

Commerce de détail non alimentaire de la Gironde

IDCC 1406

(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 celui de la CCN «Commerces de détail non alimentaires : convention collective nationale».

Convention collective départementale du 17 décembre 1985

[Étendue par arrêté du 9 juin 1988, JO 18 juin 1988]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat général de commerçants détaillants de Bordeaux-Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat des employés et cadres du commerce de la Gironde (CGT) ;

Chambre syndicale des employés et cadres du commerce et de l'industrie de Bordeaux et de la région (CGT - FO).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 Objet⁽¹⁾

(1) Avenant du 25 février 1987 (étendu par arrêté du 9 juin 1988, JO 18 juin 1988).

Dans le cas où une convention collective nationale étendue couvrirait une activité comprise dans le champ d'application de la présente convention, les parties signataires conviennent :

1^o Que les dispositions les plus favorables aux salariés de l'activité concernée doivent recevoir application ;

2^o Qu'en cas de difficulté d'interprétation ou d'application, les parties de la présente convention se rencontreraient dans un délai de trois mois, à compter de l'arrêté d'extension.

(Modifié par avenant du 3 juin 1986, étendu par arrêté du 9 juin 1988, JO 18 juin 1988)

La présente convention, conclue en application des articles L. 131 et suivants du Code du Travail, règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises adhérentes de l'organisation patronale signataire pour Bordeaux et les communes relevant de la juridiction prud'homale de Bordeaux et la commune de Libourne (2).

(2) CC applicable à tout le département de la Gironde par avenant du 3 juin 1986 étendu.

La Convention collective du travail du commerce de détail (non alimentaire), signée le 17 décembre 1985 et dont le champ d'application s'applique aux activités répertoriées sous les codes APE suivants :

— 6411 : commerce de détail de l'habillement ;

— 6443 : commerce de détail du livre, papeterie et fournitures de bureau ;

— 6449 : commerce de détail divers,

et au département de la Gironde, remplace et annule les dispositions de la Convention collective du commerce de détail (non alimentaire) du 1^{er} octobre 1976.

Cette nouvelle convention collective est entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 1986.

Ces entreprises entrent dans le cadre des activités reprises sous les numéros ci-dessous de la nomenclature des entreprises, établissements et toutes activités collectives telles qu'elles résultent du décret 73-1036 du 9 novembre 1973 :

— 6411 : commerce de détail de l'habillement ;

— 6443 : commerce de détail du livre, papeterie et fournitures de bureau ;

— 6449 : commerce de détail divers.

Article 2 Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 1986 et se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Elle prendra effet à compter du 1^{er} janvier 1986.

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations syndicales signataires trois mois avant la date d'échéance annuelle.

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

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

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives à l'article 8 qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

Article 3 Avantages acquis

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

Article 4 Droit syndical

Le droit syndical est réglementé conformément à la législation en vigueur et aux dispositions ci-dessous dans la mesure où elles ne contreviennent pas aux textes légaux et réglementaires.

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du travailleur pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répar-

tition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel adhérent à tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés, leur appartenance ou non à un syndicat déterminé.

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront, chacune en ce qui concerne ses adhérents, toutes mesures utiles, d'une part, auprès des directions compétentes, et d'autre part, auprès des travailleurs pour en assurer le respect intégral.

Conformément à la législation en vigueur, l'exercice de ce droit est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du Titre 1^{er} du Livre IV du Code du Travail.

Dans toutes les entreprises répondant aux conditions d'effectif prévues par la loi, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent constituer au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions du Livre IV du Code du Travail.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.

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

L'affichage des communications spéciales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

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

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces communications, publications et tracts, doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du Code du Travail.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

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 des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale de l'entreprise est fixé par décret en Conseil d'État compte tenu de l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant habituellement au moins 50 salariés, le nombre des délégués syndicaux est fixé par établissement selon les critères d'effectifs définis ci-dessus.

La désignation des délégués syndicaux, leur protection ainsi que le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction, seront déterminés selon les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Article 5

Autorisations d'absence pour activité syndicale

Des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins une semaine aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une Commission paritaire du commerce et dans toute autre commission prévue par la présente convention ou ses avenants, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au bon fonctionnement des entreprises.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Article 6

Délégués du personnel

Dans les établissements répondant aux conditions d'effectif fixées par la loi, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les conditions de désignation des délégués du personnel ainsi que leurs attributions sont déterminées par la législation en vigueur.

Article 7

Comité d'entreprise

Dans les établissements répondant aux conditions d'effectif fixées par la loi, il sera institué un comité d'entreprise dont la constitution et le financement seront régis par les lois et règlements en vigueur.

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois

et décrets en vigueur.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles concernant l'élection des délégués du personnel.

Article 8 **Appointements mensuels garantis**

(Trente-neuf heures par semaine)

a

Le personnel visé par la présente convention est réparti entre les catégories telles qu'elles sont définies sur les accords de salaires existants.

b

Les appointements mensuels garantis de ce personnel sont portés sur ces accords de salaires. Ces accords de salaires constituent les annexes de la convention collective.

Article 9 **Apprentissage**

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux lois des 25 juillet 1919 et 20 mars 1928 et du 15 juillet 1971 incorporées au Livre 1^{er} du Code du Travail et éventuellement selon le règlement d'apprentissage qui pourra être établi par convention annexe comprenant expressément un barème de salaires progressif.

Par apprenti, il faut entendre celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit du chef d'entreprise et qui reçoit un enseignement méthodique et complet sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions actuellement déterminées par le Livre 1^{er} du Code du Travail.

Les contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 1972 devront être conformes aux dispositions de la loi du 16 juillet 1971 et des textes réglementaires pris pour son application.

Article 10 **Embauchage**

Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services publics de l'emploi. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

Article 11 **Contrat de travail**

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

Article 12 **Visite médicale d'embauche**

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

Article 13 **Période d'essai**

Le contrat de travail comportera pour les employés une période d'essai d'un mois.

À la fin de la période d'essai, chaque salarié recevra notification par écrit de sa fonction, de sa catégorie d'emploi et de son salaire garanti sur la base de 39 heures de travail par semaine (ou 169 heures de travail par mois).

Article 14 **Modification de la situation professionnelle**

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

Article 15 **Modification de la situation personnelle**

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

- en faire la déclaration ;
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 16 **Personnel à temps partiel**

Les entreprises visées par la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel travaillant à temps partiel.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat à durée indéterminée précisant le nombre de jours ou d'heures de travail afin qu'il ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises les jours où il n'est pas occupé par le même employeur.

Le fait pour un employé de ne pas pouvoir répondre à une demande de travail exceptionnelle en dehors du temps prévu au contrat, ne pourra, en aucune façon, constituer un motif de licenciement ou de sanction.

Ce personnel pourra être employé à temps complet pendant certaines périodes de l'année, ou en remplacement d'un employé empêché.

Ce personnel bénéficie, dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet, des avantages de la présente convention, en ce qui concerne le régime des congés payés, les congés spéciaux de courte durée, les indemnités de maladie, d'accidents du travail et de maternité, la prime d'ancienneté et l'indemnité de congédiement.

Les indemnités afférentes aux avantages ci-dessus seront calculées proportionnellement à la durée habituelle de travail des intéressés.

Lorsque le jour de travail habituel de ces employés tombe un jour férié, il sera rémunéré sur les mêmes bases que pour les employés à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'un droit préférentiel pour un emploi à temps complet ; dans ce cas, la période d'emploi temporaire vaudra comme période d'essai à condition qu'elle ait atteint au moins une durée d'un mois et rentrera en ligne de compte pour l'ancienneté.

Article 17

Mutation temporaire d'emploi dans une catégorie inférieure

La direction pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, le salarié conservera le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

Les employées en état de grossesse conservent le bénéfice du salaire de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur mutation.

Article 18

Mutation temporaire d'emploi dans une catégorie supérieure

Les mutations ou changements temporaires d'emploi ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service. Si l'affectation provisoire comporte un salaire supérieur à celui de l'emploi normal de l'employé, celui-ci recevra, pour la durée de son nouvel emploi, le salaire correspondant à ce dernier.

Article 19

Démonstrateurs (trices) fournis (ies) par un tiers

Les maisons employant des démonstrateurs ou démonstratrices fournis par des tiers, communiqueront à ceux-ci le texte de la présente convention et veilleront à ce que les salaires de ce personnel ne soient pas inférieurs aux salaires minima du personnel de vente.

Article 20

Absences

La retenue de salaire pour absence se fera par rapport aux heures qui auraient dû normalement être effectuées par l'intéressé.

Article 21

Prime d'ancienneté

Les employés bénéficieront d'une prime d'ancienneté dans les conditions fixées aux annexes.

Article 22

Ancienneté et changement d'emploi

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

Article 23

Calcul de l'ancienneté

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

Article 24

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail, sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

— 25% de majoration à partir de la 40^e heure et jusqu'à la 47^e heure incluse ;

— 50% de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la 47^e ;

— 100% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche, un jour férié, chômé ou de nuit (de 21 h à 6 h).

Les heures de travail effectuées un jour férié, placé au cours de l'horaire habituel, supportent une majoration de 100%.

Sauf cas d'extrême urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires, sera prévenu 48 heures à l'avance.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour l'établissement des salaires minima.

Article 25

Régime du travail

Conformément à la législation en vigueur, la répartition hebdomadaire des heures de présence doit se faire de la façon suivante :

— répartition inégale entre les jours ouvrables afin de permettre le repos collectif du samedi après-midi en plus du jour de repos hebdomadaire ;

— répartition égale entre 5 jours ouvrables de la durée hebdomadaire de présence, la deuxième journée de repos précédant ou suivant le repos hebdomadaire.

Cependant, la répartition de la durée hebdomadaire pourra faire sur 6 jours pendant 16 semaines par an, à condition que les heures travaillées pendant la demi-journée ou la journée habituellement chômée donnent lieu à une majoration de salaire qui ne pourra être inférieure à 25% ou à un repos compensateur.

Au cas où des heures supplémentaires seraient effectuées, lorsque la répartition du travail se fait sur les 6 jours, la majoration de 25% viendrait en sus de la majoration pour heures supplémentaires.

Article 26

Délai-congé

La durée du délai-congé est, après la période d'essai :

1^o Du salarié à l'employeur :

- pour les salariés de moins de 17 ans : 8 jours ;

- pour les salariés hommes de 17 à 23 ans : 15 jours ;

- pour les salariées femmes de 17 à 20 ans : 15 jours ;

- au-delà des âges indiqués ci-dessus : 1 mois.

2^o De l'employeur au salarié :

— moins de 6 mois (sauf faute grave) : 8 jours ;

- de 6 mois à 2 ans de présence (sauf faute grave) : 1 mois ;
- à partir de 2 ans de présence (sauf faute grave) : 2 mois.

Article 27

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du délai-congé de 1 mois et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences, 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.

Les heures non prises ne pourront en aucun cas donner lieu au versement d'une indemnité supplémentaire.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

Article 28

Congédiement

Dans le cas où des circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, il sera fait application de la loi 75-5 du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique.

Il devra se conformer, le cas échéant, aux diverses dispositions concernant les consultations des délégués du personnel, le comité d'entreprise et demander l'autorisation à l'Inspecteur du travail.

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

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

Article 29

Absence pour cas de force majeure

Toute absence due à un cas de force majeure n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, à condition que l'employeur soit informé dans les 48 heures.

Article 30

Procédure de licenciement

Conformément aux dispositions de la loi du 13 juillet 1973, dans les entreprises ayant au moins 11 salariés, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par pli recommandé en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cette procédure préalable n'est applicable qu'au personnel ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur qui décide de licencier un salarié, doit notifier le licenciement par pli recommandé avec demande d'avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué par l'employeur.

Le salarié qui désire être informé des motifs de licenciement doit en faire la demande écrite à l'employeur (lettre recommandée avec avis de réception) envoyée avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

L'employeur doit faire connaître les causes réelles et sérieuses du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié. Ces délais qui ne sont pas des délais francs, expirent le dernier jour à 24 heures.

Ces deux dispositions ne peuvent être invoquées que par les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Computation des délais

Dans le cas où les délais prévus ci-dessus expirent normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Article 31

Indemnités de licenciement

Tout employé licencié, sauf faute grave de sa part, reçoit, s'il compte au moins deux années de service, au titre du contrat de travail alors résilié, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé ; quelle que soit l'ancienneté du salarié, le calcul de cette indemnité s'effectuera par tranches successives de la façon suivante :

— à partir de 2 ans et jusqu'à 4 ans d'ancienneté : 1/10^e du salaire mensuel moyen des 3 ou 12 derniers mois par année de présence ;

— à partir de 4 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 15% du salaire mensuel moyen des 3 ou 12 derniers mois par année de présence ;

— à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10^e + 1/15^e du salaire mensuel moyen des 3 ou des 12 derniers mois par année de présence.

Article 32

Congés payés

Le régime des congés payés est régi par le chapitre III, titre II, livre II du Code du Travail.

La durée normale de congé est de 30 jours ouvrables pour l'ensemble des salariés ayant été présents dans l'entreprise pendant la période de référence soit entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. À ces 30 jours ouvrables s'ajoutent :

a) Congés d'ancienneté : les employés auront droit à ces congés supplémentaires pour ancienneté calculés de la façon suivante :

- 1 jour supplémentaire après 20 ans de présence ;
- 2 jours supplémentaires après 25 ans de présence ;
- 3 jours supplémentaires après 30 ans de présence.

b) Congés de sous-sol : l'employé travaillant de façon continue dans les sous-sols autres que ceux aménagés pour la vente, bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congé par fraction de quatre mois passés dans ces sous-sols ou locaux insalubres. Ce congé pourra être donné en dehors de la période légale des congés.

L'employé qui sera appelé occasionnellement à travailler hors des sous-sols où il est affecté normalement, ne perdra pas le bénéfice de cet avantage.

c) La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf dans les villes d'eau. Sous réserve des nécessités de service, le personnel qui en fera la demande, pourra avoir tout ou partie de son congé payé du 1^{er} janvier au 1^{er} mars.

d) Si, sur l'initiative du chef d'entreprise et après accord des salariés, tout ou partie des congés annuels étaient accordés en dehors de la période normale, la durée réglementaire des congés serait obligatoirement prolongée de deux jours ouvrables.

e) Un mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chacun des services.

Les époux travaillant dans la même entreprise prennent leur congé ensemble.

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

g) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserves obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical et indemnisés au titre de la présente convention, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au titre de l'année ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

h) L'indemnité de congé payé est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du Code du Travail.

Article 33

Congés spéciaux de courte durée

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

- mariage du salarié (après un an de présence dans l'entreprise) : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant (y compris beau-père, belle-mère, frère ou sœur) : 2 jours ;
- première communion d'un enfant : 1 jour ;
- naissance d'un enfant : 3 jours.

Article 34

Obligations militaires

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

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

- 100% de son salaire s'il est père de famille ;
- 75% s'il est marié ;
- 50% s'il est célibataire.

Le montant des indemnités qui seraient touchées de l'autorité militaire sera déduit de cette allocation.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'employé.

Les périodes d'orientation prémilitaire ne donneront pas lieu à retenue de salaires dans la limite de trois jours, sur justification émanant de l'autorité militaire.

Article 35

Maladie

La maladie dûment constatée de l'employé, si elle ne se prolonge pas au-delà de six mois et au-delà de deux ans en cas de longue maladie reconnue par la Sécurité sociale, suspend et ne rompt pas le contrat de travail ; en conséquence, un employé pris pour le remplacement d'un employé malade, devra en être averti lors de son engagement et céder sa place sans aucune formalité lorsque l'employé qui a été malade reprendra son service.

À partir du onzième jour d'absence due aux causes visées au présent article, les employés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence : 1 mois à 100% du salaire réel net et 1 mois à 75% du salaire réel net,

— après 15 ans de présence : 3 mois à 100% du salaire réel net.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année (à compter du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Toutefois, dans le cas de maladie d'une durée supérieure à deux mois, le délai de carence de 10 jours sera ramené à 3 jours, la période totale d'indemnisation n'étant pas modifiée.

Pour une même interruption de travail, la durée total d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Article 36 **Accidents du travail**

Les dispositions de l'article 39 de la convention relatif à la maladie sont applicables en cas d'accidents du travail ; toutefois, l'indemnité prévue sera versée à partir du premier jour de l'arrêt de travail.

Si un tiers est responsable de l'accident, l'employeur pourra, de plein droit, se subroger au salarié en vue de se faire rembourser les indemnités qu'il a ainsi payées. En aucun cas, le salarié ne pourra recevoir, pendant son arrêt de travail, des indemnités supérieures à son salaire.

Article 37 **Maternité**

Conformément aux articles L. 122-25 et suivants du Code du Travail, un congé prénatal et postnatal de 16 semaines consécutives sera accordé aux salariées de l'entreprise en état de grossesse.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale de repos peut être prolongée pour que la période globale atteigne les 16 semaines autorisées. Si l'accouchement a lieu après la date présumée, la durée prénatale se trouve prolongée jusqu'à la date effective sans que la période postnatale s'en trouve affectée.

Les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, à partir de cette date, d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de Sécurité sociale calculée de façon qu'elles perçoivent 100% de leur salaire pendant 8 semaines suivant l'accouchement.

Avant l'expiration de l'un ou de l'autre de ces délais, les salariées pourront, sur leur demande faite par pli recommandé avec avis de réception, obtenir une mise en disponibilité d'une durée d'un an pour élever leur enfant.

À l'expiration de ce congé et à condition de prévenir l'employeur au moins un mois à l'avance par pli recommandé avec avis de réception de leur intention de reprendre leur travail, elles seront réintégrées dans un

emploi de même catégorie garantissant leur salaire intérieur.

Il pourra être accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés non rémunérés pour soigner un enfant malade.

Il ne sera procédé à aucun licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté et pendant la période de suspension du contrat et pendant les 4 semaines suivant l'expiration de cette période, à moins que l'employeur puisse justifier d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour prononcer une mutation d'emploi.

Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé, ne peuvent être établies que par le médecin de travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial, dans lequel elle est réintégrée à la reprise de son travail à l'issue de la période de suspension.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celui du début de la grossesse.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour le droit aux congés normaux de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés, ni de l'ancienneté.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant la résiliation du contrat de travail : faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où l'employeur se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail.

Article 38 **Réembauchage**

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

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

Article 39 **Hygiène et sécurité**

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

Article 40 **Allocation de fin de carrière**

L'âge normal de départ à la retraite étant de 60 ans, le contrat de travail peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse être considéré comme une démission ou un congédiement donnant droit aux versements des indemnités correspondantes prévues par la convention.

Le salarié prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 60 ans, recevra une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'établissement dont le montant est fixé comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;

— après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

Article 41 **Commission paritaire de conciliation**

Les différends relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée, seront déférés à une commission paritaire composée de représentants des organisations signataires et qui se réunira dans un délai maximum de quinze jours.

Dispositions finales

Article 42 **Avenants à la convention**

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

Article 43 **Dépôt**

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux.

Article 44 **Adhésion**

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du Conseil des Prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été affecté.

ANNEXE

Classification et salaires

Recommandation patronale applicable à compter du 1^{er} mars 1987

Salaires mensuels (minima hiérarchiques)

(39 heures par semaine)

- Catégorie A : personnel de manutention

1 ^o /	Personne exécutant tous travaux de nettoyage	
	Veilleur de nuit avec rondes	4661
2 ^o /	Garçon de bureau, de courses, de manutention	
	Surveillant aux portes	
	Aide réceptionnaire	
	Marqueuse étiqueteuse	
	Empaqueur	
	Débitrice	
	Livreur sans encaissement ou occasionnellement	
	Petits encaissements	
	Téléphoniste	
	Conducteur monte-charge	4673
3 ^o /	Employé de manutention de force et travaux manuels demandant une qualification spéciale	
	Manutention de force	
	Manutention de réserviste	
	Manutention de travaux à la cave	
	Garçon d'étalage	
	Encaisseur livreur	
	Liftier	4685

- Catégorie B : personnel vendeur

1 ^o /	Vendeur débutant (1 ^{re} année)	4661
2 ^o /	Vendeur 2 ^e année	4673
3 ^o /	Vendeur qualifié (3 ^e , 4 ^e , 5 ^e année)	
	Aide étalagiste	
	Étiquetiste ordinaire	
	Réceptionnaire	
	Expéditionnaire	4685
4 ^o /	Vendeur débiteur très qualifié après 5 ans de pratique professionnelle, chargé de vendre des marchandises présentées de telle sorte que la vente ne demande qu'une intervention limitée à quelques renseignements techniques sans argumentation	4696
	Ne peuvent être classés dans cette catégorie que les vendeurs de magasins dits "à prix unique" ou populaires	

5°/	Vendeur très qualifié (après 5 ans de pratique professionnelle) Étalagiste courant	
	Caissier	4707
6°/	Première vendeuse à prix unique	4755
7°/	Vendeuse faisant des retouches Vendeur technique	
	Vendeur étalagiste	4791
8°/	Étalagiste qualifié	4890

- Catégorie C : personnel de bureau

1°/	Employé aux écritures simples la 1 ^{re} année	
	Dactylo ne faisant pas avec une bonne présentation 40 mots/minute sans faute d'orthographe	4661
2°/	Sténodactylo débutante	
	Employé aux écritures simples après la 1 ^{re} année	4673
3°/	Dactylo capable de 40 mots/minute sans faute d'orthographe et avec présentation satisfaisante	
	Sténodactylo simple	
	Standardiste	4685
4°/	Employé aux écritures qualifié	
	Aide-comptable 1 ^{er} échelon	4691
5°/	Sténodactylo qualifiée et correspondanciériste	
	Dactylo facturière faisant calcul des factures	4703
6°/	Aide-comptable 1 ^{er} échelon	4707
7°/	Caissier de caisse centrale	4908
8°/	Secrétaire de direction (collaborateur immédiat d'un chef d'entreprise pouvant occasionnellement le remplacer)	
	Caissier comptable	
	Comptable	5075

Calcul des primes d'ancienneté

Pour chaque catégorie de personnel, la prime d'ancienneté sera calculée en prenant pour base le salaire minimum de la catégorie selon les pourcentages suivants :

— 3% après 3 ans de présence ;

— 6% après 6 ans de présence ;

— 9% après 9 ans de présence ;

— 12% après 12 ans de présence ;

— 15% après 15 ans de présence.