

# Commerces de détail non alimentaires (Bas-Rhin et Haut-Rhin)

IDCC 1970

## Convention collective départementale du 4 février 1997<sup>(1)</sup>

(1) Remplace l'ancienne convention collective du 15 novembre 1976 étendue par arrêté du 21 juin 1978, JO 4 juillet 1978.

[Étendue par arrêté du 18 juillet 1997, JO 1<sup>er</sup> août 1997]

### Signataires :

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

Fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat CFDT des services du Bas-Rhin ;  
Syndicat CFDT services-commerces du Haut-Rhin ;  
CFE-CGC Alsace, la FNECS ;  
Union régionale CFTC d'Alsace ;  
Union départementale FO du Bas-Rhin ;  
Union départementale FO du Haut-Rhin.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Dispositions non-cadres

#### Article 1 Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés du commerce de détail non-alimentaire pour la région Alsace (département du Bas-Rhin et du Haut-Rhin). Elle se substitue dès son entrée en vigueur à la convention collective du 15 novembre 1976 et ses avenants et annexes.

Elle s'impose, sauf dispositions plus favorables du code du travail, du droit local ou d'une convention professionnelle nationale.

Entrent dans le champ d'application de la convention, les entreprises appartenant aux commerces de détail non-alimentaires qui figurent sous les références indiquées dans la nomenclature d'activités et des produits telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, à savoir :

- 52.1 H Grands magasins
- 52.3 E Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté
- 52.4 A Commerce de détail de textiles
- 52.4 C Commerce de détail d'habillement sauf maisons à succursales

- 52.4 E Commerce de détail de la chaussure
  - 52.4 H Commerce de détail de meubles
  - 52.4 L Commerce de détail d'appareils électroménagers et de radiotélévision
  - 52.4 N Commerce de détail de quincaillerie
  - 52.4 R Commerce de détail de livres, journaux et papeterie
  - 52.4 U Commerce de détail de revêtements de sols et de murs
  - 52.4 W Commerce de détail d'articles de sports et de loisirs sauf maisons à succursales
  - 52.4 X Commerce de détail de fleurs
  - 52.4 Y Commerce de détail de charbons et combustibles
  - 52.4 Z Commerce de détail divers en magasin spécialisé
  - 52.5 Z Commerce de détail de biens d'occasion en magasin
  - 52.6 E Commerce de détail non alimentaire sur éventaires et marchés
  - 52.6 G Vente à domicile
- Le code NAF n'est qu'une indication et ne suffit pas à lui seul à la détermination d'une convention.

#### Article 2 Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

#### Article 3 Dénonciation

La convention peut être dénoncée partiellement ou totalement par l'une des parties signataires avec un préavis de six mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et fait l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes d'Alsace.

#### Article 4 Révision

(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention.

À tout moment, la convention et les accords annexes peuvent être révisés ou modifiés suivant la procédure prévue à l'article 27.

#### Article 5 Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

### **Article 6** **Avantages acquis**

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réductions d'avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties les plus favorables des conventions collectives et des accords collectifs nationaux.

Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

### **Article 7** **Droit syndical et liberté d'opinion**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

#### **7-1**

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les parties contractantes s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions ou leurs avis selon les dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail.

Les parties contractantes s'engagent, à l'intérieur des entreprises, à respecter la liberté d'opinion, à ne se livrer à aucune propagande ou n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner :

soit l'exercice du droit syndical, soit la liberté du travail et le droit de propriété.

#### **7-2**

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 412-5 du code du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des heures et des locaux de travail suivant les modalités fixées par accords avec le chef d'entreprise dans un local mis à leur disposition.

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant et placés sur les lieux de passage du personnel, distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont mis à la disposition de chaque section syndicale d'entreprise pour les communications syndicales. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés au personnel de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, mais en dehors des locaux ouverts au public, aux heures d'entrée et de sortie du

travail. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence d'effectuer des actes contraires aux lois.

Dans les entreprises employant plus de deux cent salariés, le chef d'entreprise mettra à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leur délégués.

### **Article 8** **Institution représentative du personnel**

Institution représentative du personnel

Les délégués syndicaux, les délégués du personnel, les représentants aux comités d'entreprise et la délégation unique du personnel sont régis par les dispositions L. 412-11 et suivants du code du travail.

### **Article 9** **Règlement intérieur**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire pour toutes les entreprises d'au moins 20 salariés.

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), s'ils existent, ou à défaut, à l'avis des délégués du personnel.

Un mois avant son entrée en vigueur, le règlement intérieur doit être déposé au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes et affiché sur les lieux de travail.

Simultanément il sera communiqué à l'inspecteur du travail. Un exemplaire sera remis à chaque salarié lors de l'embauchage.

### **Article 10** **Engagement - Période d'essai**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

#### **10-1**

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel à l'ANPE. Dans la mesure du possible, ils embauchent en premier lieu des personnes au chômage.

#### **10-2**

Tout employé embauché est engagé ferme, sauf convention écrite prévoyant une période d'essai.

Cette dernière est d'un mois et ne peut être renouvelée qu'une fois pour une nouvelle durée d'un mois.

La possibilité de renouvellement devra être précisée dans la convention de départ et la prolongation de la période d'essai devra faire l'objet d'un écrit.

Dans le cadre d'un intérim d'une durée de 2 mois, l'employé qui se verrait proposer un contrat d'entreprise ne serait plus soumis à une période d'essai.

Pendant la période d'essai employeur et employé peuvent se séparer en respectant les modalités suivantes :

- sans préavis pendant les 7 premiers jours
- avec un préavis d'une semaine jusqu'au terme du premier mois
- avec un préavis de 2 semaines en cas de prolongation de la période d'essai à 2 mois

Il est précisé que la durée de la période d'essai ne peut se trouver prolongée par le délai de préavis.

### 10-3

En vue de son embauche, tout salarié doit produire à son employeur les documents propres à légaliser celle-ci, notamment son état civil et pour les étrangers les documents prévus par les lois et les décrets en vigueur.

L'employeur s'engage à transmettre aux autorités compétentes l'ensemble des mouvements de personnel de son entreprise, le tout en respect des dispositions énoncées par l'article L. 121-6 du code du travail.

### 10-4

Il est conseillé de confirmer chaque engagement par une lettre d'embauche ou un contrat de travail où sont précisées la catégorie professionnelle et la fonction du salarié telles qu'elles sont définies dans le tableau annexé et les appointements correspondants.

Tout changement de catégorie ou de fonction ayant un caractère permanent doit faire l'objet d'un écrit.

### 10-5

Bénéficieront d'une priorité d'embauchage pendant un an, les salariés ayant été licenciés pour motif économique et ayant manifesté leur souhait d'être réembauchés dès qu'un poste sera disponible dans leur compétence professionnelle.

### 10-6

Toute embauche donnera lieu à une visite médicale conformément à la législation sur la médecine du travail.

## Article 11 Contrats à durée déterminée

### 11-1 Principes

Les employeurs peuvent exceptionnellement faire appel à du personnel temporaire dans le cadre des textes régissant cette forme d'emploi, c'est-à-dire dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- surcroît d'activité temporaire, notamment pendant les périodes de fête, de manifestations commerciales et pendant les périodes de très forte activité (soldes ...), sauf si un licenciement économique a été prononcé dans les 6 mois précédents.

### 11-2 Durée

La durée d'un contrat à durée déterminée ne peut excéder une durée globale de 18 mois, renouvellement compris, la durée de la période renouvelée ne pouvant être supérieure à celle du contrat initial. Cette notion de durée globale ne concerne pas le congé parental et la maladie de longue durée.

S'il se prolongeait au delà de ces 18 mois, le contrat deviendrait un contrat à durée indéterminée.

Le contrat qui doit toujours se présenter sous la forme d'un écrit, soumis au salarié dans les 48 heures doit :

- soit avoir un terme précis dans le cadre du surcroît d'activité ;
- soit préciser une durée minimale dans celui du remplacement.

Dans ce dernier cas, il devra également mentionner le nom de la personne remplacée.

### 11-3 Période d'essai

La période d'essai est fonction de la durée du contrat :

- jusqu'à 6 mois : 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines
- au-delà de 6 mois : 1 mois.

### 11-4 Fin de contrat

Le contrat à durée déterminée prend fin de plein droit par la survenance du terme prévu.

Si le contrat prévoit une clause de renouvellement, les parties se fixeront réciproquement sur leurs intentions 15 jours avant l'expiration du contrat.

À l'issue du contrat, le salarié perçoit une indemnité de précarité de 6 % des rémunérations de la période travaillée.

Cette mesure ne s'applique pas au contrat de vacances pour les étudiants.

### 11-5 Rupture

Seule la faute grave, la force majeure ou l'accord écrit des deux parties peuvent légitimer la rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

## Article 12 Contrat à temps partiel

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

Les employeurs peuvent occuper du personnel à temps partiel c'est-à-dire effectuant un horaire inférieur d'au moins 1/5<sup>e</sup> à la durée normale du travail.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat écrit précisant les horaires de travail et la répartition de la durée du travail et d'un droit de propriété pour un poste de travail à temps complet.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des heures complémentaires dans les limites qui auront été prévues au contrat en respectant un délai de prévoyance de 7 jours, sauf accord express de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles.

Si ces heures complémentaires dépassent l'horaire hebdomadaire légal de travail, elles seront traitées comme des heures supplémentaires.

La rémunération et les congés payés sont calculées au prorata des heures effectuées.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient de tous les droits reconnus aux autres salariés notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Il sera également proposé la fixation d'une période minimale de travail continue ainsi qu'une limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

### **Article 13**

#### **Démission - Licenciement**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

#### **13-1**

##### **Généralités**

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, chacune des parties a le droit de mettre fin au contrat.

Toute rupture du contrat de travail est soumise aux procédures fixées par le code du travail (article L. 122-4 et suivants).

#### **13-2**

##### **Démission**

Le salarié qui veut quitter son entreprise doit signifier son intention par écrit sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge. La procédure doit respecter les dispositions propres à l'article 14.

#### **13-3**

##### **Licenciement**

Sous réserve des dispositions propres aux entreprises de plus de 10 salariés et au licenciement économique (article L. 122-14 et suivants), la procédure de licenciement comporte obligatoirement deux étapes :

— La convocation à un entretien préalable en vue de licenciement par pli recommandé avec AR ou contre décharge. Cette lettre doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler que le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou figurant sur la liste départementale disponible dans les mairies et à l'inspection du travail.

Cette lettre doit respecter un délai de prévenance de 5 jours ouvrables entre la date de réception de la lettre et la date de tenue de l'entretien.

— La notification du licenciement devra intervenir par pli recommandé avec accusé de réception au plus tôt 24 heures après l'entretien et au plus tard 15 jours calendaires après l'entretien. Cette lettre devra énoncer les motifs de la rupture qui doivent être fondés sur des causes réelles et sérieuses.

### **Article 14**

#### **Délai - Congé**

#### **14-1**

##### **Démission**

Le préavis en cas de démission est :

— d'un mois de date à date et

— de 15 jours si l'ancienneté est inférieure à 6 mois.

#### **14-2**

##### **Licenciement**

Après la période d'essai, en cas de licenciement, sauf pour faute grave et lourde, la durée du préavis varie selon l'ancienneté du salarié :

— jusqu'à 2 ans d'ancienneté : 1 mois

— 2 ans et plus : 2 mois.

La notification de la rupture (démission - licenciement) est faite par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de la première présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du délai congé.

#### **Situation des parties pendant le préavis de licenciement**

Pendant le préavis les salariés ont le droit de s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Dès lors que celui-ci est trouvé, le bénéfice de ces heures disparaît, n'ayant plus de raison d'être.

Dans le cadre d'un travail à temps partiel, ces absences seront calculées proportionnellement au temps de travail.

Ces absences sont fixées alternativement un jour à l'initiative de l'employeur, un jour au gré du salarié. Les heures peuvent être groupées d'un commun accord à la demande de l'une des parties. Elles ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

L'employé licencié qui, au cours de son préavis aura trouvé un nouvel emploi, peut, après avoir justifié de sa nouvelle situation à son employeur, occuper cet emploi sans être obligé d'accomplir intégralement son préavis. Il n'aura alors droit qu'au salaire correspondant à la période effective de travail dans l'établissement.

Le préavis peut être remplacé par une indemnité compensatoire qui ne peut en aucun cas être inférieure à la rémunération due en cas de préavis effectué. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

## **Article 15**

### **Indemnités de licenciement**

*(Complété par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

Tout salarié, lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée et qui serait licencié sans avoir commis de faute grave ou lourde, a droit à une indemnité de licenciement dont le montant est calculé de la façon suivante :

- après 2 ans de présence : 10 % du salaire mensuel par année de présence
- après 3 ans de présence : 20 % du salaire mensuel par année de présence
- après 10 ans de présence : 25 % du salaire mensuel par année de présence
- après 15 ans de présence et plus de 50 ans d'âge : 30 % du salaire mensuel par année de présence.

Les années de présence s'entendent comme intégrant le temps d'apprentissage.

Les années de service incomplètes comptent aussi pour le calcul de l'indemnité. Elles doivent donc être retenues proportionnellement à raison de 1/12<sup>e</sup> pour chaque mois de service.

Le salaire servant de base de calcul est le salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Le montant de l'indemnité ne pourra être supérieur à six fois ce salaire.

En cas d'invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale (2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupe) après 50 d'âge, une allocation de fin de carrière basée sur les indemnités de licenciement est due. Le licenciement pour inaptitude ne peut intervenir qu'après avoir été dûment constatée par le médecin du travail.

## **Article 16**

### **Départ en retraite**

*(Complété par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite à partir de soixante ans.

L'employeur peut prendre l'initiative de rompre le contrat de travail d'un salarié à partir de soixante ans lorsque celui-ci est en droit de bénéficier d'une pension de retraite au taux plein.

Dans les deux cas, la mise à la retraite ne peut être considérée comme une démission ou un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes prévues à l'article 15 ci-dessus.

La partie prenant l'initiative du départ en retraite doit informer l'autre 1 mois si moins de deux ans de présence et 2 mois si plus de deux de présence avant la date du départ.

Au moment de son départ, que celui-ci ait lieu de son initiative ou du fait de l'employeur, le salarié percevra une allocation de fin de carrière égale à :

- après 5 ans de présence : 2,5 % du salaire mensuel par année de présence
- après 10 ans de présence : 5 % du salaire mensuel par année de présence
- après 15 ans de présence : 7,5 % du salaire mensuel par année de présence
- après 25 ans de présence : 10 % du salaire mensuel par année de présence.

Le salaire servant de base de calcul est le salaire moyen des trois derniers mois.

Le barème s'applique sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail et sous réserve de dispositions plus favorables en matière de calcul d'indemnité de départ à la retraite.

## **Article 17**

### **Service national**

Les absences nécessités par l'accomplissement du service national obligatoire, de périodes militaires obligatoires ou pour un rappel sous les drapeaux sont réglées par les dispositions légales.

### **1**

#### **Présélection**

Les salariés appelés à effectuer leurs trois jours obligatoires d'orientation prémilitaire ne subiront pas, de ce fait, de perte de salaire, sur justification émanant de l'autorité militaire.

### **2**

#### **Service national**

L'exécution du service national obligatoire ne constitue, en aucun cas, une rupture de contrat de travail, mais seulement sa suspension.

Le salarié convoqué pour accomplir son temps de service national obligatoire doit en aviser son employeur.

Lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération et, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, il doit adresser à ce dernier une demande de réintégration par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié qui a manifesté son intention de reprendre son ancien emploi est réintégré dans l'entreprise, à moins de suppression de son poste et bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois qui suit la réception de la lettre de réintégration.

Une priorité d'embauche, valable durant une année à dater de sa libération, est réservée à tout travailleur non réintégré.

### **3**

#### **Périodes de réserve**

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel. Après trois ans de présence

dans l'entreprise, le salarié reçoit pendant la durée de la période de réserve une allocation complémentaire à sa solde, dont il devra fournir justification, l'amenant à 100 % de son salaire.

Cette indemnisation n'est due que jusqu'à concurrence de deux mois au total sur toute période d'emploi du salarié quels que soient le nombre et la durée des périodes effectuées.

### **Article 18**

#### **Absences - Maladie - Accident du travail**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

Tout salarié, ne pouvant se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit, doit avertir aussitôt son employeur par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les 48 heures par écrit en indiquant les motifs et la durée probable de son absence.

Les absences pour maladie et accident dépassant trois jours devront être dûment constatées. Le défaut de justification dans le délai d'une semaine est passible d'une sanction pouvant devenir un motif réel et sérieux de licenciement en cas de récidive sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14-3 et L. 122-43 du code du travail.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

L'employé aura la possibilité de s'absenter pour garder son enfant malade de moins de 16 ans à condition que les absences soient dûment constatées et justifiées par une attestation médicale et une attestation de service du conjoint s'il y a lieu lors de l'absence considérée conformément à l'article L. 128-8 du code du travail.

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

En cas de maladie ou d'accident constaté, l'employé percevra durant son absence une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale lui assurant un salaire égal à celui du mois précédant l'arrêt de travail, déduction faite des primes spéciales, périodiques, gratifications ou majorations de salaire afférentes à des heures supplémentaires exceptionnelles.

Cette indemnité complémentaire sera versée dans les conditions prévues au tableau ci-dessous sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 :

- après la période d'essai : 6 semaines
- après 5 ans de présence : 8 semaines
- après 10 ans de présence : 10 semaines
- après 15 ans de présence : 12 semaines
- après 20 ans de présence : 14 semaines

et sur présentation par l'employé des décomptes de sécurité sociale correspondant .

Le cumul des indemnités perçues à titre de prestations sociales et complémentaires de toute nature et la fraction complémentaire due par l'employeur ne peut excéder au total le salaire de référence pour la période concernée.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra pas dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

### **Article 19**

#### **Maternité et adoption**

Les dispositions relatives à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption sont régies par la législation en vigueur.

Toutefois, le temps nécessaire aux consultations prénatales obligatoires peut être pris sur le temps de travail sans diminution de salaire.

Par ailleurs, à partir du début du quatrième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver un quart d'heure plus tard le matin et à partir un quart d'heure plus tôt le soir, et ce sans perte de salaire.

Le congé de maternité ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés. Il entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

### **Article 20**

#### **Congés payés**

La durée et les modalités d'attribution des congés payés sont fixées conformément aux dispositions du livre II du code du travail, titre II, chapitre III, et ce pour toutes les catégories de salariés.

### **Article 21**

#### **Congés spéciaux**

#### **1**

Des congés spéciaux avec maintien de la rémunération sont accordés s'ils sont justifiés dans les cas suivants :

- en cas de mariage d'un salarié :
  - 4 jours pendant la 1<sup>ère</sup> année de présence selon la législation
  - 5 jours après la 1<sup>ère</sup> année de présence.
- en cas de mariage d'un enfant : 2 jours
- en cas de mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour
- en cas de décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 3 jours
- en cas de décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours
- en cas de décès des grands-parents : 2 jours
- en cas de décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour
- pour la profession de foi, confirmation, culte protestant, majorité religieuse d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour
- en cas de naissance : 3 jours pour le père

— en cas de déménagement : 1 jour par an

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination des congés annuels.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avvertir l'employeur quinze jours à l'avance excepté pour une naissance ou un décès.

## **2**

Les salariés ont droit aux congés spéciaux prévus par la législation sur la formation professionnelle continue.

Les salariés mandatés par leur syndicat pour assister à un congrès ou toute instance syndicale, peuvent être autorisés à s'absenter sur présentation de leur mandat, et ce avec un préavis minimum de 4 jours, à condition que les nécessités du service le permettent. Le maintien du traitement est limité à 3 jours par an.

À l'occasion de la rentrée scolaire, une autorisation d'absence rémunérée de 4 heures sera accordée au salarié accompagnant les enfants de moins de 7 ans.

## **Article 22**

### **Préapprentissage - Apprentissage**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, non étendu)*

## **1**

### **Préapprentissage**

Il est souhaitable qu'un contrat d'apprentissage soit conclu à la fin du Préapprentissage.

## **2**

### **Apprentissage**

Nul ne peut conclure des contrats d'apprentissage et former des apprentis sans avoir obtenu l'agrément administratif préalable.

L'employeur doit établir un contrat écrit conformément aux dispositions légales.

La rémunération des apprentis est fixée conformément aux textes légaux et aux accords paritaires.

Les employeurs sont tenus d'autoriser les apprentis à suivre les cours de formation professionnelle et d'éducation physique dans les établissements prévus à cet effet.

Il est souhaitable qu'un contrat d'embauche soit conclu après la fin de l'apprentissage.

## **Article 23**

### **Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté, payable mensuellement, est attribuée à l'ensemble du personnel, en fonction du temps de présence dans l'établissement.

La notion d'ancienneté dans l'établissement se détermine à compter de la date d'embauche, diminution

faite des périodes non indemnisées par l'employeur, sauf dispositions particulières prévues par le code du travail ou accords interprofessionnels.

Cette prime est définie contractuellement et annuellement en commission paritaire suivant un barème tenant compte d'une ancienneté de présence de 3, 6, 9, 12 et 15 années.

## **Article 24**

### **Durée du travail - Jours fériés**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

*(Voir aussi accord du 4 février 1997)*

**1)** La durée hebdomadaire de travail est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sauf dispositions interprofessionnelles plus favorables conclues entre les partenaires sociaux.

**2)** Le travail du dimanche est interdit conformément aux dispositions du code professionnel local. Une exception est prévue pour les dimanches avant Noël. Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer annuellement pour définir les modalités s'y rapportant. Le personnel appelé à travailler le dimanche bénéficiera d'une majoration de salaire de 100 % et d'un repos compensateur équivalent aux heures travaillées et ceci sans perte de salaire.

**3)** Les jours fériés légaux sont : le 1<sup>er</sup> janvier, le vendredi saint, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, Noël et le 26 décembre.

**4)** Pour l'établissement de l'inventaire, l'employeur pourra demander à son personnel de travailler une fois dans l'année un jour normalement chômé sauf dimanche et jour férié.

Le travail de la journée ouvrable normalement chômée donnera lieu, soit à un supplément de rémunération au moins égal à celui prévu par la réglementation en vigueur, soit à un repos compensateur sans perte de salaire sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

## **Article 25**

### **Travail des femmes et des jeunes**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

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

L'égalité des salaires entre personnel masculin et féminin doit être respectée.

Conformément aux dispositions de l'article R. 141-1 du code du travail, aucun abattement d'âge ne sera appliqué aux salariés de moins de 18 ans après six mois de présence dans la branche.

## **Article 26**

### **Classifications - Appointements**

Le personnel visé par la présente convention collective est rémunérée dans les conditions suivantes :

- 1) L'ensemble du personnel est mensualisé.
- 2) Le salaire de base de chaque catégorie est déterminé selon la classification des emplois annexée à la présente convention.
- 3) Si l'employé est appelé à exercer de façon continue des responsabilités supérieures à ses activités habituelles et ce pour une durée au moins égale à 1 mois il bénéficie d'un complément de salaire lui permettant de bénéficier d'une rémunération équivalente au minimum catégoriel du poste occupé.
- 4) Les barèmes fixés en vertu des dispositions du présent article constituent des minima et sont définis contractuellement et annuellement en commission paritaire.
- 5) Les définitions de fonctions ne sont pas limitatives et peuvent être complétées ou modifiées en fonction des nécessités ou des spécificités de l'entreprise.

## **Article 27**

### **Commission paritaire**

1) Une commission paritaire d'application de dix membres employeurs désignés dans le cadre de la fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace et de dix membres des représentants syndicaux CFE-CGC-CFDT-CFTC-CGT et CGT-FO est instituée.

Une ou des commissions techniques chargées de préparer les travaux de la commission paritaire peuvent être instituée.

2) La commission paritaires et les commissions techniques sont présidées alternativement. Elles sont convoquées par leur président à la demande de l'une des organisations signataires de la convention.

Les membres des commissions seront désignés par les parties contractantes, il en sera de même pour l'élection des présidences.

3) La commission paritaire a pour mission :

- de se prononcer sur les difficultés à son interprétation ;
- de veiller aux modalités d'application de la présente convention ;
- de traiter de toutes les questions afférentes à l'organisation de la profession ;
- de recevoir les demandes de modifications et de révision de la présente convention et des accords annexes et de soumettre ces demandes aux parties contractantes.

## **Article 28**

### **Dispositions finales**

1) La présente convention sera établie sur papier libre en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et aux directions

départementales du travail et de la main d'oeuvre intéressées ; elle sera déposée en triple exemplaire aux secrétariats des conseils de prud'hommes, le tout à la diligence de la fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace.

2) Conformément à l'article R. 135-1 du livre du code du travail, un avis indiquant l'existence de la présente convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt sera affiché dans chaque établissement.

Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel et remis aux représentants du personnel, conformément aux dispositions du code du travail - article L. 135-7.

## **Dispositions cadres**

### **Article 1**

#### **Champ d'application**

1) Le présent avenant s'applique aux cadres visés par l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et par les classifications mentionnés à l'article 14 ci-après, ces cadres remplissant au moins l'une des trois conditions suivantes :

- a) Exercer effectivement, sous leur responsabilité personnelle et sur délégation de l'employeur, des fonctions de commandement.
  - b) Assumer la responsabilité de fonctions techniques, administratives, commerciales, financières ou sociales en raison de leurs diplômes ou de connaissances équivalentes qui leur auront été reconnues.
  - c) Bénéficier d'une autorisation permanente, dans les limites de la mission qui leur a été confiée, leur permettant de prendre sous leur responsabilité personnelle des décisions engageant l'entreprise.
- 2) Ne sont pas considérés comme cadres, au sens du présent avenant, les employés, techniciens et agents de maîtrise, visés par les classifications I à VIII de la convention collective, qui seraient affiliés au régime de retraite et de prévoyance de la convention collective nationale du 14 mars 1947 en tant qu'assimilés visés par l'article 4 bis ou collaborateurs visés par l'article 36 de ladite convention

### **Article 2**

#### **Contrat de travail**

Les cadres peuvent convenir par des contrats individuels avec leurs employeurs de clauses différentes de celles insérées dans la présente convention et de ses avenants, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas favorables.

### **Article 3**

#### **Période d'essai**

Tout engagement est confirmé par écrit et sauf pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée à 3 mois.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis.



Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai, et après un entretien en justifiant la nécessité, elle pourra être prolongée d'une nouvelle période de 3 mois.

En cas de renouvellement, les parties peuvent résilier le contrat de travail, sous réserve du respect d'un préavis réciproque de un mois calendaire sauf faute grave ou cas de force majeure.

Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la fin du préavis réciproque de un mois pouvant le cas échéant déborder de la période d'essai elle-même.

Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis susvisée, le personnel d'encadrement peut s'absenter deux heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération, lorsque l'employeur a pris initiative de la résiliation du contrat.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le personnel d'encadrement en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, l'intéressé n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Lorsqu'un membre de l'encadrement qui n'a pas été engagé définitivement à l'expiration de sa période d'essai a, pendant cette période, effectué des travaux présentant un caractère de création originale, l'employeur ne peut utiliser la création originale ou l'invention résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

#### **Article 4** **Engagement définitif**

Préalablement à son entrée en fonction, le cadre reçoit obligatoirement une lettre d'engagement précisant :

- la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera
- la durée de la période d'essai
- la classification, telle qu'elle résulte des catégories et coefficients mentionnés à l'article 14 de la présente annexe
- la rémunération et ses modalités
- éventuellement, les autres clauses particulières.

Le contrat de travail, dont les modalités sont définies par cette lettre d'engagement, n'est considéré comme conclu qu'à la fin de la période d'essai prévue à l'article 3.

#### **Article 5** **Délai congé**

Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée à trois mois, sauf en cas de faute grave.

Le délai-congé part de la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Situation des parties pendant le préavis de licenciement**

Pendant le préavis les cadres ont le droit de s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Dès lors que celui-ci est trouvé, le bénéfice de ces heures disparaît, n'ayant plus de raison d'être.

Dans le cadre d'un travail à temps partiel, ces absences seront calculées proportionnellement au temps de travail.

Ces absences sont fixées alternativement un jour à l'initiative de l'employeur, un jour au gré du cadre. Les heures peuvent être groupées d'un commun accord à la demande de l'une des parties. Elles ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Tout cadre licencié qui, au cours de son préavis, aura trouvé un nouvel emploi, pourra occuper cet emploi après en avoir dûment avisé son employeur au moins 48 heures à l'avance, par lettre recommandée avec avis de réception, et ce sans être obligé d'accomplir intégralement son préavis.

Tout cadre démissionnaire ne peut quitter son poste qu'avec l'acceptation écrite de son employeur, sous peine de se voir réclamer une indemnité pour brusque rupture.

#### **Article 6** **Indemnités de licenciement**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

Tout cadre licencié, lorsqu'il a droit au délai-congé, reçoit une indemnité de licenciement établie comme suit :

- après 2 ans de présence : 10 % du salaire mensuel moyen par année de présence
- à partir de 3 ans de présence : 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence
- à partir de 10 ans de présence : 25 % du salaire mensuel moyen par année de présence
- à partir de 15 ans de présence : 30 % du salaire mensuel moyen par année de présence.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne pourra être supérieur à 12 fois la salaire moyen des 12 derniers mois.

Le salaire servant de base de calcul est le salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Tout cadre licencié, s'il est âgé de 50 ans et plus, a droit à une indemnité égale à :

- à partir de 10 ans de présence : 4 mois de ce salaire
- à partir de 15 ans de présence : 8 mois de ce salaire
- à partir de 20 ans de présence : 12 mois de ce salaire
- à partir de 25 ans de présence : 13 mois de ce salaire

— à partir de 30 ans de présence : 14 mois de ce salaire

— à partir de 35 ans de présence : 15 mois de ce salaire

La notion d'années de présence se définit par rapport à la date d'entrée et de sortie dans l'entreprise.

#### **Article 7** **Durée du travail**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

La rémunération des cadres est établie pour l'horaire légal en vigueur. Les dépassements d'horaire sont régis par les dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les contraintes plus grandes que supporte occasionnellement le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

#### **Article 8** **Congés payés**

Les cadres bénéficient des congés prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 9** **Congés spéciaux**

1) Des congés spéciaux avec maintien de la rémunération sont accordés s'ils sont justifiés dans les cas suivants :

- en cas de mariage d'un cadre :
  - 4 jours pendant la 1<sup>ère</sup> année de présence selon la législation
  - 5 jours après la 1<sup>ère</sup> année de présence.
- en cas de mariage d'un enfant : 2 jours
- en cas de mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour
- en cas de décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 3 jours
- en cas de décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours
- en cas de décès des grands-parents : 2 jours
- en cas de décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour
- pour la profession de foi, confirmation, culte protestant, majorité religieuse d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour
- en cas de naissance : 3 jours pour le père
- en cas de déménagement : 1 jour par an

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination des congés annuels.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du cadre désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avvertir l'employeur quinze jours à l'avance excepté pour une naissance ou un décès.

2) Les cadres ont droit aux congés spéciaux prévus par la législation sur la formation professionnelle continue.

Les cadres mandatés par leur syndicat pour assister à un congrès ou toute instance syndicale, peuvent être autorisés à s'absenter sur présentation de leur mandat, et ce avec un préavis minimum de 4 jours, à condition que les nécessités du service le permettent. Le maintien du traitement est limité à 3 jours par an.

À l'occasion de la rentrée scolaire, une autorisation d'absence rémunérée de 4 heures sera accordée au cadre accompagnant les enfants de moins de 7 ans.

#### **Article 10** **Primes d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté, payable mensuellement, est attribuée à l'ensemble du personnel, en fonction du temps de présence dans l'établissement.

Cette prime est définie contractuellement et annuellement en commission paritaire suivant un barème tenant compte d'une ancienneté de présence de 3-6-9-12 et 15 années.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

- les interruptions pour mobilisations ou faits de guerre telles qu'elles sont légalement définies ;
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires, accident, maladie, maternité.

#### **Article 11** **Maladies - Accidents du travail**

*(Modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

1) Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail, mais une suspension de ce contrat, sous réserve :

- de la notification à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure,
- de la justification par un certificat médical,
- que l'absence continue ne soit pas supérieure à 1 an (ou 3 ans, en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale ou en cas d'accident du travail).

Les absences pour maladie et accident dépassant trois jours devront être dûment constatées. Le défaut de justification dans le délai d'une semaine est passible d'une sanction pouvant devenir un motif réel et sérieux de licenciement en cas de récidive sous réserve des articles L. 122-14-3 et L. 122-43 du code du travail.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif du cadre, celui-ci aurait une priorité d'embauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison.

La décision de remplacement éventuel sera notifiée au cadre par lettre recommandée, au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation totale ou partielle prévue à l'alinéa 2 ci-après.

Cette rupture du contrat de travail devra respecter la procédure légale de licenciement ainsi que le préavis et l'indemnité de congédiement stipulés aux articles 5 et 6 de la présente annexe.

2) Tout cadre ayant terminé sa période d'essai et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité.

Cette indemnité est calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- après la période d'essai et jusqu'à 5 ans de présence : 8 semaines à 100 %
- de 5 à 10 ans de présence : 10 semaines à 100 %
- de 10 à 15 ans de présence : 12 semaines à 100 % et 4 semaines à 75 %
- de 15 à 20 ans de présence : 14 semaines à 100 % et 4 semaines à 75 %
- plus de 20 ans de présence : 16 semaines à 100 % et 4 semaines à 75 %

et versée sur présentation par le cadre des décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale correspondant et, éventuellement, de ceux du régime de retraite et de prévoyance des cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, sans que le cumul des indemnités perçues à titre de prestations sociales et complémentaires de toute autre nature et la fraction complémentaire due par l'employeur puisse excéder au total le salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Toutefois, en cas de rémunération incluant des variables, la partie variable à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

3) Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale de l'indemnisation du cadre intéressé ne pourra pas dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit en vertu du paragraphe 2 ci-dessus.

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

5) Le cadre a la possibilité de s'absenter pour soigner un enfant de moins de 16 ans *conformément à l'article L. 122-28-8 du code du travail*.

## Article 12

### Maternité et adoption

*(Complété par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998)*

Les dispositions relatives à l'octroi d'un congé maternité ou d'adoption sont régies par la législation en vigueur.

Toutefois, le temps nécessaire aux consultations prénatales obligatoires peut être pris sur le temps de travail sans diminution de salaire.

Par ailleurs, à partir du début du quatrième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver un quart d'heure plus tard le matin et à partir un quart d'heure plus tôt le soir, et ce sans perte de salaire.

Le congé de maternité ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés. Il entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les cadres féminins, justifiant de plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise en position de cadre, bénéficieront d'un salaire partiel qui s'ajoutera aux indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, à celles du régime de retraite et de prévoyance des cadres ou à tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, de telle sorte que les intéressés reçoivent 100 % de leurs appointements durant le congé de maternité prévu par la législation.

## Article 13

### Indemnité de départ en retraite

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi. Tout cadre pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues par l'attribution d'une retraite à taux plein.

Dans le cas de mise à la retraite, l'employeur devra prévenir le cadre au moins six mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Si le cadre prend l'initiative de son départ en retraite, l'allocation correspondante lui est due et lui sera également versée en cas de retraite avec abattement sous réserve qu'il ait notifié son départ en retraite avec un préavis de six mois.

Une allocation de départ est versée dans les conditions suivantes :

- après 5 ans de présence dans l'entreprise = 2 mois de salaire
- après 10 ans de présence dans l'entreprise = 3 mois de salaire
- après 15 ans de présence dans l'entreprise = 3,5 mois de salaire
- après 20 ans de présence dans l'entreprise = 4 mois de salaire
- après 25 ans de présence dans l'entreprise = 4,5 mois de salaire
- après 30 ans de présence dans l'entreprise = 5 mois de salaire
- après 35 ans de présence dans l'entreprise = 5,5 mois de salaire
- après 40 ans de présence dans l'entreprise = 6 mois de salaire

Le salaire servant de base de calcul est le salaire moyen des douze derniers mois.

La notion d'années de présence se définit par rapport à la date d'entrée et de sortie dans l'entreprise.

**Article 14**  
**Classification**

**Préambule**

Le classement des cadres est effectué dans chaque établissement en utilisant les positions repères du tableau ci-dessous, compte tenu de la réalité des fonctions exercées et de l'étendue des responsabilités assumées.

Pour les mêmes fonctions, selon les sociétés ou les établissements, les emplois des cadres peuvent avoir des appellations différentes ; c'est donc par référence aux caractéristiques du poste occupé, et non par référence au titre donné, que doit être effectué le classement de chaque intéressé.

La position cadre inclut obligatoirement l'affiliation au régime de retraite complémentaire correspondant.

**Catégorie I**

Cette catégorie est réservée aux cadres débutants diplômés n'ayant pas d'expérience pratique et professionnelle.

Le classement, dans ce niveau, ne peut excéder 1 an.

**Catégorie II**

Cadre technique, administratif ou commercial placé sous les ordres d'un chef de service ou d'un chef de département, a la responsabilité personnelle dans la limite de la délégation qui lui a été consentie, de travaux d'ordre technique, administratif ou commercial.

Ce cadre n'exerce pas de fonction de commandement d'autres cadres et cette catégorie constitue le seuil d'accueil des promotions de la filière des employés et techniciens.

**Catégorie III**

Chef de département ou chef de service qui fait preuve par ses connaissances technologiques et techniques d'une grande compétence dans la gestion commerciale du service ou du ou des rayons dont il a la responsabilité ; doit avoir nécessairement sous ses ordres un ou plusieurs cadres.

**Catégorie IV**

Cadre dirigeant ou directeur d'un ou plusieurs points de vente il assure la responsabilités de la gestion complète de ceux-ci.

# ANNEXES

## Classification

### Classification des emplois non-cadres

#### Coefficients

| Catégorie   | I et II | III | IV  | V   | VI  | VII | VIII |
|-------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| Coefficient | 100     | 101 | 102 | 103 | 108 | 116 | 138  |

#### Emplois

1. Caissière : Catégories III à VIII
2. Marqueuse-étiqueteuse : Catégories III à VIII
2. Réassortisseur-Gondolière : Catégories III à VIII
3. Vendeur sans CAP : Catégories III à VIII
3. Vendeur avec CAP : Catégories IV à VIII
3. Vendeur avec BP : Catégories V à VIII
3. Vendeur avec BAC Pro : catégories V à VIII
3. Vendeur avec BTS : Catégories VI à VIII
4. Étalagiste : Catégories IV à VIII
5. Décorateur : Catégories VI à VIII
6. Etiquettiste : Catégories III à VIII
7. Peintre en lettres : Catégories IV à VIII
8. Gardien : Catégories III à VIII
9. Agent de sécurité sans CAP : Catégories III à VIII
9. Agent de sécurité avec CAP : Catégories IV à VIII
10. Manutentionnaire : Catégories III à VIII
11. Contrôleur-emballer : Catégories III à VIII
12. Magasinier : Catégories III à VIII
13. Réceptionnaire-expéditionnaire : Catégories III à VIII
14. Préparateur de commandes : Catégories III à VIII
15. Liftier : Catégories III à VIII
16. Coursier : Catégories III à VIII
17. Chauffeur : Catégories III à VIII
18. Livreur convoyeur ou livreur encaisseur : Catégories III à VIII
19. Chauffeur-encaisseur-livreur : Catégories III à VIII

20. Homme toute main : Catégories III à VIII
21. Personnel de nettoyage : Catégories III à VIII
22. Ouvrier professionnel sans CAP : Catégories III à VIII
22. Ouvrier professionnel avec CAP : Catégories IV à VIII
22. Ouvrier professionnel avec BP : Catégories V à VIII
22. Ouvrier professionnel avec Brevet de Compagnon : Catégories V à VIII
23. Technicien avec BAC Pro : Catégories V à VIII
23. Technicien avec BTS : Catégories VI à VIII
23. Technicien avec Brevet de Maîtrise : Catégories VI à VIII
24. Standardiste : Catégories III à VIII
25. Hôtesse d'accueil : Catégories III à VIII
26. Employés des services Administratifs et Informatiques :  
sans CAP : Catégories III à VIII  
avec CAP : Catégories IV à VIII  
avec BP : Catégories V à VIII  
avec BAC Pro : Catégories V à VIII  
avec BTS : Catégories VI à VIII
27. Employés des Services Comptables et Financiers : Catégories III à VIII
28. Comptable : Catégories IV à VIII
29. Caissier principal : Catégories VII à VIII
30. Secrétaire : Catégories III à VIII
31. Secrétaire Comptable : Catégories III à VIII

#### Récapitulatif des définitions des emplois non cadres :

#### Définition des emplois

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| 1) Caissière :                 | Chargée de la tenue de la caisse, peut être chargée de l'accueil de la clientèle, de ventes spécifiques et de l'emballage.                         |
| 2) Marqueuse - étiqueteuse :   | Est chargée des activités annexes à la vente. Établit les étiquettes à la main ou à la machine et les appose sur les marchandises correspondantes. |
| Réassortisseuse - gondolière : | Est chargée de la mise en place du réassortiment, de l'état de propreté des marchandises exposées et assure l'entretien du support de vente.       |

|  |   |
|--|---|
| 3) Vendeur :                           | <p>Accueille - s'informe, conseille et aide le client dans son choix. Développe les arguments nécessaires pour conclure la vente dont il assure éventuellement l'encaissement.</p> <p>Peut avoir des activités complémentaires (marquage - propreté - réception et mise en place de la marchandise, petits travaux administratifs).</p>   |
| 4) Étalagiste :                        | Est chargée de préparer et de réaliser des présentations de marchandises en vitrines et en magasin.   |
| 5) Décorateur :                        | Est capable de réaliser la présentation originale d'une marchandise déterminée en vitrines et sur le comptoir.  |
| 6) Étiquetiste :                       | Réalise à la main ou à l'aide d'une machine tous les travaux de pancartage et de signalisation.   |
| 7) Peintre en lettres :                | Dessinateur de lettres capables de présenter le texte des étiquettes et panneaux.   |
| 8) Gardien :                           | Assure de jour ou de nuit la surveillance générale et permanente des personnes, du matériel et des locaux.  |
| 9) Agent de sécurité :                 | Prend les dispositions les plus efficaces pour lutter contre la démarque inconnue et participe activement au respect des consignes de sécurité propres à l'entreprise.  |
| 10) Manutentionnaire :                 | Exécute des travaux élémentaires tels que manutention, rangement, entretien courant des marchandises.   |
| 11) Contrôleur - emballleur :          | Est chargé du contrôle qualitatif et quantitatif des marchandises après réception et/ou avant expédition, ainsi que leur déballage et emballage.  |
| 12 ) Magasinier :                      | <p>— Gère un stock de marchandises en les affectant dans les zones appropriées par un processus adapté et propre à chaque activité.</p> <p>— Informe, signale et déclenche éventuellement les réassorts de marchandises.</p>  |
| 13) Réceptionnaire - expéditionnaire : | <p>— En amont du contrôleur, réceptionne les marchandises, vérifie le nombre et l'état des colis par rapport aux bulletins de livraison et émet les réserves éventuelles.</p> <p>— En aval de l'emballleur, expédie les marchandises après vérification du nombre et de l'état des colis et établit les documents s'y rapportant.</p> <p>— Le cas échéant est habilité à effectuer les paiements relatifs aux frais de réception et d'expédition.</p> |
| 14) Préparateur de commandes :         | À partir d'un document adéquat, rassemble en magasin les marchandises destinées à l'expédition.   |
| 15) Liftier :                          | Accueille, renseigne et achemine les clients aux différents étages du magasin tout en garantissant leur sécurité.   |

|  |   |
|--|---|
| 16) coursier :   | Effectue à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement différentes courses, telles que l'acheminement du courrier.  |
| 17) Chauffeur :  | Assure le chargement et la conduite d'un véhicule, selon les ordres reçus. Rend compte de sa tournée. Signale tous les défauts de fonctionnement et incident du véhicule utilisé. Peut être chargé de l'entretien courant.  |
| 18) Livreur convoyeur ou livreur encaisseur :              | Accompagne le chauffeur dans sa tournée et assure la livraison des marchandises selon les ordres reçus. Peut être chargé des tâches annexes de manutention et le cas échéant d'encaisser le montant des livraisons avec la responsabilité de la caisse qui y est rattachée. |
| 19) Chauffeur encaisseur livreur :                         | Cumule l'ensemble des fonctions 17 et 18.   |
| 20) Homme toute main :                                     | Effectue tous travaux d'entretien, de nettoyage et d'agencement ne demandant pas de qualification particulière.   |
| 21) Personnel de nettoyage :                               | Assure et garantit en fonction des consignes reçues la propreté générale des locaux de vente de l'entreprise et de ses annexes.   |
| 22) Ouvrier professionnel :                                | Titulaire ou non d'un CAP dans les spécialités ou possédant les expériences équivalentes, est capable d'effectuer tous les travaux inscrits au programme de ces diplômes.   |
| 23) Technicien :   | Titulaire d'un BAC Pro ou d'une expérience équivalente, est capable d'effectuer tous les travaux inscrits au programme de ces diplômes.   |
| 24) Standardiste :   | — Réceptionne et oriente les différents appels téléphoniques provenant au standard en interne comme en externe.<br>— Peut être appelé à gérer les fax-tele et autres services de communication et de transmission.  |
| 25) Hôtesse d'accueil :                                    | — Accueille, consulte et oriente toute personne se présentant à son niveau.<br>— Peut être chargée de tâches annexes de secrétariat, informatisées ou non et du standard.   |
| 26) Employé des services administratifs et informatiques : | Titulaires ou non d'un diplôme dans les spécialités ou possédant les expériences équivalentes, est capable d'effectuer tous les travaux inscrits au programme de ces diplômes.  |
| 27) Employé des services comptables et financiers :        | Exécute des opérations commerciales, administratives, comptables et financières.  |
| 28) Comptable :  | — Possède un Brevet Professionnel ou une expérience correspondante.   |

|                            |   |
|----------------------------|---|
| 29) Caissier principal :   | <p>— Traduit en compte les opérations commerciales ou financières, les compose, les ventile en vue d'établir les prix de revient, balances, statistiques, situations. Justifie les soldes de compte et le cas échéant réalise la paye.</p> <p>— Répond à la définition générale du caissier, a la responsabilité des espèces en caisse ou en coffre. Effectue les paiements comptants sur présentation des documents reconnus « bon à payer » et toutes les opérations courantes des caisses et des écritures correspondantes.</p> <p>— Contrôle et coordonne le travail des caissiers.</p> <p>— Peut être chargé de certaines opérations comptables avec la clientèle.</p> |
| 30) Secrétaire :           | <p>Capable de rédiger la correspondance d'après des directives générales, collabore avec les cadres et dirigeants et est susceptible de prendre des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle elle est affectée.</p>  |
| 31) Secrétaire comptable : | <p>Employé capable d'effectuer un travail de secrétaire défini au poste 30 et ayant de bonnes connaissances comptables.</p>   |

## Classification des cadres

(Se reporter à l'article 14 des dispositions cadres)

## Salaires

### Accord du 13 juillet 1999

[Étendu par arrêté du 26 septembre 2000, JO 6 octobre 2000]

Il a été dit et convenu lors de la séance de la Commission paritaire du 13 juillet 1999 à Mulhouse que les salaires minima mensuels bruts seront les suivants au 1<sup>er</sup> juillet 1999 :

| Catégories | Coefficients | Salaires          |
|------------|--------------|-------------------|
| I et II    | 100          | 6 881,68 Frs SMIC |
| III        | 101          | 6 903,-- Frs      |
| IV         | 102          | 6 936,-- Frs      |
| V          | 103          | 6 963,-- Frs      |
| VI         | 108          | 7 033,-- Frs      |
| VII        | 116          | 7 287,-- Frs      |
| VIII       | 138          | 8 596,-- Frs      |
| Cadres     |              |                   |
| I          |              | 9 121,-- Frs      |
| IA         |              | 9 764,-- Frs      |
| II         |              | 12 630,-- Frs     |



Les primes d'ancienneté restent inchangées.

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du travail pour le commerce de détail non-alimentaire du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Les parties signataires requièrent l'extension du présent accord conformément aux dispositions du chapitre VI bis section II du livre premier du Code du travail.

## Accord du 31 mai 2001

[Non étendu]

### Signataires :

|            | Catégories | Coefficients | Salaires   |
|------------|------------|--------------|--|
| Non cadres | I et II    | 100          | SMIC   |
|            | III        | 101          | $6\,903 \times 102,6 = 7\,083 + 118 = 7\,201 \text{ F}$    |
|            | IV         | 102          | $6\,936 \times 102,6 + 7\,117 + 119 = 7\,236 \text{ F}$    |
|            | V          | 103          | $6\,963 \times 102,6 = 7\,145 + 119 + 7\,264 \text{ F}$    |
|            | VI         | 108          | $7\,033 \times 102,6 = 7\,216 + 121 = 7\,337 \text{ F}$    |
|            | VII        | 116          | $7\,287 \times 102,6 = 7\,476 + 125 = 7\,602 \text{ F}$    |
|            | VIII       | 138          | $8\,596 \times 102,6 = 8\,819 + 147 = 8\,966 \text{ F}$    |
| Cadres     | I          |              | $9\,121 \times 102,6 = 9\,358 + 156 = 9\,514 \text{ F}$    |
|            | II         |              | $9\,764 \times 102,6 = 10\,018 + 167 = 10\,107 \text{ F}$  |
|            | III        |              | $12\,630 \times 102,6 = 12\,959 + 216 = 13\,175 \text{ F}$ |
|            | IV         |              | $14\,063 \times 102,6 = 14\,428 + 240 = 14\,668 \text{ F}$ |

Maintien de l'écart à hauteur de 50 % en cas de revalorisation du SMIC.

Les primes d'ancienneté restent inchangées.

L'accord salarial précité repose sur une démarche qui associe étroitement l'accord conventionnel à venir sur la réduction du temps de travail.

Signé pour trois ans, il repose sur le triple principe suivant :

- L'engagement pour les employeurs de garantir intégralement le montant du salaire lié à la réduction du temps de travail, à savoir :

- Maintenir à hauteur de 50 % l'écart obtenu par repositionnement au 1<sup>er</sup> juillet 2001 des valeurs de la grille vis à vis du SMIC et ce quelle que soit l'évolution de ce dernier .

- Maintenir le salaire de base de 39 heures à 37 heures et ce sans contrepartie .

- Racheter le salaire correspondant à la tranche 37 heures à 35 heures selon un plan triennal.

- L'engagement des syndicats de respecter dans l'accord de branche les principes ci-dessous, à savoir :

- Passer de 169 heures par mois à 151 heures 66 en "douceur" ou de 39 heures à 35 heures et ce sans perte de salaire pour les salariés.

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

Fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace.

### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FO.

Il a été dit et convenu lors de la séance de la Commission paritaire du 31 mai 2001 à Colmar que les salaires minimaux mensuels bruts seront les suivants au 1<sup>er</sup> juin 2001 :

- Convenir dans ce cas que la base effective de temps de travail sera de 151 heures 66 (35 heures hebdomadaires) et la base de temps de présence de 160 heures 33 (37 heures hebdomadaires).

- En déduire que l'écart ainsi induit correspondra à 2 heures de temps de pause par semaine ou 24 minutes par jour, laps de temps où le salarié pourra vaquer à ses occupations personnelles.

- Valider le "rachat" des 2 heures de pause selon un plan triennal qui s'intégrerait à la fois dans les négociations de salaires et l'accord conventionnel sur les 35 heures. Le montant correspondant, dénommé Valeur d'anticipation, sera racheté à raison de 1/3 par an.

- S'associer au dispositif retenu qui reposera pour les années 2001 - 2002 - 2003 sur une revalorisation annuelle de la grille par double effet de l'inflation et de la valeur d'anticipation.

- Le présent accord salarial s'avérera caduque en cas de non-signature avant le 30 juin 2002 d'un accord sur la réduction du temps de travail s'appliquant à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective du travail pour le Commerce de détail non-alimentaire du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

La grille des salaires minimaux mensuels bruts ci-dessus intègre l'inflation relevée du 1<sup>er</sup> juillet 1999 à ce jour, ainsi que le tiers de la valeur d'anticipation.

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective du travail pour le Commerce de détail non-alimentaire du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Les parties signataires requièrent l'extension du présent accord conformément aux dispositions du Chapitre VI bis section II du Livre premier du Code du travail.

## Accord du 2 décembre 2003

[Étendu par arrêté du 11 mai 2004, JO 22 mai 2004]

Il a été dit et convenu lors de la séance de la Commission Paritaire du 2 décembre 2003 à Strasbourg que les salaires minima mensuels bruts seront les suivants au 1<sup>er</sup> janvier 2004 :

| Catégories | Coefficients | Salaires       |
|------------|--------------|----------------|
| I et II    | 100          | 1 168,16 Euros |
| III        | 101          | 1 190,00 Euros |
| IV         | 102          | 1 200,00 Euros |
| V          | 103          | 1 210,00 Euros |
| VI         | 108          | 1 230,00 Euros |
| VII        | 116          | 1 260,00 Euros |
| VIII       | 138          | 1 475,00 Euros |
| Cadres     |              |                |
| I          |              | 1 580,00 Euros |
| II         |              | 1 670,00 Euros |
| III        |              | 2 180,00 Euros |
| IV         |              | 2 432,00 Euros |

Les primes d'ancienneté restent inchangées.

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective du travail pour le Commerce de Détail Non-Alimentaire du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Les parties signataires requièrent l'extension du présent accord conformément aux dispositions du Chapitre VI bis section II du Livre Premier du Code du Travail.

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

CFDT.

il a été dit et convenu lors de la séance de la commission paritaire du 28 novembre 2005 à Mulhouse que les salaires minima mensuels brut seront les suivants au 1<sup>er</sup> janvier 2006 :

## Accord du 28 novembre 2005

[Non étendu]

Signataires :

| Catégorie | Coefficient | Salaire  |
|-----------|-------------|----------|
| I et II   | 100         | 1 217,91 |
| III       | 101         | 1 220,00 |
| IV        | 102         | 1 226,00 |
| V         | 103         | 1 240,00 |
| VI        | 108         | 1 255,00 |
| VII       | 116         | 1 287,00 |
| VIII      | 138         | 1 505,00 |

---

(En euros.)

| Cadres | Salaire  |
|--------|----------|
| I      | 1 620,00 |
| II     | 1 720,00 |
| III    | 2 250,00 |
| IV     | 2 516,00 |

*L'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2006 aura pour effet de modifier la grille des salaires ci-dessus. Les salaires minima se verront augmenter du différentiel en valeur absolue d'une catégorie à l'autre.*

*Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du travail pour le commerce de détail non alimentaire du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.*

*Les parties signataires requièrent l'extension du présent accord conformément aux dispositions du chapitre VI bis section II du livre premier du code du travail.*

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### Durée du travail

(Personnel de vente)

#### Accord du 4 février 1997

[Étendu par arrêté du 18 juillet 1997, JO 1<sup>er</sup> août 1997 et modifié par avenant du 17 novembre 1997, étendu par arrêté du 2 juin 1998, JO 11 juin 1998]

La présente annexe se réfère à l'article 24 de la convention ayant pour objet la durée du travail. Celle-ci est réglementée conformément aux dispositions légales en vigueur, qui prévoient que le personnel de vente bénéficie de deux jours de repos consécutifs par semaine, mais que des dérogations à cette règle pourront faire l'objet de conventions paritaires particulières. En application de ce qui précède et afin d'assurer aux consommateurs du Haut-Rhin un service optimum par l'étalement des heures d'ouverture des magasins, il est convenu ce qui suit :

Dans le département du Haut Rhin, la répartition du travail du personnel affecté à la vente pourra se faire conformément aux dispositions rappelées ci-dessus sur cinq jours et demi toute l'année, en adoptant l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- soit la pratique d'un roulement pour remplacer le repos du lundi après-midi par un autre après-midi de la semaine. Ce roulement devra obligatoirement être affiché.
- soit la répartition des heures de travail du lundi après-midi au samedi soir.

Dans ce dernier cas :

- 1) Les heures de travail du lundi après-midi seront payées avec une majoration de 25 % quel que soit le nombre d'heures travaillées dans la semaine.
- 2) Il est accordé à ce personnel un repos compensateur de 10 jours par an. En principe, le personnel ne peut pas demander que ces journées soient jointes au congé annuel.
- 3) Ce repos supplémentaire n'est accordé qu'au personnel ayant au moins 15 jours de présence effective dans le mois.
- 4) Les employeurs sont tenus d'accorder sur demande de l'employé(e) ce repos supplémentaires de façon à ce qu'il (elle) dispose de deux jours consécutifs par mois. Le présent accord ne concerne que le personnel affecté à la vente travaillant du lundi après-midi au samedi soir.

Le présent accord prendra effet le jour de la mise en application de la convention collective pour le commerce de détail non-alimentaire du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Il est conclu pour une durée de deux ans, période après laquelle il se renouvellera par tacite reconduction et par périodes annuelles successives.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties avec un préavis de trois mois par pli recommandé avec avis de réception.

Cet accord annule le protocole d'accord du 17 décembre 1962.

Les deux parties s'engagent à poursuivre les contacts afin d'étudier toutes améliorations de cette annexe.

#### Accord du 29 novembre 2001

[Non étendu]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFTC ;*

*FNECS CFE-CGC.*

#### Préambule

*Dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et dans la continuité de la dynamique sociale concrétisée par la signature de la nouvelle convention collective, la fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace et les partenaires syndicaux signataires ont souhaité poursuivre une démarche régionale, afin de permettre aux entreprises et à leurs salariés d'aborder cette évolution dans un projet innovant qui réponde aux spécificités de l'activité du commerce régional.*

*Cet accord qui organise le passage aux 35 heures dans le commerce de détail non alimentaire d'Alsace, départements 67 et 68, a été signé par la fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace, la CFE-CGC Alsace et la CFTC Alsace.*

#### I. Champ d'application

*L'accord concerne les entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective du commerce de détail non alimentaire du Bas-Rhin et du Haut-Rhin tel que défini par son article 1<sup>er</sup>.*

*Entrent dans le champ d'application de la convention les entreprises appartenant aux commerces de détail non alimentaires qui figurent sous les références indiquées dans la nomenclature d'activités et des produits, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, à savoir :*

- 52.1 H Grands magasins ;
- 52.3 F Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté ;
- 52.4 A Commerce de détail de textiles ;
- 52.4 C Commerce de détail d'habillement ;
- 52.4 E Commerce de détail de la chaussure ;
- 52.4 F Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage ;

- 52.4 H Commerce de détail de meubles ;
- 52.4 J Commerce de détail d'équipement du foyer ;
- 52.4 L Commerce de détail d'appareils électroménagers et de radiotélévision ;
- 52.4 N Commerce de détail de quincaillerie ;
- 52.4 R Commerce de détail de livres, journaux et papeterie ;
- 52.4 U Commerce de détail de revêtement de sols et de murs ;
- 52.4 V Commerce de détail d'horlogerie et de bijouterie ;
- 52.4 W Commerce de détail d'articles de sport et de loisirs ;
- 52.4 X Commerce de détail de fleurs ;
- 52.4 Y Commerce de détail de charbons et combustibles ;
- 52.4 Z Commerce de détail divers en magasin spécialisé ;
- 52.5 Z Commerce de détail de biens d'occasion en magasin ;
- 52.6 E Commerce de détail non alimentaire sur éventaires et marchés ;
- 52.6 G Vente à domicile.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **II. Mise en œuvre**

L'accord est applicable à compter de son extension. Néanmoins, les entreprises de moins de 20 salariés qui ne souhaitent pas anticiper les échéances légales pourront attendre la date d'application légale pour réduire leur temps de travail à 35 heures.

L'accord est d'application directe pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés, qu'elles souhaitent ou non bénéficier du dispositif d'aides financières. Pour ces entreprises, la réduction du temps de travail est mise en œuvre entre l'employeur et les représentants du personnel s'ils existent.

Chaque salarié doit être informé par écrit au moins 30 jours avant la mise en œuvre de la RTT.

Les modalités de la RTT adoptées dans l'entreprise ne peuvent être modifiées qu'après une période minimale de 1 année d'application effective.

## **III. Modalités et formes de la RTT**

La RTT peut prendre la forme :

1. D'un horaire hebdomadaire de 35 heures avec une répartition de la durée de travail effectuée dans le cadre de la semaine (voir définition du temps de travail effectif, IV).
2. D'une réduction mensuelle de l'horaire par attribution collective ou individuelle de jours de repos.
3. D'une modulation trimestrielle de la durée du travail, la durée maximale hebdomadaire pouvant varier dans une fourchette de 26 heures à 44 heures, la durée maximale journalière ne pouvant dépasser 10 heures.

4. D'une modulation annuelle par variation de l'horaire hebdomadaire de base. À cet effet, il est retenu que la période de référence annuelle pour le décompte des heures de travail sera fixée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai. De façon à composer les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail variera autour de 35 heures de temps de travail effectif et de 37 heures de temps de présence en moyenne dans le cadre de la période de 12 mois consécutifs précisée ci-dessus.

Les périodes de forte activité ne pourront excéder 20 semaines.

Les périodes de faible activité pourront comprendre des périodes non travaillées.

La récupération des heures de RTT se fera par moitié au choix du salarié et moitié au choix de l'employeur après concertation et planification préalable.

Un planning prévisionnel mensuel ou trimestriel indiquant les périodes de haute et basse activité sera affiché au moins 7 jours ouvrés avant chaque période de référence à déterminer par l'entreprise.

Après concertation et planification préalable, le salarié sera informé de la détermination de son horaire pour la période à venir.

## **IV. Détermination du travail effectif**

Il est retenu, et ce afin de tenir compte des spécificités locales relatives aux jours fériés, que le temps de travail effectif est de 1 586 heures par an. Le temps de travail effectif retenu pour chaque période de référence sera fonction du positionnement variable des jours fériés.

La notion de temps de travail effectif est définie par l'accord du 31 mai 2001. Cet accord précise que la base de travail effectif mensuel est fixée à 151 h 66, correspondant à une présence mensuelle de 160 h 33.

L'écart ainsi induit correspond à 2 heures de temps de pause par semaine ou 24 minutes par jour où le salarié pourra vaquer à ses occupations personnelles. Cet écart a fait l'objet d'un « rachat » formalisé par l'accord de salaires du 31 mai 2001.

## **V. Rémunération**

Quelle que soit la modalité choisie par l'entreprise, la réduction du temps de travail s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel de base - ancienneté comprise - précédant l'entrée en application de la RTT, hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires et majorations diverses.

## **VI. Temps partiel**

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une réduction de leur temps de travail de 10 % comme ceux à temps complet, l'employeur devant toutefois favoriser l'augmentation de la durée du travail pour les salariés qui le souhaitent.

Ils ont également la possibilité de demander le maintien de la durée du travail de leur contrat avec une

augmentation de salaire en référence au nouveau taux horaire.

## **VII. Heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires libre est fixé par la loi et évoluera en fonction des dispositions ultérieures afférentes à celles-ci.

### **Rémunération des heures supplémentaires**

Hors période de modulation, les heures de travail effectuées en heures supplémentaires au-delà de la 35<sup>e</sup> heure sont assorties des majorations légales conformément à la loi Aubry II, la bonification pour les 4 premières heures supplémentaires - de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> - effectuées dans le cadre du contingent légal peut donner lieu à majoration de salaire au lieu d'être attribuée sous forme de repos.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur obligatoire doit intervenir dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit ; il est à prendre par journée ou demi-journée.

Dans le cadre de la modulation, les heures qui excèdent en fin de période la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures ouvrent droit à majoration de salaire et s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires si elles n'ont pas été compensées par un repos de durée équivalente.

## **VIII. Dispositions spécifiques à l'encadrement**

La loi du 19 janvier 2000 introduit des dispositions spécifiques en matière de décompte de durée du temps de travail des cadres.

En raison du niveau de responsabilité et de l'autonomie que les cadres possèdent dans l'organisation de leur travail, les parties signataires considèrent que la référence à une mesure de temps exprimée en nombre de journées travaillées semble plus adaptée.

Il convient néanmoins de distinguer les cadres dirigeants soumis à un forfait sans référence horaire, et donc de ce fait exclus de la législation relative à la durée du travail des cadres, pour lesquels il n'est pas possible d'appliquer strictement l'horaire collectif de travail.

Pour ces derniers ainsi que pour certains salariés non cadres employés à des métiers très spécifiques incompatibles avec un suivi des horaires par l'employeur, il est institué un régime à horaires définis, décrit ci-après.

Les parties signataires conviennent que l'instauration de ces forfaits n'est que la formalisation d'une situation existante. De ce fait, elles reconnaissent que les rémunérations des salariés concernés répondent aux dispositions mises en place.

Un avenant de forfait au contrat de travail sera proposé à l'ensemble du personnel visé au présent chapitre.

### **Cadres dirigeants**

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail, la notion de cadre dirigeant est retenue pour les salariés qui, en raison de leurs responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et du niveau de leur rémunération, sont soumis à une convention de forfait sans référence horaire.

### **Cadres soumis à horaire collectif**

Les cadres dont le salaire forfaitaire est basé sur la durée légale du travail doivent bénéficier d'une réduction du temps de travail au même titre que le personnel non cadre.

### **Cadres autonomes**

Les cadres ne relevant pas des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 se verront proposer une convention individuelle de forfait en jours.

Le nombre de jours travaillés ne pourra excéder 213 pour une année complète de travail, les jours de congés conventionnels pour événements familiaux venant en déduction du nombre précité.

Les cadres assujettis au forfait annuel en jours ne seront pas soumis à la durée légale de 35 heures ni aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail. Ils bénéficieront en revanche du repos quotidien de 11 heures consécutives.

La notion de forfait en jours excluant toute référence de durée journalière, les parties signataires marquent leur volonté d'optimiser les journées de travail considérées par une organisation adéquate maintenant, dans une limite raisonnable, leurs heures de présence.

Il est convenu que le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées.

Les parties signataires :

- conviennent également et marquent leur volonté d'optimiser l'organisation du travail pour, sauf situation exceptionnelle, limiter le temps de travail effectif à 10 heures par jour ;
- conviennent de respecter le temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ;
- retiennent la possibilité de décompter occasionnellement le temps de travail en demi-journée si cette dernière est au moins égale à 4 heures.

La charge de travail des cadres concernés par la réduction du temps de travail devra être compatible avec celle-ci et ne doit en aucun cas provoquer un surcroît de la charge globale qui leur était impartie.

Un document individuel de contrôle permettant de comptabiliser le nombre de journées travaillées par les cadres concernés et faisant apparaître le nombre et la

date des jours travaillés ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail sera mis en place.

### **Salariés non cadres itinérants**

Les salariés non cadres itinérants dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leur activité professionnelle se verront proposer des conventions individuelles de forfait en heures sur l'année.

L'horaire annuel ne pourra excéder 1 586 heures normales de travail effectif.

Le volume horaire sera apprécié dans le cadre du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

## **IX. Commission paritaire de suivi**

La commission paritaire instaurée par l'article 27 de la convention collective constituera la commission paritaire de suivi dont le rôle sera de constater l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi et les incidences de ce dispositif dans la branche.

Cette commission se réunira la première fois à la suite de la commission paritaire de 2002 et fixera à ce moment les dates de réunions ultérieures.

Elle pourra également être convoquée pour se pencher sur une demande particulière formulée sur le sujet par les pouvoirs publics.

## **Réduction du temps de travail**

### **Accord du 3 février 2005**

[Non étendu]

#### **Signataires :**

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

Fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC.

### **Préambule**

Dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et dans la continuité de la dynamique sociale concrétisée par la signature de la nouvelle Convention Collective, la Fédération Régionale des Groupements de Détaillants d'Alsace et les partenaires syndicaux signataires ont souhaité poursuivre une démarche régionale, afin de permettre aux entreprises et à leurs salariés d'aborder cette évolution dans un projet innovant qui réponde aux spécificités de l'activité du commerce régional.

Cet accord qui organise le passage aux 35 heures dans le commerce de détail non-alimentaire d'Alsace - départements 67 et 68 - a été signé par

- la Fédération Régionale des Groupements de Détaillants d'Alsace

- la C.F.E.-CGC Alsace

- la C.F.T.C. Alsace

## **I. Champ d'application**

L'accord concerne les entreprises couvertes par le champ d'application de la Convention Collective du Commerce de Détail non alimentaire du Bas-Rhin et du Haut-Rhin tel que défini par son article 1<sup>er</sup> :

Entrent dans le champ d'application de la convention les entreprises appartenant aux commerces de détail non alimentaires qui figures sous les références indiquées dans la nomenclature d'activités et des produits, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, à savoir :

- 52.1 H Grands magasins ;
- 52.3 E Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté ;
- 52.4 A Commerce de détail de textiles ;
- 52.4 C Commerce de détail d'habillement ;
- 52.4 E Commerce de détail de la chaussure ;
- 52.4 F Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage ;
- 52.4 H Commerce de détail de meubles ;
- 52.4 J Commerce de détail d'équipement du foyer ;
- 52.4 L Commerce de détail d'appareils électroménagers et de radiotélévision ;
- 52.4 N Commerce de détail de quincaillerie ;
- 52.4 P Commerce de bricolage ;
- 52.4 R Commerce de détail de livres, journaux et papeterie ;
- 52.4 T Commerce de détail d'optique et de photographie ;
- 52.4 U Commerce de détail de revêtement de sols et de murs ;
- 52.4 V Commerce de détail d'horlogerie et de bijouterie ;
- 52.4 W Commerce de détail d'articles de sport et de loisirs ;
- 52.4 X Commerce de détail de fleurs ;
- 52.4 Y Commerce de détail de charbons et combustibles ;
- 52.4 Z Commerce de détail divers en magasin spécialisé ;
- 52.5 Z Commerce de détail de biens d'occasion en magasin ;
- 52.6 E Commerce de détail non alimentaire sur éventaies et marchés ;
- 52.6 G Vente à domicile.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.



## II. Mise en œuvre

L'accord est applicable à compter de son extension.

L'accord est d'application directe pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés, qu'elles souhaitent ou non bénéficier du dispositif d'aides financières. Pour ces entreprises la réduction du temps de travail est mise en œuvre entre l'employeur et les représentants du personnel s'ils existent.

Chaque salarié doit être informé par écrit au moins 30 jours avant la mise en œuvre de la RTT.

Les modalités de la RTT adoptées dans l'entreprise ne peuvent être modifiées qu'après une période minimale d'une année d'application effective.

## III. Modalités et formes de la RTT

La RTT peut prendre la forme :

1 - d'un horaire hebdomadaire de 35 heures avec une répartition de la durée de travail effectuée dans le cadre de la semaine,

2 - d'une réduction de l'horaire par période de 4 semaines par attribution collective ou individuelle de jours de repos,

3 - d'une modulation annuelle par variation de l'horaire hebdomadaire de base.

Afin de tenir compte de la nature particulière de l'activité du commerce de détail qui est soumise à des périodes de forte et faible activité et justifiant de ce fait cette modulation, il est convenu que la durée hebdomadaire du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur 1 an cette durée n'excède pas les dispositions conjointes de l'article L. 218-8 du Code du Travail et celles du Code Local.

À cet effet il est retenu que la période de référence annuelle pour le décompte des heures de travail sera fixée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail variera autour de 35 heures de temps de travail effectif et de 37 heures de temps de présence en moyenne dans le cadre de la période de 12 mois consécutifs précisée ci-dessus.

Les périodes de forte activité ne pourront excéder 20 semaines.

Les périodes de faible activité pourront comprendre des périodes non travaillées.

La récupération des heures de RTT se fera par moitié au choix du salarié et moitié au choix de l'employeur après concertation et planification préalable.

Un planning prévisionnel mensuel ou trimestriel indiquant les périodes de haute et basse activité sera affiché au moins 7 jours ouvrés avant chaque période de référence à déterminer par l'entreprise.

Après concertation et planification préalable, le salarié sera informé de la détermination de son horaire pour la période à venir.

## IV. Détermination du travail effectif

Le temps de travail effectif retenu pour chaque période de référence sera fonction du positionnement variable des jours fériés.

La base de travail effectif moyen mensuel est fixée à 151 h. 66, correspondant à une présence mensuelle de 160 h. 33.

L'écart ainsi induit correspond à 2 heures de temps de pause par semaine ou 24 minutes par jour où le salarié pourra vaquer à ses occupations personnelles.

## V. Rémunération

Quelle que soit la modalité choisie par l'entreprise, la réduction du temps de travail s'accompagne du maintien de salaire brut mensuel de base -ancienneté comprise- précédent l'entrée en application de la RTT, hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires et majorations diverses.

## VI. Temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une réduction de leur temps de travail de 10 % comme ceux à temps complet, l'employeur devant toutefois favoriser l'augmentation de la durée du travail pour les salariés qui le souhaitent.

Ils ont également la possibilité de demander le maintien de la durée du travail de leur contrat avec une augmentation de salaire correspondante.

## VII. Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par la loi et évoluera en fonction des dispositions ultérieures afférentes à celles-ci.

Il est retenu et ce afin de tenir compte des spécificités locales relatives aux jours fériés que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires interviendra au-delà de 1 593 heures résultant de la combinaison des dispositions du Code du Travail (1 607 heures journée de solidarité incluse) et de celles du Code Local relatives aux jours fériés spécifiques (Vendredi Saint et 26 décembre Saint Étienne).

## VIII. Dispositions spécifiques à l'encadrement

La loi du 19 janvier 2000 introduit des dispositions spécifiques en matière de décompte de durée du temps de travail des cadres.

En raison du niveau de responsabilité et de l'autonomie que les cadres possèdent dans l'organisation de leur travail, les parties signataires considèrent que la référence à une mesure de temps exprimée en nombre de journées travaillées semble plus adaptée.

Il convient néanmoins de distinguer les cadres dirigeants soumis à un forfait sans référence horaire, et donc de ce fait exclus de la législation relative à la durée du travail des cadres pour lesquels il n'est pas possible d'appliquer strictement l'horaire collectif de travail.



Pour ces derniers ainsi que pour certains salariés non cadres employés à des métiers très spécifiques incompatibles avec un suivi des horaires par l'employeur, il est institué un régime à horaires défini, décrit ci-après.

Les parties signataires conviennent que l'instauration de ces forfaits n'est que la formalisation d'une situation existante. De ce fait, elles reconnaissent que les rémunérations des salariés concernés répondent aux dispositions mises en place.

Un avenant de forfait au contrat de travail sera proposé à l'ensemble du personnel visé au présent chapitre.

### Cadres dirigeants

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-1 du Code du Travail, la notion de cadre dirigeants est retenue pour les salariés qui en raison de leurs responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et du niveau de leur rémunération, sont soumis à une convention de forfait sans référence horaire.

### **Cadres soumis à horaire collectif**

Les cadres dont le salaire forfaitaire est basé sur la durée légale du travail doivent bénéficier d'une réduction du temps de travail au même titre que le personnel non cadre.

### **Cadres autonomes**

Les cadres ne relevant pas des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 se verront proposer une convention individuelle de forfait en jours.

Le nombre de jours travaillés ne pourra excéder 213 pour une année complète de travail, les jours de congés conventionnels pour événements familiaux venant en déduction du nombre précité.

Les cadres assujettis au forfait annuel en jours ne seront pas soumis à la durée légale de 35 heures ni aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

Ils bénéficieront en revanche du repos quotidien de 11 heures consécutives et de 35 heures consécutives de repos hebdomadaire.

La notion de forfait en jours excluant toute référence de durée journalière, les parties signataires marquent leur volonté d'optimiser les journées de travail considérées par une organisation adéquate maintenant, dans une limite raisonnable, leurs heures de présence.

Il est convenu que le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi journées.

Les parties signataires conviennent également et :

- marquent leur volonté d'optimiser l'organisation du travail pour, sauf situation exceptionnelle, limiter le temps de travail effectif à 10 heures par jour

- retiennent la possibilité de décompter occasionnellement le temps de travail en demi journée si cette dernière est au moins égale à 4 heures

- la charge de travail des cadres concernés par la réduction du temps de travail devra être compatible avec celle-ci et ne doit en aucun cas provoquer un surcroît de la charge globale qui leur était impartie.

Un document individuel de contrôle permettant de comptabiliser le nombre de journées travaillées par les cadres concernés et faisant apparaître le nombre et la date des jours travaillés, ainsi que la qualification de jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail sera mis en place.

### Salariés non cadres itinérants

Les salariés non cadres itinérants dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leur activité professionnelle, se verront proposer des conventions individuelles de forfait en heures sur l'année.

L'horaire annuel ne pourra excéder 1586 heures normales de travail effectif.

Le volume horaire sera apprécié dans le cadre du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

Sont concernées les professions de livraison et assimilées telles que définies par la convention collective des commerces de détail non alimentaires - classification des emplois 17-18-19 et 23. Les entreprises disposant de délégués syndicaux pourront dans le cadre d'un accord spécifique préciser la ou les catégories concernées.

Les dispositions précitées ne préjugent pas de dispositions de l'article 14 de l'avenant cadres de la convention collective des commerces de détail non alimentaires des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin qui laissent toute latitude aux entreprises de définir en fonction de leur spécificité et de leur organisation l'affectation de leurs cadres dans les catégories concernées.

## **IX. Commission Paritaire de Suivi**

La commission paritaire instaurée par l'article 27 de la Convention Collective constituera la Commission Paritaire de Suivi dont le rôle sera de constater l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi et les incidences de ce dispositif dans la branche.

Elle pourra également être convoquée pour se pencher sur une demande particulière formulée sur le sujet par les Pouvoirs Publics.

## Ouverture les dimanches précédant Noël 2002 et 2003

### Avenant du 11 juin 2002

[Étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002]

1. Conformément à l'article 105 b du code professionnel local réglementant les conditions de travail les dimanches et jours fériés, les magasins de vente au détail alimentaires et non alimentaires conviennent de limiter :

— à l'occasion des fêtes de Noël 2002, l'ouverture et l'emploi du personnel :

— au dimanche 15 décembre 2002, de 14 heures à 18 h 30 ;

— au dimanche 22 décembre 2002, de 14 heures à 18 h 30 ;

— à l'occasion des fêtes de Noël 2003, l'ouverture et l'emploi du personnel :

— au dimanche 14 décembre 2003, de 14 heures à 18 h 30 ;

— au dimanche 21 décembre 2003, de 14 heures à 18 h 30.

2. Les magasins de vente au détail alimentaires sont en outre autorisés à employer du personnel dès 12 h 30 en vue de l'achalandage des rayons de produits frais et périssables.

A cet égard, la durée du travail du personnel, y compris celui employé dès 12 h 30, ne devra pas dépasser 4 h 30.

3. Les dispositions légales réglementaires ou conventionnelles doivent être respectées.

4. Les partenaires signataires s'engagent à effectuer les démarches auprès des autorités compétentes pour faire connaître les termes de l'accord et les faire respecter.

5. Les parties signataires requièrent l'extension du présent accord conformément aux dispositions du chapitre VI bis, section 2, du livre I<sup>er</sup> du code du travail.

## Ouverture les dimanches précédant Noël 2004 et 2005

### Accord du 2 mars 2004

[Étendu par arrêté du 20 octobre 2004, JO 5 novembre 2004]

Conformément à l'article 105 b du Code Professionnel Local réglementant les conditions de travail les dimanches et jours fériés, les magasins de vente au détail alimentaires et non-alimentaires conviennent de limiter

à l'occasion des fêtes de Noël 2004, l'ouverture et l'emploi du personnel

au dimanche 12 décembre 2004 de 14 h. à 18 h. 30  
au dimanche 19 décembre 2004 de 14 h. à 18 h. 30

à l'occasion des fêtes de Noël 2005, l'ouverture et l'emploi du personnel

au dimanche 11 décembre 2005 de 14 h. à 18 h. 30

au dimanche 18 décembre 2005 de 14 h. à 18 h. 30

Les magasins de vente au détail alimentaires sont en outre autorisés à employer du personnel dès 12 h. 30 en vue de l'achalandage des rayons de produits frais et périssables.

À cet égard, la durée du travail du personnel, y compris celui employé dès 12 h. 30, ne devra pas dépasser 4 h. 30.

Les dispositions légales réglementaires ou conventionnelles doivent être respectées.

Les partenaires signataires s'engagent à effectuer les démarches auprès des autorités compétentes pour faire connaître les termes de l'accord et les faire respecter.

Les parties signataires requièrent l'extension du présent accord conformément aux dispositions du Chapitre VI bis section II du livre Premier du Code du Travail.

## Ouverture les dimanches précédant Noël 2006 et 2007

### Accord du 28 novembre 2005

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*CFTC ;*

*FO.*

*Conformément à l'article 105 b du code professionnel local réglementant les conditions de travail les dimanches et jour fériés, les magasins de vente au détail alimentaires et non alimentaires conviennent de limiter :*

*À l'occasion des fêtes de Noël 2006, l'ouverture et l'emploi du personnel :*

*- au dimanche 10 décembre 2006 de 14 heures à 18 h 30 ;*

*- au dimanche 17 décembre 2006 de 14 heures à 18 h 30 ;*

*- au dimanche 24 décembre 2006 de 9 heures à 13 heures.*

*Les magasins de vente au détail alimentaires sont en outre autorisés à employer du personnel 1 h 30 avant l'ouverture du public en vue de l'achalandage de produits frais et périssables.*

*En aucun cas, la durée du travail du personnel ne devra dépasser 4 h 30.*

À l'occasion des fêtes de Noël, l'ouverture et l'emploi du personnel :

- au dimanche 16 décembre 2007 de 14 heures à 18 h 30 ;

- au dimanche 23 décembre 2007 de 14 heures à 18 h 30.

Les magasins de vente au détail alimentaires sont en outre autorisés à employer du personnel dès 12 h 30 en vue de l'achalandage des rayons de produits frais et périssables.

En aucun cas, la durée du travail du personnel ne devra dépasser 4 h 30.

Les partenaires signataires s'engagent à effectuer les démarches auprès des autorités compétentes pour faire connaître les termes de l'accord et les faire respecter. Les parties signataires requièrent l'extension du présent accord conformément aux dispositions du chapitre VI bis, section II du livre I<sup>er</sup> du code du travail.

## **Formation professionnelle**

### **Engagement des parties - Opposabilité aux tiers Accord du 4 février 1997**

[Exclu de l'extension par arrêté du 18 juillet 1997, JO 1<sup>er</sup> août 1997]

#### **Signataires :**

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

Fédération régionale des groupements de détaillants d'Alsace.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat CFDT des services du Bas-Rhin ;

Syndicat CFDT des services-commerces du Haut-Rhin ;

CFE-CGC Alsace, FNECS ;

Union régionale CFTC d'Alsace.

Les parties signataires de la convention collective pour les commerces de détail non-alimentaires des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin affirment solennellement leur volonté de favoriser la formation des salariés du commerce de détail dans les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, afin de favoriser l'insertion des jeunes et le déroulement de carrière de l'ensemble des salariés de la profession situés dans les deux départements précédemment cités.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur à ce jour, les signataires de la convention collective des commerces de détail non-alimentaires des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin conviennent de confier la collecte et la gestion des fonds à AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel dont la vocation est d'être proche des besoins des entreprises de la taille du commerce de détail non-alimentaire et disposant d'une gestion paritaire et d'une structure de service de proximité apte à leur assurer un service de conseil.

Cet organisme collecteur paritaire agréé devra créer une section professionnelle paritaire propre au commerce de détail non-alimentaire de la région Alsace.

L'accord s'applique, à compter de la signature de la convention, à l'ensemble des entreprises relevant d'une part de l'activité du commerce de détail non-alimentaire et d'autre part du champ d'application de la convention collective des commerces de détail non-alimentaires des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, à savoir :

52.1 H Grands magasins

52.3 E Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté

52.4 A Commerce de détail de textiles

52.4 C Commerce de détail d'habillement sauf maison à succursales

52.4 E Commerce de détail de la chaussure

52.4 H Commerce de détail de meubles

52.4 L Commerce de détail d'appareils électroménagers et de radiotélévision

52.4 R Commerce de détail de livres, journaux et papeterie

52.4 U Commerce de détail de revêtements de sols et de murs

52.4 W Commerce de détail d'articles de sports et de loisirs sauf maisons à succursales

52.4 X Commerce de détail de fleurs

52.4 Y Commerce de détail de charbons et combustibles

52.4 Z Commerce de détail divers en magasin spécialisé

52.5 Z Commerce de détail de biens d'occasion en magasin

52.6 E Commerce de détail non alimentaire sur évenementaires et marchés

52.6 G Vente à domicile

## **Contributions**

Les ressources de la section professionnelle paritaire propre au commerce de détail non-alimentaire de la région Alsace sont constituées par les contributions des entreprises. Il s'agit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- du 0,15 % formation continue

- du 0,10 % de la formation en alternance.

- pour les entreprises de 10 salariés et plus :

- du 0,9 % plan de formation

- de la contribution due au titre de l'alternance.

Il est d'ores et déjà convenu entre les parties que 10 % au moins (dix pour cent) du 0,9 % soient affectés au financement des actions prioritaires décidées par la section professionnelle.

*Le solde de la contribution pourra être versé à l'AGEFOS PME et sera géré pour les besoins du plan de formation définies librement par les entreprises.*

### **Organisme collecteur**

#### **AGEFOS PME Alsace - FAF de l'Est**

*Validité de l'accord et engagement de négociation*

*Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature et sera valable pour une durée de 2 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il sera renouvelable pour une durée d'un an par tacite reconduction. Les parties signataires du présent accord conviennent de se revoir pour négocier annuellement (selon un calendrier qu'ils fixeront) les orientations et conditions de prise en charge des contrats d'alternance*

*et du financement des actions entrant dans le cadre du plan de formation.*

*Dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes, les dispositions pourront être prises notamment pour la mise en place du contrat de qualification ayant comme objectif une formation qualifiante (diplôme ou certificat de qualification professionnelle - CQP), ainsi que la formation des tuteurs.*

*Pour les entreprises de moins de 10 salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 % formation continue seront définies en liaison avec les besoins des entreprises dans ce domaine.*

*Pour les entreprises de 10 salariés et plus, les conditions et les priorités d'utilisation des fonds de la formation continue seront définies en fonction des besoins exprimés par les entreprises.*