tenu des prestations reçues d'autre part, en particulier de la sécurité sociale, l'employé percevra un mois de salaire à 100 p. 100 ;

Après cinq ans de présence, l'indemnité définie comme ci-dessus assurera à l'employé un mois de salaire à 100 p. 100 et un mois de salaire à 75 p. 100 ;

Après dix ans de présence, l'indemnité définie comme ci-dessus assurera à l'employé deux mois de salaire à 100 p. 100 ;

Après quinze ans de présence, l'indemnité définie comme ci-dessus assurera à l'employé trois mois de salaire à 100 p. 100 ;

Après vingt ans de présence, l'indemnité définie comme ci-dessus assurera à l'employé trois mois de salaire à 100 p. 100 et un mois de salaire à 75 p. 100 ;

Après vingt-cinq ans de présence, l'indemnité définie comme ci-dessus assurera à l'employé quatre mois de salaire à 100 p. 100.

Au cours d'une même année civile les périodes d'indemnisation ne pourront excéder les durées ci-dessus.

L'indemnité complémentaire maladie sera payée à l'employé sur justification des prestations journalières versées par la sécurité sociale ou autres organismes « maison ».

### Accidents du travail

#### **Article 24**

Les dispositions de l'article 22 de la présente convention relatives à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, si celui-ci survient à l'intérieur de l'établissement, l'employé pourra être affecté à un autre emploi selon ses capacités.

Toutefois, l'indemnité complémentaire sera versée à compter du premier jour d'arrêt de travail, les conditions d'ancienneté et les taux d'indemnisation restant les mêmes que pour la maladie.

Dans le cas de licenciement intervenant dans les conditions de l'article 27 il y aura lieu de verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article 29.

### Bulletin de paie

#### **Article 25**

A l'occasion de chaque paie, qui a lieu mensuellement à terme échu quérable chez l'employeur, il sera établi un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

Nom et adresse de l'employeur ;

Nom et prénoms de l'intéressé ;

Emploi et catégorie de l'intéressé ;

Taux minimum garanti de la catégorie ;

Rémunération base quarante heures de l'intéressé ;

Heures normales et heures supplémentaires prises en compte ou forfait convenu ;

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 référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et caisse complémentaire de retraite ;

Le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (n° Siret de l'établissement) ;

Le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) ;

La date du paiement de la rémunération.

Le bulletin de paie devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paie. Ce bulletin sera soit cacheté, soit remis en main propres par la personne habilitée par l'employeur.

### Service national

#### **Article 26**

L'employé astreint au service national pourra au moment de sa libération et un mois à l'avance demander sa réintégration dans l'entreprise conformément aux dispositions légales en la matière.

Dans le cas de réintégration le remplaçant averti de son embauche cédera à la date prévue, la place qu'il occupait temporairement.

Les périodes de réserves obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel et l'employé après un an de présence dans l'entreprise reçoit pendant la durée de la période une allocation égale à :

25 P. 100 de son salaire s'il est marié ;

50 p. 100 de son salaire s'il est père de famille.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans

l'entreprise quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'employé.

### Préavis (délai-congé)

#### **Article 27**

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque sera (sauf faute grave) :

De huit jours pour les employés ayant moins de six mois de présence ;

De un mois pour les employés ayant de six mois à deux ans d'ancienneté ;

De deux mois pour les employés ayant deux ans d'ancienneté ou plus.

Le salarié licencié qui, au cours de la période du délai-congé aura trouvé un nouvel emploi, pourra, sous réserve qu'il en fournisse la preuve, occuper cet emploi après avoir dûment avisé son employeur quarante-huit heures à l'avance et sans être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

Pendant la période du délai-congé réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement (et en cas de démission, si les usages locaux le prévoient) ; elles seront fixées d'un commun accord ou à défaut un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord les heures susvisées pourront être partiellement ou totalement groupées.

### Licenciement collectif

#### **Article 28**

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager des licenciements collectifs, celui-ci consultera dès que possible le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe.

S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs l'ordre de licenciement pour chaque nature d'emploi sera déterminé en tenant compte des charges de famille, de l'ancienneté et de la compétence professionnelle.

L'employé congédié par suite de suppression d'emploi conserve pendant un an la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi, et reprend son ancienneté.

### Indemnité de licenciement

#### **Article 29**

Une indemnité de licenciement est accordée aux employés licenciés avant soixante-cinq ans et ayant une ancienneté ininterrompue d'un an de services au moins chez le même employeur.

Cette indemnité sera calculée d'après le barème suivant par année de présence ininterrompue, tous compléments correspondants inclus.

Pour les employés ayant d'un an à cinq ans de présence :

10 p. 100 du salaire mensuel moyen des trois derniers mois et ce, par année de présence.

Pour les employés ayant de cinq ans à dix ans de présence :

15 p. 100 du salaire mensuel moyen des trois derniers mois et ce, par année de présence.

Pour les employés ayant de dix ans à vingt ans de présence :

20 p. 100 du salaire mensuel moyen des trois derniers mois et ce, par année de présence.

Pour les employés ayant plus de vingt ans de présence : 25 p. 100 du salaire mensuel moyen des trois derniers mois et ce, par année de présence.

Ladite indemnité ne pourra être supérieure à cinq fois le salaire mensuel.

### Allocation décès

#### **Article 30**

Au décès de l'employé chef de famille ayant cinq ans de présence, il sera versé à la veuve vivant au foyer un secours égal à un mois de salaire.

A défaut, ce secours sera le cas échéant versé aux orphelins de moins de seize ans.

### Régime complémentaire obligatoire de retraite

#### **Article 31**

Les salaires visés au présent accord seront obligatoirement affiliés à une caisse complémentaire de retraite du type UNIRS, régime ARRCO, au taux de cotisation minimal obligatoire et selon la répartition prévue par la caisse entre les salariés et l'employeur.

### Départ en retraite

#### **Article 32**

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant soixante-cinq ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de soixante-cinq ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un mensuel âgé de soixante-cinq ans ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour l'emploi du mensuel intéressé, par l'article 27 du présent accord.

Le mensuel qui partira en retraite de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans, recevra une indemnité de départ en

---

retraite fixée en fonction de sa présence continue dans l'entreprise à :

Un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;

Deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;

Trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté ;

Quatre mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au soixantième anniversaire.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement à laquelle elle se substitue.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels qui partiront en retraite de leur initiative entre soixante ans et soixante-cinq ans.

## ANNEXES

### Classification

#### Catégorie d'emploi et classification<sup>(1)</sup>

(1) Personnel au-dessus de la 7<sup>e</sup> catégorie (cadre, maîtrise ou assimilé), salariés commissionnés exclus.

Avenant n° 1 du 1<sup>er</sup> janvier 1978

(Étendu par arrêté du 13 novembre 1979, JO 9 janvier 1980)

##### Article 1<sup>er</sup>

##### Dispositions générales

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective du commerce de détail non alimentaire des Hautes-Pyrénées en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1978.

Le personnel dont la qualification est supérieure à celle des employés de la 7<sup>e</sup> catégorie et lorsqu'il n'est pas commissionné en tout ou partie, en dehors des accords particuliers écrits, réglant sa situation avec son employeur et exerçant son activité dans les entreprises du commerce non alimentaire relevant de la convention collective susvisée, bénéficiera au moins des dispositions de la convention collective applicable au personnel des catégories de 1 à 7.

##### Article 2

##### Préavis

En ce qui concerne le personnel considéré la durée du délai-congé réciproque après la période d'essai est de trois mois.

##### Article 3

##### Rémunérations

En tout état de cause, la rémunération de ce personnel sera supérieure à la rémunération des employés de la 7<sup>e</sup> catégorie.

Le présent texte annule et remplace tous les textes antérieurs à cet égard.

1<sup>re</sup> catégorie (ancien coefficient repère 130). - Vendeur ou vendeuse débutant et jusqu'à six mois d'ancienneté ; garçon de magasin uniquement occupé au nettoyage ; femme de ménage ; veilleur de nuit sans ronde ; étiqueteuses ; marqueuse ; empaqueteuse.

2<sup>e</sup> catégorie (ancien coefficient repère 140). - Vendeur débiteur ordinaire intervenant auprès des clients sans véritable argumentation technique jusqu'à la deuxième année de pratique ; sténodactylographe débutante (ayant moins de six mois de pratique) ; employé aux écritures. Garçon de manutention, de réception, de réserve (sans aucun travail d'écritures) ; veilleur de nuit avec rondes ; liftier ; garçon de courses et de livraisons ; garçon de bureaux.

3<sup>e</sup> catégorie (ancien coefficient repère 150). - Vendeur qualifié après deux ans de pratique professionnelle mais dont l'intervention auprès des clients se limite à quelques renseignements techniques ; employé de comptabilité ; calculateur sur machine ; sténodactylographe premier degré (ayant plus de six mois de pratique professionnelle et n'ayant pas les capacités de la sténodactylographe du deuxième degré) ; manutentionnaire de force ; manutentionnaire chargé des travaux de la cave ; téléphoniste standardiste ; chauffeur ; livreur ; encaisseur ; courtier receveur ; réceptionnaire ; plongeur.

4<sup>e</sup> catégorie (ancien coefficient repère 160). - Vendeur qualifié de bazar et magasin à prix unique après quatre ans de pratique professionnelle et vingt-quatre ans d'âge ; vendeur qualifié de grands magasins après quatre ans de pratique professionnelle et vingt-quatre

ans d'âge ; aide-étalagiste ; employé aux écritures qualifié ; caissier ou caissière ordinaire ; sténodactylographe deuxième degré (100 mots minute sténo, 40 mots minute dactylo), ne faisant pas de fautes d'orthographe ; aide-comptable ; teneur de livres ayant son CAP de comptabilité ou des connaissances équivalentes) ; lingère ; ouvrier première année (pâtissier, charcutier, traiteur, boucher, cuisinier, volailler, poissonnier) ; ouvrier première année (menuisier, électricien, peintre, tapissier).

5<sup>e</sup> catégorie (ancien coefficient repère 170). - Vendeur qualifié spécialité dans la vente après cinq ans de pratique professionnelle et vingt-quatre ans d'âge reçoit la clientèle, fait valoir les produits de l'entreprise en adaptant ses arguments à chaque client afin de donner toute satisfaction à l'acheteur ; caissier ou caissière de magasin (tenant un livre d'entrées et sorties, responsable caisse, ajustant sa caisse chaque soir) ; étalagiste moins de un an ; vendeuse retoucheuse débutante mais après cinq ans de vente ; serveuse snack (restaurant) ; préparatrice de crèmerie ; ouvrier après un an (pâtissier, charcutier, traiteur, boucher, cuisinier, volailler, poissonnier) ; ouvrier après un an (menuisier, électricien, peintre, tapissier) ; secrétaire de bureau d'achats ; hôtesse démonstratrice ; inspectrice de surveillance ; mécanographe ; caissière de libre-service.

6<sup>e</sup> catégorie (ancien coefficient repère 180). - Vendeuse très qualifiée ou vendeuse-retoucheuse confirmée ; ouvrier après trois ans (pâtissier, charcutier, traiteur, boucher, cuisinier, volailler, poissonnier) ; ouvrier après trois ans (menuisier, électricien, peintre, tapissier, ébéniste) ; interprète (parlé).

7<sup>e</sup> catégorie (ancien coefficient repère 190). - Première vendeuse des magasins dits à prix unique (chargée de la surveillance et de la responsabilité d'une ou plusieurs bergeries, avec une ou plusieurs employées sous ses ordres s'occupant du réassortiment) ; vendeur hautement qualifié ou vendeur technico-commercial ayant en plus de ses connaissances commerciales une spécialité professionnelle annexe, utile pour la vente de certains articles ; essayeur retoucheur ; étalagiste qualifié (moins de cinq ans) ; secrétaire de direction après un an ; secrétaire de direction ou secrétaire sténodactylographe ayant une instruction égale au brevet élémentaire ou BEPC ; caissier principal ; comptable commercial ordinaire ; infirmière aide acheteuse ; interprète (parlé et écrit).

## Salaires

### Accord du 14 mars 1985

[Non étendu]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat interprofessionnel des commerçants détaillants non alimentaires des Hautes-Pyrénées.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

*Il a été convenu d'appliquer les clauses ci-après concernant les salaires minima et les primes d'ancienneté pour les employés du commerce.*

Catégories	Minima bruts mensuels à partir du 1 <sup>er</sup> mars 1985
1 <sup>re</sup> catégorie	4 120 F
2 <sup>e</sup> catégorie	4 140 F
3 <sup>e</sup> catégorie	4 160 F
4 <sup>e</sup> catégorie	4 180 F
5 <sup>e</sup> catégorie	4 230 F
6 <sup>e</sup> catégorie	4 360 F
7 <sup>e</sup> catégorie	4 440 F

### **Prime d'ancienneté**

*La prime d'ancienneté est fixée en pourcentage des salaires minima ci-dessus conformément à la convention collective en vigueur.*

### **Clause particulière**

*La grille sera revue courant 1985 comme suit :*

*- au 1<sup>er</sup> juillet 1985 majoration de + 1,5 p. 100 sur la grille au 1<sup>er</sup> mars 1985 ;*

*- au 1<sup>er</sup> décembre 1985 majoration de + 1,5 p.100 sur la grille au 1<sup>er</sup> juillet 1985.*

### **Publicité**

*Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions légales.*

