

Commerces de gros et de détail alimentaires et non alimentaires de Rodez

IDCC 50

(1)

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

Convention collective du 26 février 1954

(Mise à jour au 15 janvier 1973)

[Étendue par arrêté du 28 mars 1974, JO 4 mai 1974]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des syndicats du commerce des cantons de Rodez.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat CGT des employés de commerce des cantons de Rodez ;

Syndicat CFDT des employés de commerce des cantons de Rodez ;

Syndicat CGT-FO des employés de commerce des cantons de Rodez.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre Ier

Article 1er Champ d'application

(Modifié par avenants n° 36 du 20 juin 1973 et 37 du 29 octobre 1973, étendus par arrêté du 28 mars 1974, JO 4 mai 1974).

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et employés des maisons de commerce du canton Est et du canton Ouest de Rodez (gros, demi-gros, détail et les emplois interprofessionnels).

Sont exclues de son champ d'application les activités couvertes par une convention collective régionale ou nationale étendue.

Conformément à la législation en vigueur, ces conventions ne peuvent être l'occasion d'une réduction des avantages acquis, individuellement ou collectivement.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de ces conventions, conformément à la loi du 1^{er} février 1950. Des accords d'entreprises, locaux ou départementaux seront notamment conclus de façon à

garantir les avantages obtenus par la présente convention.

Article 2 Durée

La présente convention est conclue pour une durée de un an à partir du 1^{er} janvier 1954. Elle se poursuivra par tacite reconduction d'année en année et pourra être révisée à l'expiration de chaque année avec un préavis de trois mois. La partie qui en demandera la révision devra faire connaître en même temps les motifs de sa demande. L'autre partie sera tenue de lui répondre dans un délai de un mois de la réception de ladite demande.

Article 3 Droit syndical

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les parties signataires d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un employé comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

En dehors de l'établissement et des heures de travail, la liberté d'opinion et d'action syndicale des employés est absolue.

Les signataires patronaux s'engagent à admettre toute intervention des organisations syndicales signataires pour le règlement de tous les conflits ou incidents pouvant se produire à propos de l'application dudit contrat.

Il ne sera pris aucune sanction pour fait de grève.

Article 4 Délégué du personnel

En ce qui concerne le délégué du personnel - fonction, rôle dans l'établissement, élection, congédiement, etc. - se reporter à la loi.

Les employés restent libres de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leurs chefs ou à la direction.

Chapitre II

Article 5 Apprentissage - Travail des jeunes

L'apprentissage sera organisé conformément aux prescriptions de la loi n° 71-576 du 16 juillet 1971. On ne pourra exiger des jeunes travailleurs une durée hebdo-

madaire de travail excédant quarante heures.

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans et de capacité physique normale comporte un abattement désormais fixé :

à 20 p. 100 avant dix-sept ans ;

à 10 p. 100 entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, ainsi que pour ceux qui sont titulaires du brevet professionnel ou du certificat d'aptitude professionnelle. Les jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage ne sont pas concernés par cette disposition.

Article 6 Règlement intérieur

Un règlement intérieur d'entreprise doit être établi dans les conditions prescrites par la loi. Le texte en sera remis à chaque employé lors de l'embauchage.

Article 7 Hygiène et sécurité

Les établissements sont tenus de se conformer rigoureusement aux lois, décrets et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, et notamment en matière de « médecine du travail ».

Article 8

La présente convention s'entend pour une durée hebdomadaire de quarante heures (ou durée légalement équivalente) réparties sur cinq jours consécutifs. Toutes dérogations seront régies par lois et décrets en vigueur.

Si certains chefs d'entreprises ne font faire que trente-six, trente-sept ou trente-huit heures par semaine à leur personnel, ils sont tenus de lui assurer la rémunération correspondant à la totalité de la durée de quarante heures ou de son équivalence légale.

Travail à temps partiel

(Modifié par avenant n° 42 du 10 janvier 1980, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

Par accord particulier à l'embauchage constaté par écrit, les entreprises ressortissant de la présente convention pourront utiliser du personnel à temps partiel :

1^o A titre temporaire pour le remplacement de l'employé titulaire en vacances ou congé de maternité ou de maladie, ainsi que dans les périodes de grosse activité n'excédant pas un total d'un an dans l'année.

Le salarié embauché à titre temporaire ne bénéficiera pas d'indemnité de licenciement à l'issue de son contrat, mais touchera l'indemnité compensatrice de congé payé. Le contrat temporaire exclut la titularisation automatique.

2^o A titre permanent suivant convention particulière avec le personnel intéressé.

Ces contrats particuliers ne comportent pas obligation de titularisation mais le personnel intéressé bénéficiera au prorata de son horaire normal de travail de tous les avantages du personnel titulaire prévus à la présente convention ou dans le règlement intérieur d'entreprise (congés maternité, etc.).

Ce personnel bénéficiera d'une priorité, compte tenu de sa qualification professionnelle, pour la titularisation à temps plein suivant postes à pourvoir.

Dans ce cas, la période d'emploi temporaire comptera comme période d'essai prévue à l'article 11.

Chômage

Le risque chômage est couvert dans l'entreprise par adhésion à l'Assedic régionale.

Article 9 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà des quarante heures, ou de la durée considérée comme équivalente, seront majorées dans les conditions suivantes :

25 p. 100 pour les huit premières heures supplémentaires ;

50 p. 100 pour les heures supplémentaires au-delà des huit premières ;

100 p. 100 pour les heures effectuées le dimanche, les jours fériés et la nuit (de 21 heures à 7 heures).

La rémunération des heures effectuées exceptionnellement les jours fériés et dimanches (comme prévue à l'alinéa précédent) sera donc calculée suivant la formule ci-dessous :

Salaire mensuel divisé par 173,33 et multiplié par 2.
Exemple. - Pour un salaire mensuel de n (semaine de quarante heures), le dimanche et jour férié sera payé sur la base de :

$$n \times 2 / 173,33$$

Article 10 Jours fériés

(Modifié par avenant n°43 du 8 juillet 1981, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

Les jours fériés seront chômés et non récupérables et la rémunération mensuelle de chaque employé ne pourra subir aucune diminution du fait de ce chômage.

Chapitre III

Article 11 Engagement

En ce qui concerne l'engagement, les employeurs respecteront les lois en vigueur.

Le contrat de travail n'est considéré définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai fixée à un mois. Cette période pourra être renouvelée d'un commun accord le mois suivant. Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer, sans préavis ni indemnité.

Article 12

Les service militaire ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

Article 13

Licenciement - Délai-congé (préavis)

A l'issue de la période d'essai et sauf en cas de faute grave, le délai-congé réciproque est fixé à un mois, pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté.

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le travailleur lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié a droit, sauf en cas de faute grave, au choix de l'employeur :

Soit à un délai-congé de deux mois ;

Soit à un délai-congé d'un mois accompagné d'une indemnité spéciale qui ne peut être inférieure à une somme calculée sur la base de dix heures de salaire ou d'un vingtième de mois, par année de service dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité s'ajoute à l'indemnité de licenciement prévue par la loi.

En cas de licenciement, le délai-congé part de la fin de la période de paye au cours de laquelle le congé est signifié.

Le salarié congédié aura la faculté de quitter son employeur avant le délai de préavis s'il trouve un autre emploi pendant cette période et sans avoir à verser d'indemnité.

Pendant la période du délai-congé réciproque et jusqu'au jour où un nouvel emploi aura été trouvé, le salarié congédié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou à défaut d'accord un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. De commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

Licenciement - Indemnité

(Modifié par avenant n° 42 du 10 janvier 1980, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

Tout travailleur salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement.

Cette indemnité est portée à :

- un dixième de mois par année de présence jusqu'à dix ans ;
- un dixième plus un quinzième de mois par année de présence au-delà de dix ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

Licenciement économique

(Ajouté par avenant n° 43 du 8 juillet 1981, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

L'ordre de licenciement sera déterminé en tenant compte à la fois :

- de l'ancienneté ;
- des charges de famille ;
- de la valeur professionnelle ;
- de la possibilité éventuelle de reclassement.

Chapitre IV

Article 14 Congés annuels

(Complété par avenants n° 42 du 10 janvier 1980, et n° 43 du 8 juillet 1981, étendus par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

La durée des congés annuels est, sous réserve des dispositions particulières ci-après, celle fixée par la loi n° 69-434 du 16 mai 1969.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours ouvrables par mois de travail (les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail étant assimilées à un mois), sans que la durée du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables.

L'indemnité afférente (à ce congé) est égale au douzième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence (1^{er} juin - 31 mai) sans pouvoir toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente, et les périodes assimilées (par la loi) à un temps de travail sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de vingt-quatre jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Le congé annuel peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire, (et elle) doit être attribuée pendant la période (normale des congés, soit) du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent

être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris (dans ce cas) sera au moins égal à six, et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégues du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public, et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Chaque année, avant le 1^{er} avril, l'employé fera connaître les dates de congés qu'il souhaite et l'employeur devra lui répondre avant le 1^{er} mai.

Après un an de présence, les absences pour maladie pendant la période de référence seront considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés, dans la limite d'une durée deux mois.

Les périodes de congé payé et de congé légal pour maternité, ainsi que celles limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les périodes militaires obligatoires, les périodes de fréquentation obligatoire de cours professionnels sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, sauf si la résiliation a été provoquée par une faute lourde de sa part.

Cette indemnité est due également en cas de démission.

Article 15 Congés spéciaux de courte durée

(Complété par avenant n° 43 du 8 juillet 1981, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

Pour les décès de conjoint, descendants et descendants directs et beaux-parents, un congé de trois jours sera accordé sans retenue de salaire ni réduction de congé annuel.

Il sera accordé un jour de congé pour le mariage ou le décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau frère, d'une belle soeur, sans retenue de salaire ni réduction de congé annuel.

Après un an de présence, un congé d'une semaine sera accordé sans retenue de salaire ni réduction de congé pour le mariage du salarié, un congé d'un jour pour le mariage d'un enfant.

Service militaire

Après un an de présence, les périodes militaires de réserve (obligatoires et non provoquées par le salarié)

seront payées intégralement aux employés : hommes de troupe et sous-officiers et ne seront pas imputées sur le congé annuel.

Article 16 Absences pour maladie, maternité et accident

(Modifié par avenant n° 40 du 10 novembre 1976, étendu par arrêté du 29 juin 1977, JO 26 juillet 1977 et par avenant n° 42 du 10 janvier 1980, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

« L'indisponibilité pour maternité, maladie ou accident ne rompt pas le contrat de travail. L'employé indisponible est tenu d'aviser son employeur sous quarante-huit heures avec indication de la durée probable de l'indisponibilité et de lui remettre un certificat médical ou un arrêt de travail de la sécurité sociale. Toute aggravation et prolongation devra être signalée dans les mêmes délais.

« A ces conditions, la réintégration dans le poste ou emploi similaire sera de droit pendant une période de :

— Six mois pour l'employé ayant antérieurement un an de présence dans l'entreprise ;

— Un an pour l'employeur ayant antérieurement trois ans de présence dans l'entreprise.

Quand l'absence sera due à une maternité, la réintégration au bout d'un an sera de droit après deux ans d'ancienneté au lieu de trois ans dans les autres cas.

— Au-delà de cette période, au cas où le remplacement définitif s'imposerait, l'employeur devra, par pli recommandé avec accusé de réception, demander au salarié absent de reprendre son travail à une date déterminée. Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son travail à cette date, le contrat de travail sera rompu et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement prévue par la loi.

« La réglementation en matière de « médecine du travail » prévoit une visite médicale avant reprise du travail pour tout congé maladie supérieur à trois semaines. Cet examen permettra d'établir la possibilité de reprise du même poste. Le cas échéant, une commission mixte appréciera, sur le vu de la décision médicale, si l'employé peut ou non reprendre le poste antérieur.

« Le salarié embauché pour remplacer à titre provisoire un employé indisponible sera prévenu, le jour de l'embauchage, qu'il pourra être congédié après un simple préavis de quinze jours si le titulaire désire reprendre sa place.

« La durée et conditions du congé « maternité » étant fixées suivant lois et décrets en vigueur, l'employeur assurera aux intéressées ayant un an d'ancienneté le bénéfice de deux mois complets de salaire sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale. Cette bonification ne sera due et réglée qu'après reprise effective du travail pendant une période de trois mois.

« L'absence pour maladie ou accident du travail entraîne de droit perte du salaire correspondant, ce

risque étant couvert par le régime de la sécurité sociale.

« Toutefois, en cas d'absence pour maladie de plus de quatorze jours et en cas d'accident à compter du premier jour, les employés bénéficieront lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale, d'une indemnité complémentaire de façon qu'ils reçoivent à compter du premier jour de maladie ou d'accident :

« Après un an de présence dans l'entreprise : un mois à 100 p. 100 ;

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

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

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

« Les indemnités susvisées ne peuvent être versées pendant plus de un, deux ou trois ans mois, suivant l'ancienneté, au cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.
»

Article 16 bis

Absence pour maladie, maternité et accident

(Ajouté par avenant n° 43 du 8 juillet 1981, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

Sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, la mère bénéficie, dans la limite de trois jours par année civile, d'un congé payé pour veiller son enfant de moins de douze ans hospitalisé.

Le père de famille élévant seul son enfant bénéficie de la même disposition.

Le bénéfice de ces mesures ne pourra être accordé qu'au personnel ayant un an de présence le jour de l'hospitalisation.

Pour les personnes ayant moins d'un an, les mêmes dispositions sont applicables sans traitement ni indemnités.

Article 16 ter

Congé postnatal

(Ajouté par avenant n° 43 du 8 juillet 1981, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

Après un an d'ancienneté, la mère peut prolonger la période d'arrêt de travail correspondant à son congé de maternité par un congé sans solde pour lui permettre d'élever son enfant. La durée maximum de ce congé est d'un an.

L'employeur doit être avisé de cet arrêt, par pli recommandé avec accusé de réception, un mois avant la fin du congé de maternité.

La caractéristique de ce congé est de ne pas entraîner la rupture du contrat de travail.

La salariée est tenue de prévenir son employeur, deux mois avant la reprise effective du travail, par pli recommandé avec avis de réception.

Article 17 Rémunérations

Le seul mode de paiement appliqué sera le paiement mensuel.

Exception faite pour tous les cas spéciaux d'embuscage à la semaine ou à la journée, à la condition expresse que l'intéressé n'accomplira pas dans la même maison un temps de service continu supérieur à trois mois.

Le paiement de ces journées de travail sera basé sur les salaires minimaux.

Article 18

Salaires

Les salaires minimaux applicables aux employés et employées sont fixés par une commission paritaire. Ils sont revus chaque année en principe le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre.⁽¹⁾

(1)

NDLR : Les salaires n'ont pas été renégociés depuis 1976.

Payement d'une prime annuelle

(Complété par avenant n° 41 du 10 novembre 1976, étendu par arrêté du 29 juin 1977, JO 26 juillet 1977 et modifié par avenant n° 43 du 8 juillet 1981, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

Les entreprises qui ne versent pas aux membres de leur personnel, au cours de l'année, des primes ou gratifications en sus de leur salaire d'un montant au moins égal à un demi-mois s'engagent à verser un complément calculé de telle sorte que cette condition soit au moins remplie.

Pour prétendre à l'application de cette clause, le salarié devra :

Avoir un an de présence dans l'entreprise.

Être inscrit à l'effectif au moment du paiement de la prime, à l'exception des jeunes partant pour leur service militaire et des personnes mises à la retraite, qui toucheront cette prime au prorata temporis ;

Avoir assuré effectivement son travail toute l'année. Seront considérées à cet égard comme travail effectif les périodes de maladie, d'accident ou de maternité. Un calcul proportionnel au temps de travail effectif sera établi.

Article 19

Lorsque dans une maison les employés ont un mode de rémunération autre qu'une mensualité fixe, quelle ou gratification par exemple, l'employeur devra leur garantir mensuellement le salaire minimum prévu à la convention collective.

Article 20 Prime d'ancienneté

(Modifié par avenant n° 42 du 10 janvier 1982, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 15 février 1982)

Des primes d'ancienneté seront attribuées aux salariés suivant l'ancienneté acquise depuis leur entrée dans

l'entreprise, c'est-à-dire :

Après trois ans de service : 3 p. 100 ;

Après six ans de service : 6 p. 100 ;

Après neuf ans de service : 9 p. 100 ;

Après douze ans de service : 12 p. 100 ;

Après quinze ans de service : 15 p. 100 ;

Après quinze ans et au-dessus : 15 p. 100.

Il est précisé que de convention entre les parties les primes d'ancienneté seront calculées sur la base du salaire minimum par catégorie porté sur le barème prévu à la présente convention.

Prime d'ancienneté applicable au 1^{er} octobre 1976

(Avenant n° 39 du 29 octobre 1976, étendu par arrêté du 29 juin 1977, JO 26 juillet 1977)

CATÉGORIE	BASES	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.
1 ^{re}	1 557	46,71	93,42	140,13	186,84	233,55
2 ^e	1 578	47,34	94,68	142,02	189,36	236,70
3 ^e	1 595	47,85	95,70	143,55	191,40	239,25
4 ^e	1 612	48,36	96,72	145,08	193,44	241,80
5 ^e	1 657	49,71	99,42	149,13	198,84	248,55
6 ^e	1 690	50,70	101,40	152,10	202,80	253,50
7 ^e	1 824	54,72	109,44	164,16	218,88	273,60

Article 21

Indemnité de départ à la retraite

(Modifié par avenant n° 42 du 10 janvier 1980, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

L'employé prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans ou à un âge égal ou supérieur à soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale et ayant plus de deux ans de présence, recevra une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise dont le montant est fixé comme suit :

Un dixième de mois par année de présence pendant quinze ans ;

Deux dixièmes de mois par année de présence au-delà des quinze ans.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois. En aucun cas, l'indemnité de congédiement ne peut se cumuler avec l'indemnité de départ à la retraite. Le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à quatre mois de salaire.

L'indemnité de départ n'est pas due en cas de faute grave.

Article 21 bis

Indemnités de départ en préretraite

(Ajouté par avenant n° 43 du 8 juillet 1981, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 25 février 1982)

« Les employés concernés bénéficieront des mêmes dispositions que ceux énumérés à l'article 21, la date de départ servant de base aux calculs des droits.

Chapitre VI

Article 22 Retraite complémentaire

Les employeurs du commerce du canton de Rodez s'engagent à faire bénéficier leur personnel d'un régime de retraite complémentaire.

L'adhésion desdites entreprises devra être souscrite à une caisse de retraite complémentaire ayant adhéré à l'UNIRS (union nationale des institutions de retraite des salariés).

Toutefois, les entreprises qui auraient, antérieurement audit accord, donné leur adhésion à un régime de retraite différent ou à des conditions différentes soit volontairement, soit pour respecter une convention collective professionnelle, devront modifier les conditions de leur adhésion afin de respecter une équivalence au moins égale à celle découlant du présent article.

Les alinéa 1^o et 2^o du paragraphe "Conditions d'affiliation" ont été exclus de l'extension par arrêté du 28 mars 1974, JO 4 mai 1974 et n'ont pas été publiés au Journal officiel.

Les cotisations devront être versées rétroactivement depuis la date d'entrée dans l'entreprise.

3^o Taux de cotisations. - Le taux minimum de cotisation est fixé à 4 p. 100 du salaire et est réparti à raison de :

60 p. 100 à la charge de l'employeur ;

40 p. 100 à la charge du salarié.

4^o La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base au calcul du versement forfaitaire prévu par l'article 231 du code général des impôts.

5^o Les anciens salariés y compris ceux ayant appartenu à des firmes disparues bénéficieront des avantages fixés par la présente convention suivant les dispositions réglementaires en vigueur.

6^o Parmi les entreprises groupées au sein de l'union des syndicats interprofessionnels (employeurs) « nomenclature INSEE du numéro 69 au numéro 76 inclus », les activités déjà visées par l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 généralisant les régimes de retraites sont tenues de respecter la date obligatoire d'adhésion à effet du 1^{er} janvier 1962 suivant les dispositions légales.

Ces entreprises auront à respecter le taux de cotisation minimum de 3 p. 100 fixé par l'accord régional du 27 novembre 1962 à effet du 1^{er} juillet 1962 et à 4 p. 100 à partir du 22 février 1965.

Les entreprises non visées par l'accord du 8 décembre 1961 ou le cas échéant par un accord professionnel particulier auront à adhérer à effet du 1^{er} juillet 1962 au même taux que dans le cas précédent.

Chapitre VII

Article 23 Conciliation

Les parties s'engagent à soumettre les différends qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la pré-

sente convention à une commission mixte de conciliation composée de délégués patronaux et employés à nombre égal qui se prononcera dans un délai maximum d'un mois. En cas de désaccord, seule la présente convention fera force de loi devant la juridiction compétente.

Article 24

La présente convention sera établie en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties signataires au ministre du travail ou à son représentant et pour le dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes.

Article 25

La présente convention est applicable depuis le 1^{er} janvier 1954 pour toutes les dispositions provenant de l'accord signé le 26 février 1954.

Article 26 Dispositions finales

La présente convention ne pourra en aucun cas être l'occasion de restrictions aux avantages acquis, salaires, congés, etc., qui resteront maintenus.

ANNEXES

Annexe classification

- 1.** Personnel affecté au nettoyage.....
- 2.** Garçon de magasin, livreur (non-encaisseur), manutentionnaire débiteur et manutentionnaire réserviste (trois mois à six mois de pratique), préparateur de commandes (non spécialisé), serveur (assimilé à préparateur et débiteur), employé aux écritures et dactylographe (trois mois à six mois de pratique)
- 3.** Manutentionnaire réserviste (six mois à trois ans de pratique), vérificateur de commandes et marqueur, préparateur de commandes (spécialisé), magasinier et réceptionnaire, vendeur de moins de vingt ans, vendeur et débiteur (six mois à trois ans de pratique), chiffreux, chiffreuse (décomptant), teneur de livres (sans opération comptable), dactylo 2^e degré, caissier de petite

caisse, comptable), dactylographe 2^e caissier de petites caisse, chauffeur ordinaire

- 4.** Manutentionnaire réserviste (après trois ans), réceptionnaire spécialisé, chauffeur livreur, débiteur et vendeur (après trois ans non spécialisé) (magasins populaires et assimilés), dactylographe facturière décomptant
- 5.** Chef d'équipe (manutention, préparation), chauffeur livreur encaisseur, débiteur vendeur (après cinq ans de pratique) (grands magasins et magasins populaires), vendeur, sténodactylographe, caissier et caissier libre-service.
- 6.** Vendeur qualifié (vendeur technique, vendeur retoucheur), chef de rayon, chef de file, premier vendeur, première vendeuse, aide-comptable
- 7.** Vendeur très qualifié (chef de groupe), aide-comptable commercial

TEXTE COMPLÉMENTAIRE

Réduction et aménagement du temps de travail

Avenant n°44 du 10 mai 1982

[Étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 18 janvier 1983]

Préambule

Le présent accord conclu en application du protocole du 17 juillet 1981 a pour objectifs simultanés de favoriser l'emploi, d'améliorer les conditions de travail des salariés du commerce, ainsi que de permettre le progrès

HORAIRES 1982	1 ^{er} FÉVRIER 1982	1 ^{er} JUILLET 1982	1 ^{er} JANVIER 1983
43 heures et plus.	42 heures.	41 h 30.	41 heures.
42 h 30.	41 h 30.	41 heures.	40 h 30.
42 heures.	41 heures.	40 h 30.	40 heures.
41 h 30.	40 h 30.	40 heures.	39 h 30.
41 heures.	40 heures.	39 heures 30.	39 heures.
40 heures.	39 heures.		

HORAIRES 1982	1 ^{er} juillet 1983	1 ^{er} janvier 1984
43 heures et plus.	40 heures.	39 heures.
42 h 30.	39 h 30.	39 heures.
42 heures.	39 heures.	
41 h 30.	39 heures.	
41 heures.		
40 heures.		

Les réductions d'horaires seront effectuées sans réduction de salaire du personnel qui en bénéficiera, dans le cadre du calendrier ci-dessus, sauf dans les cas de menaces précises sur l'emploi.

Cette disposition ne saurait constituer un engagement pour d'éventuelles réductions d'horaires qui intervendraient ultérieurement.

Article 3

Modulation de la durée hebdomadaire légale du travail

Les établissements commerciaux sont assujettis à des surcroûts d'activité (afflux touristiques, fêtes de fin d'année), plus ou moins importants selon les localités où ils sont situés.

Pour y faire face, ils pourront pendant toute l'année, moduler la durée légale hebdomadaire du travail de

économique, donc le progrès social des entreprises de la profession.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des employés de commerce des cantons de Rodez.

Organisation et durée du travail

Article 2

À compter de la date d'application du présent accord, l'horaire de réduction du temps de travail est fixé par le tableau ci-après.

trois heures en plus ou en moins par semaine au cours de chaque période quelconque de douze semaines consécutives ou non.

La modulation des horaires n'a pas objet d'allonger systématiquement la durée effective du travail.

Elle doit conduire, sur une période quelconque de douze semaines consécutives ou non, à une durée moyenne hebdomadaire du travail n'excédant pas la durée légale.

Ces fluctuations d'activité étant globalement prévisibles, la modulation des horaires sera envisagée dans le cadre de la programmation de chaque entreprise.

Les limites de variations d'horaires fixées ci-dessus ne sont pas applicables en cas d'horaires flexibles.

Dans le cadre de la modulation, en aucun cas, la durée journalière ne peut excéder dix heures.

Article 4 Contingent d'heures supplémentaires

Les établissements pourront recourir à un contingent d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans la limite de cent trente heures par salarié et par an pour faire face à des surcroûts d'activité difficilement prévisibles, tels que : variations climatiques influant sur la demande des consommateurs, absentéisme du personnel, inadéquation de la demande à l'offre d'emploi pour un certain nombre de métiers qualifiés, etc.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus, ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à quarante-huit heures.

La durée moyenne hebdomadaire est fixée à quarante-six heures sur douze semaines.

Décompte et majoration des heures supplémentaires

Article 5 Contingent d'heures supplémentaires

(*Article exclu de l'extension par arrêté du 20 décembre 1982, JO 18 janvier 1983 et non publié au Journal officiel*)

Article 6 Heures modulées

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation des horaires prévue à l'article 3 ci-dessus, n'aura aucune incidence sur le forfait mensuel du salaire convenu.

La rémunération ne sera pas diminuée lorsque l'horaire sera inférieur à trente-neuf heures.

En revanche, lorsqu'il sera supérieur à trente-neuf heures, seules les majorations pour heures supplémentaires seront payées en sus du salaire normal *ou compensées en temps*.

Les conditions d'application de cet article seront définies dans le cadre des procédures de concertation existant dans chaque entreprise.

Ces heures supplémentaires accomplies en plus au titre de la modulation ne rentrent pas dans le calcul du contingent des cent-trente heures prévues à l'article 4.

Article 7 Horaires flexibles

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine, sur une autre semaine, ces reports concertés fait à l'ini-

tiative du salarié, ne donneront pas lieu à une majoration pour heures supplémentaires.

Repos

Article 8 Congés annuels payés

Le salarié qui, au cours de la période de référence commençant le 1^{er} juin 1981, justifiera avoir été occupé chez un même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif (ou assimilé comme tel par l'article L. 223-4 du code du travail), aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

Les congés supplémentaires ainsi accordés en sus des quatre semaines légales de congés payés se décomptent en six jours ouvrables : une fraction des congés annuels d'au moins douze jours ouvrables continus est attribué pendant la période légale.

Article 9 Repos hebdomadaire

Chaque salarié à temps complet bénéficiera, en sus du repos hebdomadaire du dimanche, d'une journée ou de deux demi-journées supplémentaires de repos.

Les entreprises s'efforceront d'organiser le roulement de telle sorte que les salariés qui le souhaitent puissent bénéficier de quarante-huit heures de repos consécutives.

Politique de l'emploi

Article 10

Les entreprises ou établissements prendront toutes initiatives afin de promouvoir une politique active de l'emploi.

Dispositions diverses

Article 11

L'entrée en vigueur du protocole est liée à la promulgation des textes légaux et réglementaires nécessaires à l'application des dispositions qu'il comporte ou à l'abrogation de ceux qui leur sont contraires.

Article 12

Les dispositions du présent accord s'appliquent prorata temporis aux travailleurs à temps partiel.

Article 13

Les parties signataires s'engagent à faire respecter les dispositions du présent accord.