

# Commerces de détail alimentaires et non alimentaires du département des Vosges

IDCC 490

(1)

<sup>1</sup> Dans le cadre de la restructuration des branches, le ministère du travail a acté la suppression de cet IDCC. Cette pratique consiste à déréférencer le texte en tant que convention collective, mais ne le supprime pas de l'ordonnancement juridique (v. l'étude ABC des conventions collectives). Le ministère du travail précise que le champ d'application de cette CC, dont l'IDCC est supprimé, est couvert par les champs d'application de plusieurs CCN du commerce (non précisés), selon l'objet du commerce.

## Convention collective départementale du 30 janvier 1969

(Mise à jour le 19 octobre 1979)

[Étendue par arrêté du 22 octobre 1980, JO 28 novembre 1980]

### Signataires :

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

Fédération des syndicats et groupements commerciaux des Vosges.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Union départementale CFDT;

Union départementale CGT;

Union départementale CGT-FO;

Union départementale CFTC;

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1er Champ d'application

La présente convention règle, sur l'ensemble du département des Vosges, les rapports entre employeurs et employés des commerces de détails suivants :

Code APE 3850 Pâtisserie.

Code APE 5911 Commerce de matériel et mobilier de bureau.

Code APE 6101 Exploitation de supermarché.

Code APE 6102 Exploitation de magasin populaire.

Code APE 6211 Commerce de détail indépendant d'alimentation générale.

Code APE 6241 Commerce de détail de fruits et légumes.

Code APE 6242 (partiel) Commerce de détail de produits laitiers, oeufs, volailles, gibier, miel (à l'exclusion des coopératives de vente de produits laitiers).

Code APE 6243 (partiel) Commerce de détail de produits de basse-cour et de gibier (ancien numéro INSEE 6932).

Code APE 6244 Commerce de détail de poissons, coquillages, huîtres, escargots.

Code APE 6245 Commerce de détail de vins et boissons.

Code APE 6246 Commerce de détail de confiserie et commerce de détail alimentaire divers.

Code APE 6301 Grands magasins.

Code APE 6302 Grandes surfaces non spécialisées non alimentaires.

Code APE 6303 Grandes surfaces semi-spécialisées non alimentaires.

Code APE 6305 Commerces non alimentaires non spécialisés, bazars.

Code APE 6411 Commerce de détail de l'habillement, vêtements, confection, chemiserie, lingerie, chapellerie, ganterie, tissus, mercerie, pelleterie.

Code APE 6412 Commerce de détail de la chaussure.

Code APE 6413 Commerce de détail de la maroquinerie et articles de voyage.

Code APE 6414 Commerce de détail de textiles pour la maison.

Code APE 6422 (partiel) Commerce de détail de coutellerie et taillanderie, appareils sanitaires, articles de cave, articles de liège, de bouchons (à l'exception de la quincaillerie).

Code APE 6423 Commerce de détail de droguerie, couleurs, vernis.

Code APE 6425 Commerce de détail de l'équipement du foyer.

Code APE 6440 (partiel) Commerce de détail de produits de beauté, parfumerie (ancien n° INSEE 7672), herboristerie (anc. 9182).

Code APE 6442 Commerce de détail de charbons et combustibles.

Code APE 6443 Commerce de détail de livres, papeterie et fournitures de bureau.

Code APE 6445 Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

Code APE 6446 (partiel) Commerce de détail de fleurs, graines, petits animaux d'agrément, semences et autres produits horticoles (à l'exception des fleuristes) anciens n°s INSEE 6914 et 6915).

Code APE 6448 Commerce de détail de tabac.

Code APE 6449 Commerce de détail divers, à l'exception des commerces d'articles de sport.

Code APE 6704 (partiel) Salons de thé.

Code APE 8003 Location de matériel de bureau, à l'exclusion des entreprises d'importation.

Seules pourront se détacher de la présente convention, les professions qui seront soumises à l'application d'une convention collective nationale, régionale, ou départementale propre à leur activité, dès lors que celle-ci leur sera obligatoirement imposée par arrêté d'extension.

## Article 2

### Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à compter du 1<sup>er</sup> mars 1969, et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

Elle prendra effet le 1<sup>er</sup> mars 1969.

En cas de révision ou de dénonciation, celle-ci devra être demandée par l'une des parties contractantes, trois mois avant la date d'échéance annuelle.

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

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives à l'article concernant les appointements mensuels garantis, qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

En cas de dénonciation dans les conditions ci-dessus, les parties s'engagent, pendant la période de préavis, à ne décider ni lock-out ni grève.

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

## Article 3

### Avantages acquis

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

## Article 4

### Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, le droit d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses des travailleurs pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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.

L'exercice du droit syndical est réglé par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

L'exercice du droit syndical ne peut en aucun cas porter atteinte aux droits du chef d'entreprise.

## Article 5

### Autorisations d'absences

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire ou de conciliation prévue à la présente convention, et dans la limite de deux par organisation syndicale signataire, le temps passé serait rémunéré comme temps de travail effectif dans le cadre de l'horaire normal de son établissement.

Lesdites absences ne viendraient pas en déduction des congés normaux.

Les frais éventuels de déplacement et de repas seront fixés d'un commun accord à chaque réunion.

## Article 6

### Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants.

Le nombre de délégués est fixé comme suit :

De 11 à 25 salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant;

De 26 à 50 salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants;

De 51 à 100 salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants;

De 101 à 250 salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants;

De 251 à 500 salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants;

De 501 à 1 000 salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants.

La direction mettra à la disposition des délégués le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mandat et de se réunir.

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

## Article 7

### Mission des délégués du personnel

En cours de mandat, les fonctions de délégué prennent fin par le décès, la démission et la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

## Article 8

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

Les délégués sont compétents pour présenter les réclamations relatives à l'application des taux de salaires,

des classifications professionnelles, de toutes les dispositions du Code du travail, des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale, ainsi que la présente convention collective.

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

#### **Article 9**

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants, au moins une fois par mois; ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

#### **Article 10**

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

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

Le texte de la note des délégués, ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise peuvent, lorsqu'il s'agit de réclamations collectives, être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

#### **Article 11**

La compétence du délégué s'étend aux questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

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

#### **Article 12**

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

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

Dans ces quinze heures n'est pas compris le temps correspondant aux convocations spéciales de la direction, ou aux réunions périodiques prévues à l'article 9.

#### **Article 13**

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement professionnel régulier ou à l'amélioration de sa rémunération.

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la qualité de délégué du personnel pour son affectation ou sa mutation au sein de l'entreprise.

#### **Article 14**

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou son représentant

#### **Article 15**

##### **Procédure des élections**

Les délégués du personnel sont élus conformément aux conditions des articles 5 à 11 de la loi du 16 avril 1946, sous les précisions suivantes :

#### **Article 16**

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour quelque cause que ce soit, son remplacement est assuré par un délégué suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de même catégorie.

En cas de vacance de plus de la moitié des délégués (tant titulaires que suppléants), pour quelque cause que ce soit, au moins trois mois avant la date normale des élections, il sera procédé à des élections complémentaires.

#### **Article 17**

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin, ainsi que le nombre et la composition des collèges électoraux sont déterminés, dans l'établissement, par accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives, un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

Le temps passé aux élections est rémunéré comme temps de travail. La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date est annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'entreprise *et accompagné de la liste des électeurs et des éligibles.*

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

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

Les emplacements spéciaux en nombre suffisant sont réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications suivantes :

- 1° Avis de scrutin;
- 2° Liste électorale par collège;
- 3° Texte concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, les élections et les voies de recours possibles;
- 4° Liste des candidats;
- 5° Procès-verbaux des opérations électorales;
- 6° Protocole d'accord, le cas échéant.

Tous les éléments concernant les élections sont communiqués aux VRP travailleurs à domicile ou en déplacement, en même temps qu'aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement.

### **Article 18**

#### **Bureau électoral**

Le bureau de chaque section de vote est composé pour chaque collège, de deux électeurs les plus âgés et du plus jeune présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

Lorsque l'importance de l'entreprise le justifie, le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paye ou d'un marcheur.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

### **Article 19**

#### **Organisation du vote**

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

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

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

### **Article 20**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

la direction. Un autre exemplaire en est adressé à l'inspecteur du travail.

### **Article 21** **Comité d'entreprise**

Les entreprises de cinquante salariés et plus organiseront un comité d'entreprise conformément aux dispositions de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée par la loi du 16 mai 1946.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 15 à 20 de la présente convention (élection des délégués du personnel).

### **Article 22** **Commission mixte de conciliation**

En vue d'organiser la profession sur le plan de la plus loyale collaboration, une commission mixte composée d'un membre par organisation syndicale signataire et d'un nombre égal d'employeurs, désignés, d'une part, par les employeurs et, d'autre part, par l'ensemble des organisations d'employés signataires, est instituée.

Elle se réunira sur convocation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans un délai de douze jours. Elle aura mandat de veiller aux modalités d'application de la présente convention, et traitera de toutes les questions afférentes à l'organisation de la profession, y compris les salaires.

Fonctionnant comme commission mixte de conciliation, la commission mixte connaîtra de tous les conflits collectifs du travail susceptible de survenir entre les employeurs et les employés liés par la présente convention. Elle devra être saisie par écrit daté et motivé, et sera convoquée immédiatement.

La commission doit faire connaître ses conclusions dans un délai de deux jours, sauf toute reconduction pour enquête.

Les parties en cause s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ni cessation de travail avant que la commission ait fait connaître ses conclusions.

### **Article 23** **Embauchage - Contrat de travail**

Les employeurs feront connaître leur besoin de personnel à la section locale de l'agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent à toute époque d'avoir recours à l'embauchage direct.

### **Article 24**

Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant. Un exemplaire de la convention collective devra être remis à chaque délégué du personnel.

### **Article 25** **Médecine du travail**

Tout embauchage doit être porté à la connaissance du service interentreprise de médecine du travail dans un délai de huit jours et donnera lieu à la visite médicale

obligatoire dans les conditions prévues à l'article D. 241-14 du Code du travail.

### **Article 26** **Période d'essai**

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est d'un mois pour les employés et ouvriers, sauf convention spéciale acceptée de part et d'autre à l'embauchage. Dans ce cas, la période d'essai ne peut être supérieure à trois mois, et à partir du deuxième mois, la période de préavis de part et d'autre est de huit jours.

À la fin de la période d'essai, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de sa catégorie d'emploi et de son salaire garanti, sur la base de quarante heures de travail par semaine (173,33 heures par mois).

### **Article 27**

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

### **Article 28**

Pour toutes modifications intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement, et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :

En faire la déclaration;

Produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

### **Article 29** **Personnel temporaire**

Les entreprises signataires de la convention collective pourront utiliser du personnel temporaire :

a) Pour assurer le fonctionnement des établissements pendant les périodes de grosse activité qui, au total, ne peuvent excéder un mois au cours d'une même année;

b) Pour assurer le remplacement des employés en vacances;

c) Pour assurer le remplacement d'employés en congés de longue durée (maladie ou maternité).

Dans le cadre de la convention collective, la qualification du personnel temporaire sera déterminée d'un commun accord à l'embauchage.

### **Article 29 bis** **Personnel à temps partiel**

Les employeurs pourront occuper de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet, c'est-à-dire effectuant moins de cinq jours et moins de quarante heures de travail par semaine.

Ce personnel à temps partiel bénéficiera d'un contrat précisant les jours et heures de travail afin qu'il ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises les jours où il n'est pas occupé (il devra dans ce cas en informer son premier employeur).

Ce personnel bénéficiera des mêmes avantages dans l'entreprise que le personnel à temps complet; à qualification et travail égaux, les rémunérations seront identiques au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

### **Article 30 Congédiement**

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

S'il doit en dernier ressort être procédé à des licenciements collectifs, et sous réserve que l'horaire légal (quarante heures) soit effectif depuis au moins un mois, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte :

De la valeur professionnelle;

Des charges de famille;

De l'ancienneté dans l'établissement.

sans que cet ordre soit préférentiel.

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

### **Article 31 Justifications d'absence**

Les absences pour motifs valables dues à un cas fortuit ou de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail à condition que, dès que possible, et sauf cas de force majeure au plus tard dans les 24 heures l'intéressé avertisse son employeur du motif de son absence et de sa durée probable.

Cet avis est confirmé dans un délai maximum de trois jours à compter du premier jour d'indisponibilité par écrit accompagné éventuellement par un certificat médical délivré par le médecin traitant de l'intéressé.

### **Article 32 Réembauchage**

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

L'employé réembauché conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de congédiement, la nouvelle indemnité ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

### **Article 33 Remplacement provisoire**

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

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

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

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

### **Article 34 Ancienneté**

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

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

### **Article 35 Travail des femmes**

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

Dans tout établissement, chaque femme pourra utiliser un siège approprié que l'employeur doit mettre obligatoirement à sa disposition.

### **Article 35 bis Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles R. 140-2 et suivants et les articles R. 140-1 et suivants du Code du travail.

Les difficultés pouvant naître de l'application du principe de l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission mixte de conciliation prévue à l'article 22 de la présente convention collective.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

### **Article 36** **travail des jeunes**

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

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de dix-huit ans doivent être soumis et se soumettre tous les trois mois à un examen médical.

### **Article 37** **Hygiène et sécurité**

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladie professionnels ou d'accidents graves ou collectifs fera l'objet d'une surveillance médicale adaptée à chaque cas.

### **Article 38** **Congés payés**

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, les employés ont droit à un congé annuel de deux jours ouvrables par mois de présence, étant bien entendu :

**a)** Qu'un jour férié tombant pendant la période des congés doit prolonger d'un jour le repos effectif; qu'en matière de rémunération, ce jour supplémentaire doit être assuré au salarié;

**b)** Les périodes de congé payé, les périodes de repos compensateur, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L.122-30 du Code du travail, et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'une année pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et les congés d'éducation ouvrière, sont considérés comme périodes de travail effectif. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

**c)** 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 vacances sont à prendre.

**d)** Les périodes de congés et l'ordre des départs sont fixés par l'employeur après consultation des délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise, ou à défaut du personnel. Cet ordre sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés et spécialement de leur situation de famille. L'employeur s'efforcera notamment de favoriser le départ en congés des membres d'une famille vivant sous le même toit, à la même date.

La période des congés sera portée à la connaissance du personnel par affichage deux mois avant les premiers départs, et l'ordre des départs un mois avant les premiers départs.

**e)** Les congés doivent être normalement pris pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Toutefois, ils peuvent être fractionnés avec l'accord du salarié. Le temps de congé pris en dehors de cette période vaut à l'intéressé

deux jours ouvrables supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et à un jour supplémentaire lorsqu'il est compris entre trois et cinq;

**f)** 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 congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel sont intégralement remboursés.

**g)** Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels et les périodes de réserve obligatoire ne peuvent entraîner une réduction du congé.

**h)** Conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du Code du travail, l'indemnité de congés payés est égale à la plus élevée des deux sommes suivantes :

Soit un douzième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence;

Soit la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

**i)** Pour le personnel ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise, les absences pour maladie d'une durée consécutive d'un mois au minimum et de deux mois au maximum n'entraîneront pas de réduction de la durée du congé payé.

### **Article 38 bis** **Absence pour garder un enfant malade**

Les mères de famille ou les pères veufs ou divorcés ayant la charge effective d'un enfant auront droit à un congé exceptionnel pour garder un enfant de moins de quinze ans malade, dans la limite de huit jours par an.

Après six mois de présence dans l'entreprise, ces absences n'entraîneront aucune réduction des appointements ni des avantages sociaux.

Pour bénéficier de ces autorisations d'absence, les ayants droit devront prévenir l'employeur dans les meilleurs délais et présenter dans les quarante-huit heures un certificat médical.

### **Article 39** **Congés spéciaux de courte durée**

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

Mariage du salarié : quatre jours;

Mariage d'un enfant : deux jours;

Décès du conjoint, d'un enfant, d'un ascendant ou d'un descendant, du beau-père, de la belle-mère (délais de route non compris) : deux jours;

Décès d'un collatéral (frère, soeur, beau-frère, belle-soeur) : un jour;

Première communion d'un enfant : un jour;

Pré-sélection militaire (après trois mois de présence) dans la limite de : trois jours.

Pour des cas exceptionnels et sérieusement motivés, les salariés pourront demander un congé sans traitement pour une période de courte durée.

#### **Article 39 bis Jours fériés**

Dans les entreprises qui répartissent l'horaire individuel de leurs salariés sur cinq jours, et qui accordent par roulement le deuxième jour de congé hebdomadaire, lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de repos d'un salarié, celui-ci bénéficie d'un jour de repos supplémentaire à prendre à une date fixe en accord avec l'employeur, dans les six semaines qui suivent le jour férié.

#### **Article 40 Maternité**

Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions des articles L. 122-26 et suivants, L. 224-1 et R. 122-9 du Code du travail.

#### **Article 41 Obligations militaires**

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

Les périodes de réserves obligatoires non provoquées, ne seront pas imputées sur les congés annuels.

La période obligatoire d'orientation prémilitaire ne donnera pas lieu à retenue de salaire, dans la limite de trois jours, sur justification émanant de l'autorité militaire.

#### **Article 42 Délai-congé**

Le délai-congé, après le mois d'essai ou la période d'essai déterminée d'un commun accord, est fixé comme suit :

En cas de démission du salarié :

- a) D'un ouvrier horaire : huit jours;
- b) D'un employé à salaire mensuel : un mois.

En cas de licenciement du fait de l'employeur, sauf en cas de faute grave :

- a) Personnel horaire ayant moins de six mois de présence : une semaine;
- b) Personnel à salaire horaire ayant plus de six mois de présence et moins de deux ans et personnel à salaire mensuel ayant moins de deux ans de présence : un mois;
- c) Personnel à salaire horaire ou mensuel ayant plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue, suivant les dispositions de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 : deux mois.

En cas de démission ou de licenciement d'un cadre non provoqués par une faute grave, sauf convention particu-

lière, le délai-congé réciproque sera fixé à trois mois après la période d'essai.

#### **Article 43**

En cas de licenciement, pendant la période du délai-congé, et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés sont autorisés à s'absenter pendant deux heures par jour. 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 et un jour au gré du salarié, ou l'équivalence bloquée sur un jour ou deux.

En cas de licenciement, si avec l'assentiment de l'employeur, le salarié n'exécute pas la totalité du délai-congé, il percevra intégralement les avantages prévus par la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973.

#### **Article 44 Indemnité de licenciement**

Tout salarié licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement indépendante de celle qui résulte, le cas échéant, du délai congé.

Cette indemnité est fixée à :

Moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté;

À partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

#### **Article 45 Retraite complémentaire**

L'adhésion à un régime de retraite complémentaire, type Unirs, est obligatoire pour tous les employés et ouvriers, au mois ou à l'heure. La cotisation est fixée à 4 p. 100 du salaire réel (2,40 p. 100 à la charge de l'employeur, 1,60 p. 100 à la charge du salarié).

#### **Article 46 Indemnité de départ en retraite**

Le salarié qui prend sa retraite à l'âge légal, et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

Un vingtième de mois par année de présence, pour ceux ayant moins de dix ans d'ancienneté;

Deux vingtièmes de mois par année de présence, pour la tranche après dix ans d'ancienneté.



Les indemnités ci-dessus seront calculées sur la base du salaire moyen effectif net des trois derniers mois.

Si la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'indemnité ne pourra pas être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 44 de la présente convention.

#### **Article 47**

Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emploi figurant à l'annexe Classification et salaires.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1975, les salaires minima s'entendent pour une durée de travail de quarante heures par semaine, quels que soient l'activité de l'entreprise et l'effectif de salariés.

#### **Article 47 bis**

##### **Travaux pénibles, insalubres, dangereux**

Les majorations de salaires pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux seront négociées au niveau des branches professionnelles, à la demande de l'organisation signataire la plus diligente.

#### **Article 47 ter**

##### **Travailleurs handicapés**

La rémunération d'un salarié que ses aptitudes physiques placent, pour le travail qu'il a à effectuer, dans des conditions d'infériorité notoire dûment constatée par le médecin du travail, ne pourra en aucun cas, être inférieure de plus de 10 p. 100 au salaire minimum de l'emploi qu'il occupe.

Le nombre de salariés auxquels s'applique cette réduction ne pourra excéder le dixième de l'effectif de l'entreprise.

D'autre part, le chef d'établissement s'efforcera, dans la mesure des postes disponibles, d'affecter les diminués physiques à des travaux leur permettant de bénéficier d'un salaire égal à celui des salariés de même catégorie. Cette recherche sera effectuée en collaboration avec le médecin du travail et le comité d'hygiène et de sécurité lorsqu'il en existe un.

#### **Article 48**

Le personnel bénéficiaire de la présente convention collective est payé au mois.

#### **Article 49**

##### **Apprentissage**

Les conditions de l'apprentissage, et notamment les modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L. 111-1 et suivants, les articles R. 111-1 et suivants, et les articles D. 117-1 et suivants *et D.811-32 et suivants* du Code du travail.

Les cours sont dispensés par les organismes agréés par la commission départementale d'apprentissage.

#### **Article 49 bis**

##### **Formation et perfectionnements professionnels**

Afin de permettre aux salariés des deux sexes d'acquiescir ou de perfectionner leur qualification professionnelle, les employeurs, en accord avec la commission de formation du comité d'entreprise lorsqu'il en existe un, examineront les conditions dans lesquelles ceux-ci pourront se voir faciliter l'accès et la participation à des cours de formation, de perfectionnement et de promotion.

Les élèves régulièrement inscrits auront la faculté de quitter leur travail avant l'heure normale lorsque cela sera nécessaire, mais l'employeur pourra leur demander toute justification.

#### **Article 50**

Les employeurs s'engagent à respecter le principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes.

Toutefois, pour les salariés de seize à dix-huit ans (non apprentis) les salaires minima garantis pourront supporter un abattement d'âge de 10 p. 100.

Cet abattement sera supprimé après six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

#### **Article 51**

##### **Primes d'ancienneté**

*((se reporter à l'avenant n° 37 du 12 octobre 1987))*

Le montant de la prime d'ancienneté est égal à 3 p. 100, 5 p. 100, 7 p. 100, 9 p. 100, 11 p. 100, 13 p. 100, 15 p. 100 du salaire minimum au coefficient 120, après trois ans, cinq ans, sept ans, neuf ans, onze ans, treize ans, quinze ans d'ancienneté.

#### **Article 52**

##### **Heures supplémentaires**

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

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

50 p. 100 de majoration pour les heures suivantes, à partir de la quarante-neuvième heure dans la semaine.

Le refus par le salarié d'accomplir l'horaire de travail collectif légalement établi pour son service peut constituer un juste motif de licenciement.

Les équivalences sont supprimées pour le personnel de vente des commerces de détail alimentaires et non alimentaires des Vosges entrant dans le champ d'application de la convention collective.

En conséquence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1975, les salaires minima s'entendent pour une durée de travail de quarante heures par semaine, quels que soient l'activité de l'entreprise et l'effectif de salariés.

#### **Article 53**

##### **Maladie - Accidents**

Toute absence doit obligatoirement être justifiée dans le délai de trois jours.

Toute absence non justifiée dans ce délai autorise l'employeur à constater la rupture de plein droit du contrat de travail.

Les absences justifiées par la maladie ou l'accident dûment constatés par certificat médical *et contre-visite s'il y a lieu*, ne peuvent constituer un motif de licenciement qu'après une absence de :

Six mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre six mois et cinq ans;

Huit mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre cinq et dix ans;

Dix mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre dix et quinze ans;

Douze mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à quinze ans.

En cas d'absences discontinues pour maladie ou accident, la durée totale de ces absences s'apprécie dans le cadre d'une durée égale au double de la durée de suspension. Il en résulte que le total des absences discontinues ne devra pas dépasser :

Six mois sur une période de douze mois à compter du début de la première absence, si l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre six mois et cinq ans;

Huit mois sur une période de seize mois à compter du début de la première absence, si l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre cinq ans et dix ans;

Dix mois sur une période de vingt mois à compter du début de la première absence, si l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre dix ans et quinze ans;

Douze mois sur une période de vingt-quatre mois à compter du début de la première absence, si l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à quinze ans.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnus comme tels par la sécurité sociale, les périodes de garantie ci-dessus sont portées à dix-huit mois maximum, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

À la fin des périodes indiquées ci-dessus, l'employeur aura la faculté de licencier le salarié malade, en respectant les prescriptions réglementaires.

Le salarié licencié jouira pendant six mois d'une priorité de réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la résiliation du contrat, peut intervenir dans les conditions prévues à la présente convention, si la cause de cette résiliation est indépendante de la maladie ou de l'accident.

#### **Article 53 bis Régime de prévoyance**

*(Modifié par avenant n° 33 du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 15 juin 1988, JO 26 juin 1988)*

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

#### **A**

##### **Garantie de ressources et indemnités journalières**

Garantie à 100 p. 100 du salaire net perdu :

a) Du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt, jusqu'au 180<sup>e</sup> jour pour accident du travail, maladie professionnelle, accident du trajet;

b) Du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt jusqu'au 180<sup>e</sup> jour en cas d'hospitalisation supérieure à deux jours consécutive à une maladie ou à un accident de la vie courante;

c) Autres maladies et accidents de la vie courante :

— du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt au 180<sup>e</sup> jour pour les salariés ayant plus de dix-huit mois d'ancienneté dans l'entreprise;

— du 16<sup>e</sup> jour d'arrêt au 180<sup>e</sup> jour pour les salariés ayant moins de dix-huit mois d'ancienneté.

#### **B**

##### **Longue maladie**

Les salariés ayant épuisé leurs droits au titre du paragraphe A ci-dessus bénéficieront d'une indemnisation complémentaire égale à 100 p. 100 du salaire mensuel net de référence, déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale, à compter du 181<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour.

Les indemnités sont revalorisées en fonction de la variation des salaires minima.

#### **C**

##### **Rente d'invalidité**

Les salariés bénéficiant d'une rente d'invalidité percevront une rente complémentaire de :

— 25 p. 100 du salaire annuel de référence pour les salariés classés en deuxième et troisième catégorie;

— 15 p. 100 du salaire annuel de référence pour les salariés classés en première catégorie, dans la limite de 100 p. 100 du salaire net perdu, compte tenu de la rente sécurité sociale et éventuellement du salaire net gagné.

#### **D**

##### **Garantie décès invalidité**

En cas de décès d'un assuré, il sera versé aux bénéficiaires un capital déterminé comme suit d'après sa situation de famille :

— célibataire, veuf, divorcé, séparé sans personne à charge : 45 p. 100 d'une année de salaire;

— célibataire, veuf, divorcé, séparé avec personne à charge : 60 p. 100 d'une année de salaire;

— marié : 60 p. 100 d'une année de salaire;

— majoration par personne à charge : 15 p. 100 d'une année de salaire.

Extension en cas d'invalidité permanente et totale classée en invalidité de catégorie 3 par la sécurité sociale

En cas d'invalidité permanente et totale classée en invalidité de catégorie 3 par la sécurité sociale, il est versé un capital égal à celui défini ci-dessus :

— en une seule fois, si l'invalidité résulte d'un accident;

---

— en vingt-quatre mensualités égales à partir du sixième mois suivant la constatation de l'invalidité si celle-ci résulte d'une maladie.

Le versement de ce capital annule le versement d'un autre capital en cas de décès avant l'âge de soixante ans.

Les cotisations afférentes aux garanties ci-dessus se répartissent comme suit :

— chapitres A et D : à la charge exclusive de l'employeur (cette cotisation incluant les obligations nées de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation);

— chapitres B et C : à la charge exclusive du salarié.

Les entreprises visées à la présente convention sont tenues d'affilier leur personnel à la CIPREV, institution agréée par arrêté du ministère du travail en date du 13 juin 1973, sans adhésion antérieure à une autre institution assurant un régime équivalent.

2° Date d'application : 1<sup>er</sup> septembre 1983.

3° Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant qui sera déposé à la direction du travail et de la main-d'oeuvre des Vosges.

#### **Article 54 Bulletin de paye**

À l'occasion de chaque paye, il sera remis un bulletin comportant les mentions prévues par l'article R. 143-2 du Code du travail.

#### **Article 54 bis Prime de transport**

*(Se reporter à l'avenant n° 37 du 12 octobre 1987)*

Une indemnité de transport est accordée au personnel résidant à plus de 1 kilomètre de son lieu de travail. L'indemnité est fixée à 35 F par mois à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1975.

La prime de transport est réduite de moitié pour les salariés à mi-temps et pour ceux utilisant, au repos de midi, un véhicule de l'entreprise.

Elle est supprimée totalement pour les salariés qui utilisent de façon permanente, pour l'ensemble de leurs trajets, un véhicule de l'entreprise.

En ce qui concerne le personnel à temps partiel, la prime de transport sera accordée au prorata du nombre de trajets effectués au cours du mois.

#### **Article 55 Dispositions finales**

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

#### **Article 56**

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes d'Épinal, conformément aux dispositions des articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du travail.

#### **Article 57**

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie du présent accord pourra y adhérer ultérieurement; cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt aura été effectué.

#### **Article 58 Extension**

Les parties contractantes conviennent de solliciter du ministre du travail un arrêté d'extension de la présente convention, dans les conditions fixées à l'article L. 133-10 du livre I<sup>er</sup> du Code du travail.

**ANNEXE****Classification et salaires****Avenant n° 37 du 12 octobre 1987**

[Non étendu]

**Signataires :**Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des syndicats et groupements commerciaux des Vosges.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union départementale CFDT.

**Barème des salaires minima**

Le barème des salaires minima, tel qu'il résulte de l'avenant n° 36 du 9 juin 1986, est majoré de 4,70 p. 100 représentant :

- l'augmentation du coût de la vie : 4,34 p. 100 (indice retenu 168, août 1987);
- l'augmentation du pouvoir d'achat : 0,36 p. 100.

**Date d'application**1<sup>er</sup> octobre 1987.**Salaires minimaux à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1987**

Les salaires minimaux ci-dessous sont déterminés pour une durée de trente-neuf heures par semaine (169 heures par mois) quelle que soit la nature de l'activité de l'entreprise (commerces alimentaires ou commerce non alimentaires) et la date d'embauche

CATÉGORIES	SALAIRES MINIMAUX conventionnels (en francs)	SMIC (en francs)		
		Horaire	Mensuel	Horaire
<b>Première catégorie (coefficient 100)</b>	4 606,80	27,26	4 705	27,84
Débutants toutes catégories.				
Personnel affecté au nettoyage.				
<b>Deuxième catégorie (coefficient 120)</b>	4 606,80	27,26	4 705	27,84
Garçon de magasin.				
Livreur non encaisseur.				
Manutentionnaire 3 mois à 1 an de pratique.				
Vendeur 3 mois à 1 an de pratique.				
Employé aux écritures et dactylo 3 à 6 mois de pratique.				
<b>Troisième catégorie (coefficient 140)</b>	4 662,29	27,59	4 705	27,84
Manutentionnaire 1 à 3 ans de pratique.				
Vérificateur de commandes.				
Préparateur de commandes(spécialisé).				
Chauffeur jusqu'à 3,5 tonnes.				
Vendeur de moins de 20 ans.				
Vendeur de 1 à 3 ans de pratique.				
Vendeur débutant avec CAP de vendeur dans la spécialité considérée.				
Retoucheur qualifié.				
Caissier de petite caisse.				
Employé aux écritures plus de 6 mois de pratique.				
Dactylo 2 <sup>e</sup> degré (capable de 40 mots/ minute machine).				

CATÉGORIES	SALAIRES MINIMAUX conventionnels (en francs)	SMIC (en francs)		
Magasinier réceptionnaire.				
<b>Quatrième catégorie (coefficient 145)</b>	4 676,00	27,67	4 705	27,84
Manutentionnaire après 3 ans de pratique.				
Réceptionnaire spécialisé.				
Chauffeur-livreur jusqu'à 3,5 tonnes.				
Vendeur après 3 ans de pratique.				
Retoucheur hautement qualifié.				
Dactylo-facturière.				
Sténodactylo 1 <sup>er</sup> degré (capable de moins de 40 mots/minute machine et de 100 mots sténo).				
Vendeur-retoucheur après 3 ans de pratique.				
<b>Cinquième catégorie (coefficient 150)</b>	4 690,56	27,75	4 705	27,84
Chef d'équipe (préparation et manutention).				
Chauffeur-livreur-encaisseur jusqu'à 3,5 tonnes.				
Chauffeur-livreur plus de 3,5 tonnes.				
Caissier.				
Sténodactylo 2 <sup>e</sup> degré (capable de plus de 40 mots/minute machine et de 100 mots sténo).				
Vendeur-retoucheur qualifié.				
<b>Sixième catégorie (coefficient 160)</b>	4 716,74	27,91		
Vendeur technique.				
Premier vendeur.				
Chauffeur-livreur- encaisseur au-dessus de 3,5 tonnes.				
Sténodactylo-correspondancièrè répondant à la définition de sténodactylo et chargée de répondre seule couramment à des lettres simples.				
<b>Septième catégorie (coefficient 180)</b>	4 771,18	28,23		
Chef de rayon 1 <sup>er</sup> échelon.				
<b>Huitième catégorie (coefficient 190)</b>	5 037,12	29,81		
Comptable commercial 1 <sup>er</sup> échelon traduisant toutes les opérations commerciales et financières, les composant, les assemblant pour pouvoir en tirer : prix de revient, bilan statistique, balance, prévision de trésorerie.				
<b>Neuvième catégorie (coefficient 210)</b>	5 566,00	32,93		
Chef de groupe.				
Comptable commercial 2 <sup>e</sup> échelon : outre les attributions de comptable commercial 1 <sup>er</sup> échelon, établit et présente avec les justifications nécessaires les différents éléments du bilan et du compte d'exploitation.				

**Montant de la prime d'ancienneté à**

**compter du 1<sup>er</sup> octobre 1987 (en francs)**

	ANCIENNETÉ						
	3 ans	5 ans	7 ans	9 ans	11 ans	13 ans	15 ans
Montant de la prime pour un mois complet de travail effectif	138,20	230,34	322,48	414,62	506,75	598,88	691,02
Prime par heure de travail effectif	0,82	1,363	1,908	2,453	2,999	3,544	4,089

*Il est rappelé que l'indemnité de transport (43 F par mois), attribuée dans les conditions de l'article 54 bis*

*de la convention collective, est soumise aux charges sociales pour la partie excédant 23 F.*

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### Repos hebdomadaire et Travail dominical

#### Accord-cadre du 30 juin 2016

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPA ;

MEDEF Vosges.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UD CFE CGC ;

UD CFDT.

#### Préambule

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire ;

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française et d'assurer notamment la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations temporaires de droit de l'article L. 3132-26 du code du travail, qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions.

**ont convenu ce qui suit :**

#### Article 1er Champ d'application

Le présent accord-cadre interprofessionnel concerne l'ensemble des établissements de vente au détail, spécialisés ou non, ainsi que l'ensemble des salariés embauchés directement par ces établissements ou sous contrat d'intérim, quels que soient les emplois concernés.

Par ailleurs, les parties signataires, conscientes que les professions de la propreté et de la prévention/sécurité ne peuvent relever d'un arrêté préfectoral de fermeture, souhaitent prévoir l'application des présentes compensations au travail du dimanche, aux salariés de ces secteurs.

Les parties signataires ont souhaité regrouper et remplacer l'ensemble des accords départementaux existants

en matière de repos hebdomadaire et de travail dominical, dans un même texte.

Elles ont souhaité également en actualiser les clauses ainsi que les dispositions juridiques en concordance avec celles issues de la loi du 6 août 2015, dite «Loi Macron».

Toutefois, les clauses de cet accord ne concernent pas :

- les secteurs de la boulangerie et des stations-service, non concernés par les nouvelles dispositions,
- les commerces de détail alimentaires, pouvant déroger de droit au repos dominical en ouvrant jusqu'à 13 heures, et dont les spécificités sont fixées par la loi, nonobstant le respect de l'arrêté préfectoral d'interdiction de vente de pain un jour par semaine,
- les commerces non sédentaires, le dimanche matin, dans les communes où se tient le marché (sans emploi de personnel),
- les commerces de détail installés dans les sept communes classées «zones touristiques» par arrêté préfectoral, pour lesquelles un accord, sur les contreparties au travail dominical pour les salariés, interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2017.

Le champ d'application territorial est constitué par le département des Vosges.

Les clauses du présent accord-cadre et ses avenants professionnels conclus pour son application s'entendent sous réserve de leur conformité aux dispositions de l'article L. 2252-1 du code du travail.

#### Article 2 Modalités

Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un salarié.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 35 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire est donné collectivement le dimanche à l'ensemble du personnel.

Dans le cas des dérogations accordées par le Maire, en vertu de l'article L. 3132-26 du code du travail, ce repos pourra être accordé par roulement.

#### Article 3 Dérogations accordées par le Maire

Les dérogations à la règle du repos dominical du personnel dans les commerces de détail, prévues à l'article L. 3132-26 du code du travail, sont octroyées par le Maire selon les modalités suivantes :

Le nombre de dimanches pouvant être travaillés ne peut excéder douze par an.

La décision du Maire est obligatoirement précédée de l'avis des organisations syndicales de salariés et d'employeurs et donne lieu à une délibération du Conseil Municipal.

Si le nombre de dimanches souhaité excède cinq, l'avis conforme de l'E.P.C.I. dont la commune est membre, est requis.

*La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante (voir liste en annexe 1).*

*Cette liste ne s'applique pas aux concessions et commerces de détail de l'automobile, pour lesquels la liste des dimanches d'ouverture est fixée nationalement par les constructeurs en fin d'année pour l'année suivante.*

#### **Article 4 Volontariat**

*Aux termes de l'article L. 3132-27-1 du code du travail, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche.*

*L'employeur communiquera aux salariés les dates des dimanches qui seront travaillés, dates arrêtées par les communes, afin que les salariés puissent se positionner en amont.*

*En application du principe de volontariat, le refus de travailler le dimanche ne peut être un motif de refus d'embauché, d'une mesure discriminatoire et ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.*

*La manifestation du volontariat peut consister en l'envoi d'un courriel, d'un courrier (Lettre envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre), ou d'un formulaire préétabli d'acceptation (voir annexe 2).*

*Le salarié pourra changer d'avis, suivant la même procédure, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois avant le dimanche concerné (voir annexe 3).*

#### **Article 5 Garanties et contreparties**

*Sous réserve de dispositions plus favorables prévues par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement :*

- La durée de la journée de travail le dimanche ne pourra pas être supérieure à huit heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises.*
- Le dimanche travaillé, la fermeture se fera à 18 heures, sauf s'il tombe la veille d'un jour férié où la fermeture se fera à 17 heures.*
- Aucun salarié ne pourra être occupé plus de deux dimanches par mois.*
- Aucun salarié ne pourra travailler plus de deux dimanches consécutifs.*
- Le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant ou suivant un dimanche travaillé pour le salarié.*
- Si le repos dominical est supprimé le jour d'un scrutin national ou local, des mesures seront prises, telles que l'aménagement d'horaires, pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote.*
- Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, les salariés privés du repos du dimanche bénéficieront, en application de l'article L. 3132-27 du code du travail, d'une majoration de 120 % à compter*

*de la signature du présent accord, ainsi que d'un repos compensateur équivalent en temps, sans préjudice des majorations légales pour heures supplémentaires.*

*Ce repos sera accordé collectivement ou par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos et ne pourra être pris un jour férié.*

*Tout ou partie des journées de récupération du travail dominical peut être récupéré et utilisé au-delà du délai de 15 jours, à la demande du salarié, et après accord de la direction.*

#### **Article 6 Compensations**

*- Frais de transports : prise en charge par l'employeur des frais de déplacement supplémentaires (transports en communs, parking ...).*

*- Frais de repas : Les salariés qui sont amenés à travailler toute la journée du dimanche bénéficieront d'un chèque-déjeuner pour chaque dimanche travaillé dès lors que l'entreprise a mis en place des titres-restaurants. Pour les salariés employés par des entreprises ne disposant pas de titres-restaurants, l'employeur versera une indemnité forfaitaire de repas, non soumise à cotisations compte tenu des frais exposés, dont le montant est fixé à la limite d'exonération admise par l'URSSAF et revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> janvier. Pour 2016, la limite d'exonération s'élève à 6,30 €.*

*- Frais de garde d'enfants : L'employeur s'engage à rembourser les frais de garde des enfants de moins de 12 ans aux salariés, sur présentation de justificatifs des dépenses réellement occasionnées et dans la limite de la déductibilité fiscale (voir annexe 4 - réseau des assistantes maternelles [non déposée]).*

#### **Article 7 Durée et effet de l'accord**

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et prend effet à compter de la date de signature du présent accord.*

*Cet accord-cadre interprofessionnel départemental remplace les accords départementaux de branche existants et leurs avenants conclus dans les secteurs :*

- du commerce de détail de l'automobile (du 24 novembre 1998),*
  - du commerce et de la vente de meubles (du 26 novembre 1998),*
  - du commerce de détail du vêtement, de la chaussure et des articles de sport (du 3 novembre 2003),*
- ainsi que l'accord-cadre interprofessionnel départemental (du 3 décembre 2003) et ses deux avenants.*
- En application de l'article L. 3132-29 modifié du code du travail, les arrêtés préfectoraux de fermeture des commerces peuvent être abrogés à la demande des organisations représentatives de salariés ou d'employeurs, exprimant la volonté de la majorité des membres de la profession de la zone géographique concernée.*



Sont visés les arrêtés préfectoraux de fermeture suivants : n° 1253/87 (optique-lunetterie) ; n° 2813/98 (automobile), n° 459/04 (vêtement-chaussure-articles de sport), n° 255/04 (ameublement-décoration-équipement de la maison).

#### **Article 8** **Suivi et interprétation**

Une commission paritaire, de suivi et d'interprétation, composée des organisations signataires est mise en place et se réunira en début de chaque année, ou sur demande de l'une des organisations signataires sur invitation de l'Unité Département des Vosges de la Direccte d'Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine.

#### **Article 9** **Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de l'Unité Départementale des Vosges de la Direccte (une version sur support papier et une version sur support électronique). Un exemplaire sera, en outre, déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes d'Epinal.

Soucieuses d'assurer l'application de la réglementation sur le principe du repos dominical, les organisations syndicales signataires s'engagent à faire la publicité de cet accord auprès de leurs adhérents, en leur transmettant un exemplaire, pour en favoriser le respect.

#### **Article 10** **Extension et application de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail, afin d'en rendre obligatoires les clauses dans les champs d'application professionnel et territorial. Les partenaires sociaux signataires de la présente convention représentant les intérêts des salariés ou ceux des professionnels demandent à l'Administration à être informés des situations d'infraction pour pouvoir faire valoir lesdits intérêts.

### **Annexe 1 à l'accord-cadre du 30 juin 2016**

	Nombre de dimanches autorisés	Détails	Date de la délibération
Communauté d'agglomération d'Epinal	9	«approuver, pour 2016, un cadre commun permettant la possibilité de 9 ouvertures dominicales pour les commerces de détail situés sur le territoire de la Communauté d'Agglomération d'Epinal» ; «approuver pour 2016, les possibilités d'ouvertures dominicales pour les commerces de détail situés sur le territoire de la Communauté d'Agglomération d'Epinal selon le calendrier suivant ; 2 dimanches (1 <sup>er</sup> dimanche des soldes d'hiver et d'été, 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles (fêtes locales, portes ouvertes, braderie...))»	14 décembre 2015
Jeuxey	9	1 <sup>er</sup> dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles	16 décembre 2015
Golbey	9	1 <sup>er</sup> dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles	16 décembre 2015
Thaon-les-Vosges	9	1 <sup>er</sup> dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles	23 décembre 2015
Communauté de communes des Balcons des Hautes Vosges		«Avis favorable pour l'ouverture des commerces selon les délibérations communales» «le nombre maximal de 12 dimanches pourra en fonction de l'avis des communes être appliqué à l'ensemble du territoire»	15 décembre 2015
Fresse-sur-Moselle	12	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> dimanches des soldes d'hiver et d'été (4) ; 2 vide-greniers ; 2 braderies ; 2 ventes privées ; 2 <sup>ème</sup> et dernier dimanches avant Noël	10 décembre 2015
Saint-Maurice-sur-Moselle	12	«précise que les dates retenues sont : 2 premiers : dimanches soldes d'hiver ; 2 premiers dimanches soldes été ; dernier dimanche de septembre et premier dimanche d'octobre ; quatre premiers dimanches de décembre ; vacances d'hiver : 2 premiers dimanches des vacances (zone B)»	21 décembre 2015
Le Thillot	9	3 dimanches lors des vacances de février ; 3 dimanches avant Noël ; 1 <sup>er</sup> dimanche des soldes hiver/été (2) ; 1 <sup>er</sup> dimanche de juin	27 novembre 2015
Communauté de communes de la Haute Moselotte			
Communauté de communes Terre de Granite			

**Commerces de détail alimentaires et non alimentaires du département des Vosges**

	<i>Nombre de di- manches autorisés</i>	<i>Détails</i>	<i>Date de la délibé- ration</i>
<i>Communauté de communes de la Porte des Hautes Vosges</i>			
<i>Eloyes</i>	5	<i>pas de précisions sur les dimanches ouverts</i>	14 décembre 2015
<i>Communauté de communes des Vosges Méridionales</i>			
<i>Communauté de communes de la ré- gion de Rambervillers</i>			
<i>Communauté de communes de la Moyenne Moselle</i>			
<i>Communauté de communes du Val de Voge</i>			
<i>Communauté de communes de la Moyenne Moselle</i>	11	«propose l'ouverture dérogatoire des commerces de détail non-alimentaires le dimanche avec salariés volontaires les dimanches suivants de l'année 2016 ; 3 janvier 2016, 14 février 2016, 20 mars 2016, 27 mars 2016, 15 mai 2016, 29 mai 2016, 19 juin 2016, 3 juillet 2016, 4, 11 et 18 décembre 2016»	11 février 2016
<i>Communauté de communes Bruyères-Vallons des Vosges</i>			
<i>Bruyères</i>	5	8 mai, 11 et 18 décembre, 1 <sup>er</sup> dimanche des soldes d'hiver et d'été	21 décembre 2015
<i>Laval-sur-Vologne</i>	5	26 juin, 28 août, 04 - 11 et 18 décembre 2016	29 janvier 2016
<i>Communauté de communes de la Voge vers les rives de la Moselle</i>	plus de 5	«émet un avis favorable à l'ouverture dominicale de plus de 5 dimanches par an»	16 décembre 2015
<i>Arches</i>	9	1 <sup>er</sup> dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles	17 décembre 2015
<i>Pouxieux</i>	9	1 <sup>er</sup> dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles	18 décembre 2015
<i>Xertigny</i>	9	1 <sup>er</sup> dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles	
<i>Communauté de communes du sec- teur de Dompierre</i>			
<i>Communauté de communes du bas- sin de Neufchâteau</i>		1 <sup>er</sup> dimanche des soldes hiver/été (2) ; 3 dimanches en décembre	
<i>Neufchâteau</i>	5		14 décembre 2015
<i>Communauté de communes du Pays de Châtenois</i>			
<i>Châtenois</i>	5	«5 dimanches au cours de l'année 2016, pour les secteurs d'activités suivants : secteur automobile : les dimanches 17 janvier, 13 mars, 12 juin, 18 septembre et 16 octobre 2016 ; secteur vêtements-chaussures-articles de sports : les dimanches 3 janvier, 27 mars, 3 juillet et 18 décembre 2016 ; secteur ameublement : le dimanche 27 mars 2016»	16 décembre 2015
<i>Communauté de communes du Pays de Mirecourt</i>			
<i>Mirecourt</i>	9	1 <sup>er</sup> dimanche des soldes hiver/été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles	21 décembre 2015
<i>Communauté de communes de Bul- gnéville entre Xaintois et Bassigny</i>			
<i>Communauté de communes de Vittel Contrexéville</i>			
<i>Contrexéville</i>	5	5 mai ; 14 juillet ; 11 novembre ; 11 et 18 décembre	3 décembre 2015

	Nombre de dimanches autorisés	Détails	Date de la délibération
Communauté de communes du Pays de Saone et Madon			
Communauté de communes du Pays de la Saone Vosgienne			
Communauté de communes des Marches de Lorraine			
Communauté de communes de la Vallée de la Plaine		«...sur les 12 dimanches demandés par les commerçants de Raon-l'Etape : 1 dimanche dans les soldes d'hiver : dimanche 3 janvier 2016 ; 3 dimanches dans les soldes d'été : dimanches 26 juin, 3 et 11 juillet 2016 ; 4 dimanches avant Noël soit les 27 novembre, 04, 11 et 18 décembre 2016 ; 4 autres dimanches : les 10, 17 et 24 avril et le 4 septembre 2016»	3 décembre 2015
Raon-l'Etape	12		23 décembre 2015
Communauté de communes du Pays des Abbayes			
Etival-Clairefontaine	5	«fixe le nombre de dimanches travaillés à 5 pour l'année 2016, à savoir : 20 mars - 8 mai - 28 août - 18 décembre et 28 décembre»	22 décembre 2015
Communauté de communes des Hauts-Champs			
Communauté de communes Fave-Meurthe-Gallilée	12	«Suite au courrier de la commune de Sainte-Marguerite, 12 dates sont proposées pour l'année 2016 pour deux secteurs d'activités et 5 dimanches pour le secteur automobile : pour «vêtements-chaussures-articles de sport» : 10 janvier, 17 janvier, 3 avril, 26 juin, 3 juillet, 28 août, 4 septembre, 2 octobre, 9 octobre, 4 décembre, 11 décembre et 18 décembre ; pour «commerce de détail alimentaire» : 3 janvier, 21 février, 29 mai, 26 juin, 3 juillet, 4 septembre, 30 octobre, 20 novembre, 27 novembre, 4 décembre, 11 décembre, 18 décembre ; pour «l'automobile» : 17 janvier, 13 mars, 12 juin, 18 septembre, 16 octobre.»	9 décembre 2015
Sainte-Marguerite	Entre 5 et 12 selon les secteurs d'activités	«Secteur vêtements-chaussures-articles de sport : magasin GEMO les 10 et 17 janvier, le 3 avril, le 26 juin, le 3 juillet, le 28 août, le 4 septembre, les 2 et le 9 octobre, les 4, 11 et 18 décembre - magasin CCV le 10 janvier, les 26 et 27 juin, le 17 juillet, le 14 août, le 30 octobre, les 13 et 27 novembre, les 4, 11 et 18 décembre. Secteur «tous commerces» : le 3 janvier, le 21 février, le 29 mai, le 26 juin, le 3 juillet, le 4 septembre, le 30 octobre, les 20 et 27 novembre, les 4, 11 et 18 décembre. Secteur automobile : le 17 janvier, le 13 mars, le 12 juin, le 18 septembre, le 16 octobre»	15 décembre 2015
Communauté de communes de Saint-Dié-des-Vosges	12 pour la commune de Saint-Dié-des-Vosges	«décide de donner un avis favorable à l'ouverture des commerces de la Ville de Saint-Dié-des-Vosges 12 dimanches au cours de l'année 2016, selon les dates proposées»	25 novembre 2015
Saint-Dié-des-Vosges	5 pour les concessionnaires automobiles et 12 pour les autres commerces	«Pour les commerces (hors concessions automobiles) : 10 janvier, 7 février, 13 mars, 22 mai, 26 juin, 28 août, 18 septembre, 2 octobre, 20 novembre, 27 novembre, 11 décembre, 18 décembre. Pour les concessionnaires (portes ouvertes) : 17 janvier, 13 mars, 12 juin, 18 septembre, 16 octobre»	22 décembre 2015
Communauté de communes du Val de Neuné			
Corcieux	12	«accepte l'ouverture des établissements de commerce à 12 dimanches par an»	10 décembre 2015
Communauté de communes de Gérardmer-Monts et vallées			

## Annexe 2- Fiche de volontariat

Entreprise :

Nom et prénom :

*Poste occupé :*

*Je soussigné(e) certifie avoir pris connaissance du document intitulé «Accord cadre interprofessionnel du département des Vosges sur le repos hebdomadaire et le travail dominical», exprime dans ces conditions mon accord pour être volontaire pour travailler le(s) dimanche(s) :*

*Je dispose d'un droit de rétractation, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois avant le dimanche concerné.*

*Établi le :*

*Signature :*

### ***Annexe 3 - Fiche de renonciation***

*Entreprise :*

*Nom et prénom :*

*Poste occupé :*

*Je soussigné(e) exprime par la présente ma renonciation à travailler le dimanche, en application de l'accord cadre interprofessionnel du département des Vosges sur le repos hebdomadaire et le travail dominical.*

*Cette décision prend effet dans le délai de un mois à compter de ce jour.*

*Établi le :*