

Commerces de détail non alimentaires de Maine-et-Loire

IDCC 1202

Convention collective départementale du 21 mai 1982

[Étendue par arrêté du 16 février 1983, JO 11 mars 1983]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupe syndical du commerce de détail de Maine-et-Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT - FO ;

CFTC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

(Modifié par avenant 25 octobre 1982, étendu par arrêté du 16 février 1983, JO 11 mars 1983)

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et employés des entreprises du commerce de détail non alimentaire de Maine-et-Loire.

Elle est applicable aux commerces ci-après désignés, par référence à la nomenclature d'activités et de produits 1973 :

63.05 Commerce non alimentaire non spécialisé ;

64.11 Commerce de détail de l'habillement ;

64.12 Commerce de détail de la chaussure ;

64.13 Commerce de détail de la maroquinerie et des articles de voyage ;

64.14 Commerce de détail des textiles pour la maison ;

64.21 Commerce de détail du meuble (sauf mobilier de bureau 59.11) ;

64.22 Commerce de détail de quincaillerie et d'appareils ménagers ;

64.23 Commerce de détail de la droguerie, des couleurs et vernis ;

64.24 Commerce de détail de matériel électrique, radioélectrique, électroménager ;

64.25 Autres commerces de détail de l'équipement du foyer ;

64.40 Commerce de détail d'articles médicaux et de produits de beauté ;

64.41 Commerce de détail et réparation de motocycles, cycles et véhicules divers ;

64.43 Commerce de détail de livres, papeterie et fournitures de bureau ;

64.44 Commerce de détail d'optique et photographie ;

64.45 Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie ;

64.46 Commerce de détail de fleurs, graines et petits animaux d'agrément ;

64.47 Commerce de détail articles de sport et de camping ;

64.48 Commerce de détail du tabac ;

64.49 Commerce de détail divers.

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

Article 2

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Conseil de Prud'hommes d'Angers ⁽¹⁾.

(1) Terme "au secrétariat du Conseil de Prud'hommes d'Angers" exclu de l'extension.

Durée - Dénonciation - Révision

Article 3

La présente convention prendra effet le 1^{er} juin 1982. Elle est conclue pour une première période d'un an se terminant le 31 mai 1983. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Article 4

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties sous préavis de trois mois par pli recommandé avec accusé de réception au siège social de chacun des autres syndicats contractants.

Lorsqu'une convention collective a été dénoncée, elle continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an.

Article 5

Toute demande de révision, de modification ou d'adjonction n'intéressant pas les dispositions relatives aux salaires minima, devra être faite par l'une des parties aux autres par pli recommandé avec accusé de réception un mois avant la fin d'une période annuelle. Elle devra être accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les points à réviser, modifier ou adjoindre. Les clauses antérieures resteront en vigueur jusqu'à la signature de la ou des nouvelles clauses.

Article 6

Les révisions ou modifications relatives aux salaires minima pourront, à tout moment, se faire d'un commun accord entre les parties sous forme d'avenants à la pré-

sente convention, sans qu'il soit obligatoirement recouru à la procédure définie à l'article 5.

Article 7

La présente convention et ses avenants ne sauraient en aucun cas porter atteinte aux avantages collectifs et individuels acquis antérieurement.

Des avenants d'entreprise peuvent être conclus, garantissant les avantages acquis.

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.

Conciliation

Article 8

Il est institué une commission paritaire de conciliation et d'interprétation composée de quatre représentants employeurs et quatre représentants employés désignés par les syndicats contractants chacun en ce qui le concerne.

Lui seront soumis tous les litiges concernant la nouvelle convention.

Dans ce cas, elle se réunira, sauf impossibilité, dans un délai maximum de quinze jours à dater de celui où elle aura été saisie d'un différend par pli recommandé de l'une ou l'autre des parties exposant la question soulevée en termes clairs et précis.

En cas de persistance du désaccord entre les parties, il pourra ensuite être recouru à toute autre procédure légale ou amiable de conciliation, de médiation ou d'arbitrage.

L'exercice du droit syndical

A) Droit syndical et liberté d'opinion

Article 9

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes s'engagent à respecter le droit de propriété, reconnaissent la liberté de travail et la liberté d'opinion politique, philosophique ou religieuse, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat ou groupement professionnel.

En particulier, les parties s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, groupement, parti ou confession pour arrêter leurs opinions en matière d'embauchage, de conduite ou répartition du travail, d'avancement, de discipline et de congédiement, à n'exercer de ce fait aucune pression directe ou indirecte contre qui que ce soit, ainsi qu'à respecter la stricte neutralité des lieux de travail en ne se livrant à aucune propagande à l'intérieur de l'entreprise en excluant toute personne étrangère à l'établissement. L'exercice du droit syndical s'exerce dans les conditions prévues par la loi du 27

décembre 1968 et par l'article L. 412-2 du Code du Travail.

Article 10

1. Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales pourront obtenir, sur présentation d'un document écrit, émanant de celles-ci et après préavis d'au moins six jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations ;

2. Les représentants salariés désignés par leur organisation pour la commission paritaire interprofessionnelle et pour la commission paritaire de conciliation (art. 8) obtiendront de même des autorisations d'absence non rémunérées ;

3. Des autorisations d'absence non rémunérées pourront également être accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement, en vertu d'un mandat personnel, dans les organismes officiels ;

4. Les absences occasionnées par ces réunions n'auront pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur lesdits congés.

B) Délégués du personnel

Article 11

Dans chaque établissement employant habituellement plus de dix salariés il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, dont le mode, l'élection, les statuts et le rôle sont déterminés par la législation en vigueur.

C) Comités d'entreprises

Article 12

Il sera institué un comité d'entreprise dans toute entreprise occupant plus de cinquante salariés, conformément à législation.

Le contrat de travail et ses formes juridiques

(Voir annexe Modèles de contrats)

A) Engagement

Article 13

Les employeurs auront recours à l'embauchage direct. Ils pourront également faire connaître leurs besoins en personnel à l'ANPE.

Tout employé embauché sera astreint à une période d'essai ne pouvant excéder les maxima définis à l'article ci-après.

L'embauchage donnera lieu, au cours de la période d'essai, à une visite médicale obligatoire *comportant un examen radioscopique* ⁽²⁾.

L'employé conservé dans l'entreprise après la période d'essai sera considéré comme engagé effectivement, sauf convention originelle expresse spécifiant qu'il s'agit d'un engagement temporaire à durée déterminée ou

conditionnelle effectuée dans les conditions indiquées à l'article 37.

L'engagement devra être confirmé par une lettre ou un contrat de travail conforme à l'un des modèles annexés à la présente convention, lettre ou contrat précisant nettement la catégorie et la fonction.

Tout changement de catégorie et de fonction ayant un caractère permanent devra faire l'objet d'une notification écrite.

(2) Terme "comprenant un examen radioscopique" exclu de l'extension.

B) Période d'essai

Article 14

La période d'essai sera de un mois pour les employés et de deux mois pour les apprentis.

Toutefois la période d'essai des employés très qualifiés ou techniques des cinquième et sixième catégories pourra, à la volonté commune des deux parties, être portée à deux mois.

Pour éviter toute contestation, elle devra, dans ces conditions, faire l'objet d'un échange de lettres à l'engagement.

C) Exclusivité du travail

Article 15

Tout salarié lié par la présente convention, travaillant à temps complet, s'interdit d'effectuer chez lui, chez le client ou chez un employeur autre que le sien, quelque travail rémunéré que ce soit de réparation, de fabrication ou de vente d'articles faisant l'objet du commerce qui l'emploie.

L'inobservation de cette clause pourra être considérée par l'employeur comme faute grave entraînant renvoi immédiat du salarié.

D) Licenciement

Article 16

Lorsqu'une entreprise se trouvera dans l'obligation de procéder à des licenciements en raison d'une diminution d'activité, par suite de difficultés économiques ou financières caractérisées ou pour des modifications de structure, le licenciement se fera suivant la législation en tenant compte de la valeur professionnelle des intéressés, des charges familiales, de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés bénéficiant d'une retraite leur assurant des ressources au moins égales au salaire minimum interprofessionnel de croissance seront licenciés par priorité. En cas de reprise d'activité de l'entreprise, les licenciés auront droit de priorité à l'embauchage suivant législation.

E) Rupture de contrat et délai-congé

Article 17

Pour tout engagement effectif à durée indéterminée la rupture du contrat de travail, d'où qu'elle vienne, ne

pourra intervenir, sauf le cas de faute grave ou celui de force majeure rendant définitive l'impossibilité d'exécution du contrat, sans respect d'un préavis appelé délai-congé.

Le non-respect de ce préavis entraînera, au détriment de la partie rompant le contrat, redevance d'une indemnité égale au salaire dû pour la période allant de la rupture effective à l'expiration du délai-congé.

Délai-congé

Article 18

Sauf en cas de faute grave, la durée du délai-congé réciproque est, après le mois d'essai, fixée à un mois de date à date. Toutefois, pour les employés comptant deux années et plus d'ancienneté, licenciés par l'employeur, le délai de préavis est porté à deux mois.

Article 19

Pendant la durée du délai-congé, l'employé licencié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi.

Ces deux heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Elles seront prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé si les deux parties n'arrivent pas à se mettre d'accord.

Elles pourront être cumulées à la volonté commune des deux parties.

F) Indemnité de congédiement et départ en retraite

Article 20

Sauf le cas de faute grave, l'employé congédié ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise recevra une indemnité de licenciement de 1/10 de mois par année de présence.

À partir de quatre ans de présence dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est portée à autant de fois 25 p. 100 du salaire mensuel qu'il aura d'années d'ancienneté au-delà de quatre ans.

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

Le montant ne pourra, sauf convention particulière plus avantageuse, excéder six mois pleins d'appointement.

Cette indemnité de congédiement ne se cumule pas avec l'indemnité de retraite.

Article 21

Les employés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins soixante-cinq ans soixante ans en cas d'invalidité au travail reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article

L. 332 du code de la sécurité sociale auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

Un demi-mois, après cinq ans ;

Un mois, après dix ans ;

Un mois et demi, après quinze ans ;

Deux mois, après vingt ans ;

Deux mois et demi, après trente ans.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 20 ci-dessus.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

G) Réembauchage

Article 22

Le licenciement ayant donné lieu au versement de l'indemnité de congédiement ne redonnera pas droit aux avantages résultant de l'ancienneté.

Le réembauchage après suspension temporaire d'emploi sans indemnité de congédiement entraînera, de plein droit, le retour à l'employé des avantages d'ancienneté qu'il avait acquis dans l'entreprise précédemment à cette suspension.

Le réembauchage donnera obligatoirement lieu à une visite médicale *avec examen radioscopique* ⁽³⁾ dans le mois qui suivra sa prise d'effet. L'engagement ne pouvant devenir définitif qu'autant que l'examen médical ne révélera pas un empêchement majeur à l'utilisation des services du réembauché.

(3) Terme "avec examen radioscopique" exclu de l'extension.

La durée du travail

Article 23

Durée du travail

Conformément à la législation en vigueur, la durée effective du travail est de trente-neuf heures par semaine.

Toute heure effectuée au-delà des temps devra être considérée comme heure supplémentaire et réglée ou compensée légalement comme telle.

La durée hebdomadaire du travail est fixée par la législation.

Les absences et congés

A) Les absences

Article 24

Tout employé placé, pour quelque cause que ce soit, dans l'impossibilité de se rendre à son travail devra, sauf cas exceptionnel justifié, avertir par les voies les plus rapides son employeur et lui confirmer cet avis par écrit dans les quarante-huit heures, en indiquant les motifs et la durée de cet absence.

Les indisponibilités pour maladie et accident dépassant trois jours devront être constatées par certificat médical du médecin traitant de l'intéressé.

En cas de prolongation de maladie l'employé doit informer son employeur par lettre datée du jour même prévu pour sa reprise de travail, le certificat d'arrêt de travail devant suivre dans les quarante-huit heures.

L'inexécution de ces obligations constituera une faute qui, répétée, prendra, pour l'employeur, effet de faute grave.

Article 25

L'absence nécessaire pour subir les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite d'une tentative pour chacune des épreuves, théorique et pratique.

a- **Maladie et accident**

Article 26

L'absence justifiée par une incapacité dûment constatée résultant de maladie ou accident ne pourra constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Toutefois dans le cas où l'absence du salarié imposerait son remplacement provisoire avant l'expiration d'un délai de protection dont la durée ne sera pas inférieure à quatre mois en cas de maladie après six mois de présence effective, l'employeur devra faire appel, dans la mesure du possible, à un remplaçant provisoire qui sera embauché pour la durée de l'absence du titulaire et, sous cette réserve, sera couvert par les dispositions de la présente convention.

Ce remplaçant sera embauché par contrat à durée déterminée (absence temporaire) conformément à la législation (voir modèle contrat en annexe).

Au cas où le remplacement définitif s'imposerait, l'employeur devra au préalable, quinze jours francs en cas d'absence pour maladie, demander au salarié absent, par lettre recommandée avec accusé de réception, de reprendre son travail à une date déterminée.

Si après l'expiration du délai de protection, le salarié absent ne peut reprendre son travail à la date fixée par l'employeur, le contrat de travail sera rompu. Celui-ci bénéficiera alors de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il remplit les conditions requises.

La rupture du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet se fera conformément aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, le salarié peut cependant être licencié pour une cause étrangère à la maladie ou à l'accident (licenciement économique, force majeure, mise à la retraite, par exemple).

Dans le cas où une maladie ou un accident de travail touche un salarié exécutant un préavis, le préavis conti-

nue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

Article 27

Le salarié, remplacé éventuellement, et ayant six mois de présence effective, bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans la mesure où son emploi ou un emploi similaire deviendrait disponible.

Il devra en exprimer la demande dès la fin de son indisponibilité. Cette priorité de réembauchage sera

valable pendant six mois à compter de la demande faite par l'intéressé.

Article 28

Après trois ans de présence continue dans le magasin en cas de maladie ou d'accident du travail sur justification (certificat médical et contre-visite médicale s'il y a lieu), l'employeur complètera le paiement des salaires sur la base des appointements mensuels qui auraient été perçus par l'employé s'il avait travaillé dans les conditions suivantes :

Ancienneté	Première période d'indemnisation à 90 p. 100 du salaire.	Deuxième période d'indemnisation à 66 p. 100 du salaire.
De trois ans à huit ans.	30 jours.	30 jours.
De huit ans à treize ans.	40 jours.	40 jours.
De treize ans à dix-huit ans.	50 jours.	50 jours.
De dix-huit ans à vingt-trois ans.	60 jours.	60 jours.
De vingt-trois ans et plus.	Plus 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté avec un maximum de 90 jours.	Plus 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté avec un maximum de 90 jours.

Ces garanties accordées s'entendent déduction faite des indemnités journalières perçues de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas, que la part des prestations correspondant aux versements de l'employeur.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du septième jour d'absence si celle-ci est consécutive à une maladie ou à un accident de la vie courante.

Par salaire, il faut entendre le salaire brut que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé. Toutefois, si par suite de son absence, l'horaire du personnel devait être augmenté, cette augmentation ne serait prise en considération pour la fixation de la rémunération.

Si plusieurs arrêts de travail pour cause de maladie ou d'accident sont accordés à un salarié au cours d'une période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation au cours de cette période ne pourra excéder la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

En outre, en cas d'épuisement des droits définis ci-dessus, le salarié ne peut être à nouveau indemnisé qu'après une reprise effective du travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

b- Maternité

Article 29

L'article L. 122-26 du code du travail fixe la durée du congé de maternité.

"Art. D. 122-26 (loi n° 80-545 du 17 juillet 1980 [art. 9-1]). - La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date d'accouchement est alors réduite d'autant."

Des congés spéciaux non rétribués pourront être accordés aux employées, mères de famille pour soigner leur enfant gravement malade. Ils ne devront, en aucun cas, excéder un mois par an et leur nécessité devra, sous réserve des vérifications d'usage, être prouvée par certificat médical.

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

c- Obligations militaires

Article 30

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

d- Éducation ouvrière et formation syndicale

Article 31

Dans la limite totale de douze jours ouvrables par an, une ou deux autorisations annuelles d'absences non rémunérées, mais non déductibles des congés payés, pourront être accordées, sur demande présentée au moins trente jours à l'avance, aux employés ou apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement réservés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, à la condition que ces stages ou sessions soient ouverts par des centres rattachés à des organisations syndicales reconnues comme représentatives sur le plan national ou par des instituts spécialisés.

Les demandes devront préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Une attestation émanant de l'organisme précité et constatant la fréquentation effective du stage ou de la session par l'intéressé devra être remise à l'employeur au moment de la reprise du travail. Le bénéfice de l'absence demandée est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après les avis légaux, que cette absence pourra avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Tout refus de l'employeur devra être motivé et notifié à l'intéressé dans le délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi et pris pour arbitre.

B) Les congés

a- Congés payés

Article 32

Les congés payés seront accordés suivant la législation en vigueur. La répartition des congés du personnel sera établie par le chef d'entreprise, en tenant compte de la situation de famille de chaque employé et de ses préférences personnelles dans la mesure où celles-ci ne se révéleront pas incompatibles avec les nécessités économiques de l'établissement.

Article 33

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage à partir du mois de janvier et au plus tard le 1^{er} avril.

Tout changement de date ne sera effectif qu'après accord des deux parties par écrit.

La date des congés payés doit être portée sur le bulletin de paie.

Article 34

La période des congés payés (1^{er} mai au 31 octobre) pourra, à la convenance des deux parties, être étendue à toute l'année.

En cas de fractionnement des quatre semaines, à la demande de l'employeur, il sera accordé deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est égal à six et un seul jour lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

b- Congés spéciaux

Article 35

Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise :

Mariage d'un salarié : quatre jours ;

Naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ouvrables ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;

Décès du père, de la mère, d'un beau-parent, enfant non à charge, d'un beau-fils, belle-fille : deux jours ;

Décès d'un grand-parent du salarié ou conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, belle-soeur, d'un petit-enfant : un jour.

Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise :

Présélection militaire : trois jours.

Sous réserve d'avoir six mois d'ancienneté dans l'entreprise :

Mariage, première communion d'un enfant : un jour ;

Mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : un jour.

Ces absences ne donneront lieu à aucune retenue de salaire. Les jours de congés ci-dessus seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel et devront être pris au moment des événements en cause.

Les rémunérations

A) Classification des emplois

Article 36

Le personnel est réparti entre les catégories d'emploi figurant en annexe à la présente convention.

À l'effet d'éviter toute erreur à l'embauchage dans l'appréciation de la classification en matières de vente, il est expressément convenu que les années de métier s'entendent pour un emploi identique dans l'article vendu ou un article similaire.

Article 37

Les employeurs pourront utiliser du personnel à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée, soit pendant

les périodes ou les jours de grosse activité, soit pour assurer le remplacement en congé ou absence de longue durée (maladie, maternité).

Le contrat établi pour ce personnel selon l'un des modèles appropriés annexes à la présente convention ne comportera aucun engagement de titularisation et la rupture pourra en être effectuée en respectant le préavis convenu.

Le personnel qui serait employé à temps partiel bénéficiera des mêmes avantages que le personnel employé à temps complet, au prorata du temps de travail effectif.

Ce personnel bénéficiera d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique à temps complet, la période d'essai déjà effectuée n'étant pas à renouveler.

Le fait pour un employé à temps partiel, de ne pas pouvoir répondre à une demande de travail exceptionnel en dehors du temps prévu au contrat, ne pourra en aucune façon constituer un motif réel et sérieux de licenciement.

B) Salaires

(Voir annexe Salaires)

Article 38

Les salaires, mensualisés selon la législation en vigueur, feront l'objet d'accords de salaires qui viendront en avenant à la présente convention.

Ils seront payés au mois. Des acomptes pourront être versées aux employés qui en feront la demande.

Les jours fériés légaux seront chômés sans que ceci puisse entraîner une réduction des appointements.

Article 39

Le travail des femmes et des jeunes sera organisé conformément aux dispositions législatives en vigueur. À rendement égal et pour un travail exécuté dans des conditions identiques, il ne sera pas fait de différence entre les appointements du personnel masculin et féminin.

Article 40

Les appointements des employés âgés de moins de dix-huit ans supporteront les abattements d'âge selon la législation.

C) Heures supplémentaires

Article 41

Les heures supplémentaires sont payées selon la législation en vigueur :

25 p. 100 de majoration pour les huit premières heures supplémentaires ;

50 p. 100 de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième ;

Ou récupérées, d'un commun accord, en temps correspondant au salaire dû. ⁽⁴⁾

(4) Termes "ou récupérées, d'un commun accord, en temps correspondant au salaire dû." exclu de l'extension.

Seront payées avec 100 p. 100 de majoration :

Les heures effectuées de nuit (de 21 heures à 6 heures) ;

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche et les jours fériés.

D) Prime d'ancienneté

Article 42

Les primes d'ancienneté payées en sus du salaire seront définies dans les accords contractés comme il est dit à l'article 38.

Cette prime est fixée à 3 p. 100 du salaire de base de la catégorie après trois ans, 6 p. 100 après six ans, 9 p. 100 après neuf ans, 11 p. 100 après douze ans, 13 p. 100 après quinze ans.

F) Bulletin de paie

Article 43

Le bulletin de paie qui sera remis aux membres du personnel des entreprises comportera obligatoirement les mentions suivantes :

Nom et raison sociale et adresse de l'employeur ;

Nom, prénom et adresse du salarié ;

Qualification professionnelle et catégorie du salarié ;

Période de travail à laquelle correspond la rémunération versée et le nombre d'heures de travail comportant une majoration au titre des heures supplémentaires ;

Nature et montant des primes s'ajoutant à la rémunération ;

Montant de la rémunération brute ;

Montant et nature des déductions opérées ;

Montant de la rémunération nette ;

Date du paiement de la rémunération ;

Référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

Code APE ;

Date des congés payés et rémunération.

Dispositions diverses

A) Apprentissage

Article 44

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

B) Hygiène et sécurité

Article 45

Les établissements sont tenus de se conformer rigoureusement aux lois, décrets et règlements en vigueur

sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

C) Retraite complémentaire

Article 46

1

Obligation d'adhésion à une caisse de retraite complémentaire

Les parties signataires déclarant approuver les dispositions des régimes de retraites de l'UNIRS et de l'ARRCO, institués par les accords du 15 mai 1957 et du 3 décembre 1961, les entreprises du commerce de détail non alimentaire qui, antérieurement à la date de signature du présent accord, n'ont pas adhéré à un régime de retraite complémentaire assurant des prestations équivalentes à celles de l'UNIRS et de l'ARRCO devront obligatoirement adhérer à compter du 1^{er} avril 1962 à l'IRSPME, institution de retraite des salariés des petites et moyennes entreprises, dont le siège social est au 54, rue Faubourg-Montmartre, 75009 Paris.

Outre le cas prévu ci-dessus, toute adhésion au régime de retraite complémentaire UNIRS et ARRCO qui sera faite postérieurement au 1^{er} avril 1962 ne pourra en aucune sorte dégager l'employeur des obligations du présent accord.

2

Caisse de retraite pour salariés non cadres et cadres

Devront obligatoirement être inscrits à l'IRCPME l'ensemble des salariés de chacune des entreprises liées par le présent accord.

(Phrase exclue de l'extension par arrêté du 16 février 1983, JO 11 mars 1983 et qui n'a pas été publiée au journal officiel)

Les entreprises employant du personnel cadre devront satisfaire aux obligations qui leurs sont faites par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, en choisissant d'adhérer de préférence à l'IRCPME, institution de retraite des cadres des petites et moyennes entreprises, régime AGIRC, dont le siège social est au 54, rue du Faubourg-Montmartre, 75009 Paris.

3

Taux de cotisation minimum obligatoire

L'adhésion à l'IRSPME citée à l'article II sera pour les salariés non-cadres souscrite au taux contractuel mini-

mum de 4 p. 100 du salaire brut total limité à trois fois le plafond sécurité sociale. En ce qui concerne les cadres ce taux de 4 p. 100 minimum est limité au plafond de la sécurité sociale. La prise en charge de ces cotisations conformément à l'article XI du règlement de l'UNIRS sera supportée à raison de 60 p. 100 par l'employeur et de 40 p. 100 par le salarié.

4

Indemnités départ en retraite et indemnités journalières

La loi de généralisation de la mensualisation du 20 janvier 1978, faisant courir aux entreprises un risque important de trésorerie, particulièrement en ce qui concerne les clauses "indemnités de départ en retraite" et "indemnités journalières", il est rappelé que les employeurs peuvent se couvrir contre ces risques, auprès de la mutuelle des petites et moyennes entreprises, dont le siège est au 54, rue du Faubourg-Montmartre, 75009 Paris.

5

Régime de prévoyance

Les parties signataires estimant que les régimes de retraite souscrits, doivent être assortis d'une garantie prévoyance, engagent les entreprises, liées par le présent accord, à se rapprocher du département prévoyance des caisses de retraite des PME citées précédemment (IRSPME, IRCPME) notamment à propos des garanties décès, incapacité de travail et remboursement des frais maladie et chirurgie.

D) Commission paritaire

Article 47

Les parties signataires de cette convention collective décident d'un commun accord de se réunir tous les ans pendant le premier trimestre de l'année civile afin de reconsidérer les écarts entre chaque catégorie.

Pendant l'année 1982 les écarts entre chaque catégorie seront les suivants en valeur absolue :

Entre 1^{er} et 2^e : 50 F ;

Entre 2^e et 3^e : 50 F ;

Entre 3^e et 4^e : 100 F ;

Entre 4^e et 5^e : 150 F ;

Entre 5^e et 6^e : 100 F.

ANNEXES

Classification des emplois

Première catégorie :

Vendeuse ou vendeur (ayant au moins dix-huit ans et moins de trois mois de pratique professionnelle), garçon de magasin uniquement occupé au nettoyage, femme de ménage, veilleur de nuit sans ronde, étiquetteuse, marqueuse, petite main débutante.

Deuxième catégorie :

Vendeuse ou vendeur ordinaire (après trois mois de pratique et jusqu'à un an), sténodactylo débutante (ayant moins de six mois de pratique), employé aux écritures, garçon de manutention, de réception, de réserve (sans aucun travail d'écriture) veilleur de nuit avec ronde, garçon de course et de livraison, garçon de bureau, petite main (après trois mois de pratique et jusqu'à un an).

Troisième catégorie :

Vendeuse ou vendeur ordinaire et vendeuse ou vendeur débiteur (après un an et jusqu'à trois ans), employé de comptabilité, sténodactylo 1^{er} degré (ayant plus de six mois de pratique), manutentionnaire de force, manutentionnaire chargé des travaux de la cave, téléphoniste et standardiste, chauffeur, livreur, aide étalagiste débutant, petite main qualifiée (après un an de pratique).

Quatrième catégorie :

Vendeuse ou vendeur qualifié et vendeuse ou vendeur débiteur qualifié (après trois ans de pratique), aide étalagiste, employé aux écritures qualifié, caissier ou caissière ordinaire, encaisseur, sténodactylo 2^e degré, aide comptable, teneur de livres (ayant CAP ou connaissances équivalentes), retoucheuses pour travaux simples.

Cinquième catégorie :

Vendeuse ou vendeur très qualifié, première vendeuse ou premier vendeur de magasin à "Prisunic" ou bazars, caissière ou caissier de magasin (tenant un livre d'entrées et sorties, responsables de la caisse, ajustant sa caisse chaque soir), étalagiste courant, retoucheuse-coupeuse ayant des connaissances approfondies.

Sixième catégorie :

Vendeur effectuant la rotation du stock, achat aux représentants, vendeuse ou vendeur technique dans les magasins spécialisés (hautement qualifié, ayant une spécialité professionnelle bien déterminée), première vendeuse ou premier vendeur, étalagiste qualifié (faisant régulièrement les étalages courants), secrétaire de direction ou secrétaire sténodactylo, caissier principal, comptable commercial ordinaire.

En cas de pluralité permanente d'emplois, la classification de l'employé sera celle de la catégorie supérieure d'emploi.

Il ne pourra, d'autre part, être procédé à aucune rétrogradation dans la classification de l'employé du fait du présent accord.

Salaires

Accord du 17 juin 1985

[Étendu par arrêté du 11 octobre 1985, JO 24 octobre 1985]

Entre le groupement syndical d'entente du commerce de détail de Maine-et-Loire et les syndicats CFDT et force ouvrière, il a été décidé ce qui suit :

Nouvelle grille de salaires au 1^{er} juillet 1985

1^{re} Catégorie : 4320 F

2^e Catégorie : 4360 F

3^e Catégorie : 4400 F

4^e Catégorie : 4475 F

5^e Catégorie : 4600 F

6^e Catégorie : 4700 F

Ces salaires sont établis pour 39 heures de travail par semaine, soit 169 heures par mois.

Les parties signataires demandent l'extension de cet accord.

Modèles de contrat

I. Contrat de travail à durée indéterminée

(Art. 13 de la convention)

Entre les soussignés,

M (Nom, profession, adresse de l'employeur, code APE)

D'une part,

et M (Nom, prénom, numéro de sécurité sociale et adresse de l'employé)

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

M (l'employeur) engage pour une durée indéterminée en qualité de (emploi, catégorie) au salaire mensuel de F pour trente-neuf heures de travail hebdomadaire M (l'employé) qui déclare accepter la fonction, la classification, le salaire.

Conformément à l'article 14 de la convention collective, la période du au sera considérée comme période d'essai.

Au cours de cette période, le contrat sera résiliable à tout moment sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sans donner lieu à indemnité de quelque nature que ce soit.

Le repos hebdomadaire est fixé aux

Les parties s'engagent en outre à respecter toutes les clauses de la convention collective du commerce de détail de Maine-et-Loire.

Fait en double exemplaire.

À, le

Signature de l'employeur

Signature de l'employé précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé"

II. Contrat de travail à temps partiel

Entre les soussignés,

M (Nom, profession, adresse de l'employeur),

D'une part,

et M (Nom, prénom, numéro de sécurité sociale et adresse de l'employé),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

M engage pour une durée indéterminée à temps partiel M conformément aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail et aux conditions suivantes.

Vu l'article 14 de la convention collective, la période du au sera considérée comme période d'essai.

Au cours de cette période, le contrat sera résiliable à tout moment sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sans donner lieu à indemnité de quelque nature que ce soit.

M sera employé en qualité de catégorie. Il travaillera suivant un horaire hebdomadaire de heures réparties de la manière suivante :

Lundi de heures à heures ;

Mardi de heures à heures, etc.

Cette répartition pourra toutefois être modifiée selon les nécessités commerciales.

Dans ce cas, M sera averti des nouvelles modalités de répartition en respectant le délai légal de sept jours avant la date de l'entrée en vigueur de cette modification.

M pourra, suivant les nécessités, être appelé à effectuer des heures complémentaires dans la limite de heures par semaine. (Le nombre de ces heures ne pourra, au cours d'une même semaine ou d'un même mois, être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat.)

M s'engage à effectuer ces heures complémentaires dans le cadre ainsi défini. Tout refus de sa part pourra être sanctionné, voire constituer un motif de licenciement.

La rémunération minimale correspondant actuellement pour un horaire de trente-neuf heures par semaine au classement de M est de F.

En contrepartie de l'exécution du travail et du présent contrat, la rémunération mensuelle moyenne de M sera la suivante : F.

(La rémunération devra être proportionnelle à celle d'un salarié occupé à temps complet.)

Les parties signataires s'engagent à respecter toutes les clauses de la convention collective du commerce de détail de Maine-et-Loire.

Fait en double exemplaire, à, le 1982.

Signatures des parties, précédées de la mention manuscrite : "lu et approuvé".

III. Contrat conclu pour le remplacement d'un salarié temporairement absent

Entre :

M, représentant la société dont le siège est à

D'une part, et

M, demeurant à

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Objet

M engage M en qualité de au service de son entreprise à compter du en remplacement de M qui occupe habituellement l'emploi de

Article 2 Durée

Le terme de l'absence de M constituera le terme des relations contractuelles entre M et M Toutefois la durée minimale du présent contrat sera de Il prendra donc fin au plus tôt le

Article 3 Délai de prévenance

Dans l'hypothèse où M n'aurait pas l'intention de prolonger le contrat de M au delà de la durée minimale prévue ci-dessus, il devra notifier sa décision à M par pli recommandé avec accusé de réception au minimum avant l'expiration de cette durée minimale.

Article 4 Période d'essai

M accomplira une période d'essai de, c'est-à-dire du au Au cours de cette période, le contrat sera résiliable à tout moment sans préavis par l'une ou l'autre partie sans donner lieu à indemnité de quelque nature que ce soit.

Article 5 Rémunération

La rémunération mensuelle de M sera de F pour trente-neuf heures de travail hebdomadaire.

Article 6 Dispositions diverses

Les parties contractantes s'engagent, chacune en ce qui la concerne, à respecter les stipulations de la convention collective applicable. M s'engage en particulier à se conformer aux dispositions du règlement intérieur de l'établissement ainsi qu'à toutes les instructions et consignes de travail qui lui seront données.

Fait en double exemplaire à

le

Le salarié, (1)

L'employeur.

(1) Faire précéder les signatures de la mention manuscrite "lu et approuvé".

Commentaires

Article 1er Objet

L'objet du contrat doit être clairement énoncé. S'agissant du remplacement d'un salarié absent, il faut préciser le nom du salarié remplacé ainsi que l'emploi qu'il occupait.

Article 2 Durée

Le contrat est conclu pour la durée de l'absence du salarié remplacé. Il n'y a pas de durée maximale. Mais il est obligatoire de prévoir une durée minimale laissée à l'appréciation de l'employeur.

Article 3 Délai de prévenance

Si l'entreprise ne désire pas prolonger le contrat au-delà de la période minimale, elle doit informer le salarié en respectant un délai calculé comme suit :

si la durée minimale prévue est inférieure à six mois, le délai de prévenance est d'un jour par semaine de travail ;

si la durée minimale prévue est supérieure à six mois, le délai de prévenance est d'un mois ;

Exemples

Pour une durée minimale de quatre semaines, le délai sera de quatre jours.

Pour une durée minimale de deux semaines, le délai sera de deux jours.

N.B. - Les jours se décomptent en jours travaillés, et les semaines en semaines civiles.

Article 4 Période d'essai

La durée de la période d'essai (qui est facultative) se détermine par référence à la durée minimale prévue à l'article 2.

Elle est calculée comme suit :

Un jour (travaillé) par semaine (civile), sans pouvoir excéder :

Deux semaines si la durée minimale du contrat est inférieure ou égale à six mois ;

Un mois si la durée minimale est supérieure à six mois.

IV. Contrat conclu de date à date sans clause de renouvellement

(En cas de surcroît exceptionnel d'activité ou en cas d'exécution d'une tâche occasionnelle.)

Entre :

M, représentant la société dont le siège est à

D'une part, et

M, demeurant à

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Objet

M engage M au service de son entreprise en qualité de

Article 2 Durée

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de Il prendra effet à compter du et se terminera le

Article 3 Période d'essai

M accomplira une période d'essai de, c'est-à-dire du au Au cours de cette période, le contrat sera résiliable à tout moment sans préavis par l'une ou l'autre partie, sans donner lieu à indemnité de quelque nature que ce soit.

Article 4 Délai de prévenance

M aura la possibilité d'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception une demande à M afin de savoir s'il envisage de poursuivre les relations contractuelles au-delà du terme prévu ci-dessus. Pour permettre à M de répondre dans les délais prévus par la loi, cette demande devra au plus tard le

Article 5 Rémunération

La rémunération mensuelle de M sera de F pour trente-neuf heures de travail hebdomadaire.

Article 6 Dispositions diverses

Les parties contractantes s'engagent, chacune en ce qui la concerne, à respecter les stipulations de la convention collective applicable. M s'engage en particulier à se conformer aux dispositions du règlement intérieur de l'établissement ainsi qu'à toutes les instructions et consignes de travail qui lui seront données.

Fait en double exemplaire à,

le

Le salarié, (1)

L'employeur.

(1) Faire précéder les signatures de la mention manuscrite "lu et approuvé".

V. Contrat conclu de date à date avec clause de renouvellement

(En cas de surcroît exceptionnel d'activité ou en cas d'exécution d'une tâche occasionnelle.)

Entre :

M, représentant la société dont le siège est à

D'une part, et

M, demeurant à

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Objet

M engage M au service de son entreprise en qualité de

Article 2 Durée

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de Il prendra effet à compter du et se terminera le

Article 3 Période d'essai

M accomplira une période d'essai de, c'est-à-dire du au Au cours de cette période, le contrat sera résiliable à tout moment sans préavis par l'une ou l'autre partie, sans donner lieu à l'indemnité de quelque nature que ce soit.

Article 4 Renouvellement

Après accord entre les parties, le présent contrat pourra être renouvelé une fois pour la durée de

Article 5 Délais de prévenance

Au cas où M ne désirerait pas renouveler le présent contrat comme envisagé dans l'article précédent, il devra en informer M en respectant un délai de avant la survenance du terme.

Dans l'hypothèse où M renouvellerait le présent contrat, M aura la possibilité d'adresser par lettre recommandée avec AR une demande à M afin de savoir si une poursuite des relations contractuelles est envisagée au-delà du terme de la période de renouvellement. Pour permettre à M de répondre dans les délais prévus par la loi, cette demande devra parvenir au plus tard le

Article 6 Rémunération

La rémunération mensuelle de M sera de F pour trente-neuf heures de travail hebdomadaire.

Article 7 Dispositions diverses

Les parties contractantes s'engagent, chacune en ce qui la concerne, à respecter les stipulations de la convention collective applicable. M s'engage en particulier à se conformer aux dispositions du règlement intérieur de l'établissement ainsi qu'à toutes les instructions et consignes de travail qui lui seront données.

Fait en double exemplaire à,
le

Le salarié, (1)

L'employeur.

(1) Faire précéder les signatures de la mention manuscrite "lu et approuvé".