

# Commerces de détail non alimentaires de la Loire

IDCC 1415

(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 1<sup>er</sup> février 1986

[Étendue par arrêté du 25 septembre 1986, JO 8 octobre 1986]

### Signataires :

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

Fédération des organisations commerce - artisanat - services de la Loire ;

Union des commerçants de Saint-Étienne ;

Confédération générale des petites et moyennes entreprises de la Loire (CGPME) ;

Fédération des associations et syndicats de commerçants et de prestataires de services de l'arrondissement de Roanne.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CGC.

## CLAUSES GÉNÉRALES

### Titre Ier Dispositions générales

#### Article 1er Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et salariés dans les commerces de détail non alimentaires situés dans le département de la Loire, à l'exception de ceux couverts par une convention collective nationale ou régionale.

#### Article 2 Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de signature et se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

### Article 3 Révision

Chaque année, les parties contractantes se réuniront pour faire le point de l'application de la convention.

## Titre II Droit syndical et liberté d'opinion

### Article 4 Principes généraux du droit syndical et liberté d'opinion

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes s'engagent à respecter le droit de propriété, reconnaissent la liberté du 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 respecter l'égalité de traitement en tous domaines entre les salariés des deux sexes, et entre les salariés français et étrangers, à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, groupement ou parti ou confession, pour arrêter leurs opinions en matière d'embauchage, de conduite ou de 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 de l'intérieur de l'entreprise et en excluant toute personne étrangère à l'établissement, ceci sous réserve des dispositions applicables aux représentants du personnel.

### Article 5 Délégués du personnel

Dans chaque établissement employant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dont le nombre, le mode d'élection, le statut et la mission sont déterminés par les dispositions législatives en vigueur.

### Article 6 Comité d'entreprise

Il sera institué un comité d'entreprise dans tout établissement occupant au moins cinquante salariés, conformément à la législation en vigueur.

## Titre III Contrat de travail

### Article 7 Embauchage

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins de personnel aux services de l'agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent de recourir, à toute époque, à l'embauchage direct.

Il est recommandé, dans la mesure du possible, d'embaucher en premier lieu des personnes en chômage ne percevant aucune allocation.

Les embauchages se font sans considération du sexe du candidat à l'emploi, en conformité avec les dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et notamment l'article L. 123-1 du code du travail.

Lors de l'embauchage, l'employeur devra porter à la connaissance du salarié la convention collective et les avenants s'y rapportant.

### **Article 8 Période d'essai**

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai d'une durée maximale de :

- un mois pour les employés ;
- trois mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis, ni indemnités.

Il leur est recommandé de se prévenir de leurs intentions :

- huit jours à l'avance pour les employés ;
- quinze jours à l'avance pour les cadres.

### **Article 9 Personnel temporaire**

Les entreprises signataires de la présente convention peuvent utiliser du personnel sous contrat à durée déterminée en respectant les conditions d'utilisation de tels contrats prévues par la législation en vigueur.

Dans les cas définis par la loi, et notamment à l'article L. 124-4-4 du code du travail, une prime de précarité est accordée à chaque fin de contrat en pourcentage du salaire.

Ce personnel bénéficie des mêmes avantages que le personnel sous contrat à durée indéterminée et ceci en vertu de l'article L. 122-3-4 du code du travail.

### **Article 10 Personnel à temps partiel**

Les entreprises signataires de la présente convention peuvent éventuellement employer de façon permanente du personnel à temps partiel. Il est recommandé, pour assurer une couverture sociale suffisante, d'embaucher une personne au moins 200 heures par trimestre.

Un contrat de travail écrit, fixant la durée du travail prévue et sa répartition hebdomadaire, sera établi pour tout travailleur à temps partiel.

Ce personnel bénéficie des dispositions de la présente convention au prorata de sa durée de travail en ce qui concerne le régime :

- de la prime d'ancienneté ;
- de l'indemnité de congédiement ;
- des congés payés ;

- des indemnités de maladie ;
- des congés de maternité ;
- des congés pour événements familiaux ;
- éventuellement des indemnités de tenue de travail ;
- de la classification professionnelle et des salaires prévus aux annexes de la présente convention.

Il bénéficie d'un ordre préférentiel pour postuler à un emploi à temps complet selon les postes à pourvoir.

Les horaires de travail ainsi que leurs modifications éventuelles sont obligatoirement affichés sur le lieu de travail.

### **Article 11 Mutations temporaires**

L'employeur affectant un salarié à une catégorie supérieure lui versera, après cinq jours de travail, une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui correspondant à la catégorie de la personne remplacée.

### **Article 12 Apprentissage - Emploi des jeunes**

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

L'emploi des jeunes âgés de moins de dix-huit ans, apprentis ou non, est réglementé par le titre I<sup>er</sup> du livre II du code du travail modifié.

Il est précisé notamment que :

Sauf dérogation de l'inspecteur du travail :

1. Les jeunes de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et trente-neuf heures par semaine ;
2. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de quatre heures trente.

### **Article 13 Rupture du contrat de travail - Préavis**

Après l'expiration de la période d'essai déterminée à l'article 8, la durée du préavis réciproque est, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de un mois.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié a la possibilité de quitter son emploi en cours de préavis pour prendre un nouvel emploi et ceci sous un délai de prévenance de :

- une semaine pour les employés ;
- quinze jours pour les cadres.

Tout salarié licencié, lorsqu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue, a le droit à un délai-congé de deux mois.

Durant la période de délai-congé, les salariés sont autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Le nombre d'heures pour rechercher d'emploi est limité, quelle que soit la durée du préavis, à quatre-vingts heures. Les absences qui ne donnent pas lieu à réduc-

tion de salaire sont fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

#### **Article 14 Indemnités de licenciement**

L'employé congédié, lorsqu'il a droit au délai-congé, reçoit après un an de présence une indemnité de congédiement distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise, et fixée comme suit :

- de un an à cinq ans : 10 p. 100 du salaire mensuel par année d'ancienneté ;
- de cinq ans à dix ans : 15 p. 100 du salaire mensuel par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans : 20 p. 100 du salaire mensuel par année d'ancienneté,

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

En cas de maladie ou d'accident du travail, le salaire doit être reconstitué selon les critères retenus par la sécurité sociale pour le calcul des indemnités journalières.

### **Titre IV Rémunération et durée du travail**

#### **Article 15 Rémunération**

Les appointements mensuels s'entendent pour trente-neuf heures de travail hebdomadaire (ou 169 heures de travail par mois) conformément à la loi. Ces trente-neuf heures de travail hebdomadaire coïncide à trente-neuf heures de présence. Il ne peut être fait état, en aucune manière, d'heures d'équivalence.

Le salaire comprend une partie fixe égale au moins au minimum obligatoire légal ou conventionnel et éventuellement une partie variable fonction de l'activité de l'employé et des résultats de l'établissement. La geltue définie comme un pourcentage attribué sur certains produits n'entre en aucun cas en compte pour la détermination du SMIC. En revanche, elle entre en compte dans la détermination des minima conventionnels pour la partie au-delà du SMIC.

Le système s'applique à tous les salariés à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Les salariés qui bénéficiaient antérieurement à ce texte d'un système de rémunération différent, et quelquefois

plus avantageux, auront la possibilité d'opter, dans le délai d'une année, entre leur ancien mode de rémunération et le nouveau système. À l'issue de cette période d'un an, les parties conviennent de se réunir à nouveau pour faire le point sur les difficultés constatées de part et d'autre pour l'application de cet article.

D'autre part, cette réunion sera l'occasion d'une négociation sur les salaires conformément à la loi du 13 novembre 1982 instaurant l'obligation annuelle de négocier sur les salaires.

#### **Article 16 Heures supplémentaires**

La durée hebdomadaire est fixée à trente-neuf heures. Toute heure effectuée au-delà des temps devra être considérée comme heure supplémentaire et régie légalement comme telle.

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.

Les heures supplémentaires ne peuvent avoir pour conséquence de dépasser la durée maximale du travail.

En application de l'article L. 212-6 du code du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à cent trente heures.

Ce contingent est susceptible d'être ultérieurement négocié dans le cadre d'une commission paritaire départementale.

Un repos compensateur est accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 17 Maladie**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée par certificat médical ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail mais une suspension de celui-ci sous réserve :

— d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité par l'envoi en pli recommandé d'un certificat médical, sauf impossibilité dûment justifiée ou cas de force majeure ;

— d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

— d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté européenne, ainsi que dans les autres pays liés par des accords avec la sécurité sociale.

Pendant trente jours (après un an d'ancienneté), ils recevront 100 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette rémunération.

Ces temps d'identification seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté sans

que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation commencera à courir dès le premier jour de l'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les mois antérieurs de l'année civile en cours, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de cette période, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Le décompte se fera par année civile.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance en excluant ceux qui ne donnent pas lieu à participation de l'employeur.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si, par suite de l'absence du salarié, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation de l'horaire de travail ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

L'employeur pourra rompre le contrat de travail si les nécessités du service l'obligent, étant entendu qu'une telle rupture ne pourra intervenir durant la période d'indemnisation.

### **Article 18**

#### **Accident du travail - Maladie professionnelle**

En cas d'accident du travail ou de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale, ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté de un an prévue ci-dessus tombe. Le bénéfice de la protection joue, dans ce cas, dès la fin de la période d'essai. Le point de départ de l'indemnisation est le même que pour la maladie : le premier jour d'absence, étant entendu que le jour de l'accident est payé par l'employeur suivant la législation en vigueur.

## **Titre V**

### **Absences et congés**

#### **Article 19**

##### **Absences pour garder un enfant malade**

Les père ou mère de famille ayant la charge effective d'un enfant de moins de quinze ans ont le droit à des congés sans traitement pour soigner un enfant malade, sur présentation d'un certificat médical.

Sous réserve d'une ancienneté d'un an, le premier jour d'absence est rémunéré, s'il s'agit d'une maladie, attestée par certificat médical, d'un enfant à charge de moins de quinze ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père.

Le bénéfice de cette dernière clause ne peut être accordé plus de quatre fois par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.

Le bénéficiaire fournit une attestation selon laquelle son conjoint ne bénéficie pas du même avantage dans son entreprise.

### **Article 20**

#### **Maternité**

La durée du congé de maternité est régie par la législation en vigueur et en particulier par l'article L. 122-26 du code du travail.

### **Article 21**

#### **Congé postnatal et congé parental d'éducation**

Le droit au congé postnatal et au congé parental d'éducation est accordé au salarié qui désire élever son enfant, selon les modalités définies aux articles L. 122-28 à L. 122-30 du code du travail.

### **Article 22**

#### **Jours fériés**

Les jours fériés sont chômés et payés.

En l'état actuel de la réglementation, les jours fériés sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> mai ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août ;
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre.

Toutefois, pour toute demande de dérogation concernant les jours fériés travaillés, une négociation, dans le cadre d'une commission paritaire départementale, aura lieu au début de chaque année.

Le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération sous réserve que le salarié soit présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, dans la mesure où ces jours sont habituellement travaillés.

Les présentes dispositions ne sont pas applicables au commerce de détail non sédentaire pour lequel une négociation complémentaire sur ce thème devra avoir lieu.

---

## **Article 23**

### **Repos hebdomadaire**

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours dont au moins un jour et demi consécutifs.

## **Article 24**

### **Congés payés**

Les congés payés sont régis par la législation en vigueur.

Les dates de départ des salariés sont portées à leur connaissance par voie d'affichage le 1<sup>er</sup> mai de chaque année au plus tard.

Il est recommandé de laisser, à tour de rôle, aux salariés le choix de la date de leur départ en congé.

Le fractionnement du congé principal donne lieu au bénéfice de jours de congés supplémentaires dans les conditions définies à l'article L. 223-8 du code du travail.

En cas de maladie durant les congés, ceux-ci peuvent être éventuellement prolongés en accord avec l'employeur.

## **Article 25**

### **Congés pour événements familiaux**

Les salariés bénéficient, sur justification, de congés exceptionnels rémunérés, accordés sans condition d'ancienneté pour les événements familiaux suivant :

— mariage du salarié : 5 jours ;

- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un ascendant de l'employé ou de son conjoint : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- décès d'un descendant de l'employé ou de son conjoint : 1 jour.

Ces congés doivent être pris dans les dix jours précédent ou suivant l'événement en cause.

Lorsque l'événement se situe à plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, les durées ci-dessus énumérées sont prolongées d'un jour.

De même, une journée rémunérée est accordée au salarié en cas d'hospitalisation (admission ou sortie) de son conjoint ou d'un enfant.

## **Article 26**

### **Avantages acquis**

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages personnels acquis individuellement ou collectivement ou par le fait des usages.

## **ANNEXES**

### **Annexe I**

#### **Classifications**

##### **1. Retoucheuses - Essayeuses-retoucheuses**

Retoucheuses : ouvrière qui travaille exclusivement à l'atelier et à titre exceptionnel est apte à prendre des retouches simples sur un client.

110 : Retoucheuse débutante.

115 : Ayant un an de pratique professionnelle.

120 : Ayant deux ans de pratique professionnelle.

125 : Ayant trois ans de pratique professionnelle.

Essayeuses-retoucheuses : ouvrière qui travaille exclusivement à l'atelier, est apte à prendre des retouches sur un client, est responsable des essayages.

125 : Ayant moins de trois ans de pratique professionnelle.

130 : Ayant plus de trois ans de pratique professionnelle.

135 : Ayant plus de cinq ans de pratique professionnelle.

150 : Essayeuse-retoucheuse hautement qualifiée : ouvrière faisant presque exclusivement toutes les retouches importantes sur des vêtements hommes après cinq ans de pratique professionnelle.

##### **2. Étalagiste**

115 : Aide étalagiste : ne possède pas de qualification professionnelle particulière, exécute exclusivement des travaux simples d'étagage courant.

Étalagiste : employé(e) chargé exclusivement de préparer et réaliser des présentations en vitrine et sur comptoir.

125 : Ayant moins de trois ans de pratique professionnelle.

130 : Ayant plus de trois ans de pratique professionnelle.

150 : Étalagiste décorateur : est chargé de préparer et réaliser des présentations en vitrine et sur comptoir ; de plus conçoit et réalise les décos en vitrine et sur comptoir.

##### **3. Vendeur(euse)**

Employé(e) chargé dans un rayon ou un magasin du réassortiment, du marquage, de la propreté et de la mise en place de la marchandise ainsi que de la vente et de l'encaissement.

110 : Débutant sans CAP ayant moins d'un an de pratique professionnelle ou avec CAP ayant moins de six mois de pratique professionnelle.

115 : Vendeur sans CAP ayant plus d'un an de pratique professionnelle ou avec CAP ayant plus de six mois de pratique professionnelle.

120 : Vendeur sans CAP ayant plus de deux ans de pratique professionnelle ou avec CAP ayant plus d'un an de pratique professionnelle.

135 : Vendeur qualifié qui ayant atteint le coefficient 120 participe, sous l'autorité de l'employeur, à la gestion du stock et assure les commandes de réapprovisionnement.

150 : Qui en outre possède une autonomie dans son travail ayant des employés sous ses ordres en permanence, est capable d'initier au travail de la vente les nouveaux embauchés, participe par ses initiatives à la bonne marche du magasin ou du rayon, est capable de remplacer l'employeur lors d'une absence de plusieurs jours.

150 : Vendeur technique hautement qualifié spécialisé en permanence dans un rayon, un magasin, dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison de leur destination et de leurs conditions d'emploi.

##### **4. Employés(es) de libre-service**

Employé(e) effectuant des encaissements au moyen d'une caisse enregistreuse, et aidant aux travaux de la vente.

110 : Débutant sans CAP ayant moins d'un an de pratique professionnelle ou avec CAP ayant moins de six mois de pratique professionnelle.

115 : Employé(e) sans CAP ayant plus d'un an de pratique professionnelle ou avec CAP ayant plus de six mois de pratique professionnelle.

120 : Employé(e) sans CAP ayant plus de deux ans de pratique professionnelle ou avec CAP ayant plus d'un an de pratique professionnelle.

##### **5. Caissier(ère)**

125 : Caissier 1<sup>er</sup> échelon : effectue exclusivement des opérations d'encaissement, reçoit les espèces, rend la monnaie, vérifie la régularité de la caisse, ne tient pas de journaux comptables mais assure la ventilation de ses ventes par rayon.

130 : Caissier 2<sup>e</sup> échelon : tient la caisse tant en recettes qu'en dépenses et comptabilisé les mouvements sur des livres de ventilation.

##### **6. Comptabilité**

115 : Aide-comptable 1<sup>er</sup> échelon : exécute dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable tous les travaux élémentaires de chiffrage ne nécessitant pas la connaissance du mécanisme comptable.

125 : Aide-comptable 2<sup>e</sup> échelon : possède le CAP de comptabilité ou un diplôme équivalent ou une expérience suffisante ; tient des livres suivant les directives du comptable, à l'exclusion de toutes les autres opérations comptables.

150 : Comptable 1<sup>er</sup> échelon : possédant le BEP ou ayant des connaissances équivalentes par suite d'une pratique professionnelle suffisante (traduit en comptabi-

lité les opérations commerciales ou financières, les compose, les ventile en vue d'établir les prix de revient, balances statistiques, situations ; il justifie les soldes de compte dont il est chargé).

160 : Comptable 2<sup>e</sup> échelon : titulaire d'un brevet professionnel de comptabilité, d'un diplôme équivalent ou d'une expérience professionnelle correspondante, fait preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et est capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

## 7. Chauffeur-livreur

125 : Chauffeur-livreur, 1<sup>er</sup> échelon : conduit un véhicule automobile inférieur à 3,5 tonnes, en général sur les courtes distances, fait les livraisons et encaisse éventuellement le prix facturé au client.

130 : Chauffeur-livreur, 2<sup>e</sup> échelon : conduit un véhicule automobile supérieur à 3,5 tonnes ou une voiture légère sur de longues distances, fait les livraisons et encaisse éventuellement le prix facturé au client.

## 8. Secrétariat

110 : Dactylographe, 1<sup>er</sup> échelon : sans aucun diplôme professionnel de dactylographie, ayant moins de trois ans de pratique professionnelle.

115 : Dactylographe, 2<sup>e</sup> échelon : possède un diplôme de dactylographie ou a effectué au moins trois années de pratique professionnelle, possède une vitesse normale dans l'exécution, présente son travail de façon satisfaisante.

115 : Sténodactylographe, 1<sup>er</sup> échelon : sans diplôme professionnel de sténodactylographe et ayant moins de trois ans de pratique professionnelle, est capable de travaux simples de sténographie.

125 : Sténodactylographe, 2<sup>e</sup> échelon : a au moins trois ans de pratique professionnelle ou possède un CAP de sténodactylographe, est capable de sténographier sous une dictée à allure soutenue, de se relire et de dactylographier avec une rapidité suffisante, en présentant convenablement son travail.

140 : Sténodactylographe correspondancière : sténodactylographe confirmée, capable de rédiger elle-même le courrier courant à partir de directives qui lui sont données.

130 : Secrétaire, 1<sup>er</sup> échelon : indépendamment de la prise ou de l'exécution de correspondance, prépare les documents nécessaires à l'étude d'un dossier, assure le classement, le tri des notes concernant le service, renseigne les demandeurs, assure l'exécution de travaux simples, la transmission de certains ordres ou directives, la recherche de renseignements.

140 : Secrétaire, 2<sup>e</sup> échelon : répondant à la définition de la secrétaire 1<sup>er</sup> échelon et ayant un CAP ou trois ans de pratique professionnelle.

150 : Secrétaire, 3<sup>e</sup> échelon : secrétaire, 1<sup>er</sup> échelon, ayant acquis une certaine expérience dans cet échelon, de rédiger en grande partie la correspondance d'après les directives générales, pouvant prendre à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par le chef avec elle collabore.

## 9. Emplois divers

110 : Personnel de nettoyage : assure le nettoyage et la propreté des locaux.

115 : Garçon de magasin : assure les courses à l'intérieur, à l'extérieur du magasin, peut également être chargé en tout ou partie d'assurer la propreté et les petits travaux divers du magasin.

115 : Manutentionnaire : employé chargé d'effectuer des opérations de manutention et de rangement selon les instructions données.

120 : Standardiste : reçoit et transmet les communications téléphoniques à l'aide d'un standard.

125 : Réceptionnaire expéditionnaire : est chargé de recevoir les colis livrés à l'établissement, d'en vérifier le bon état, la conformité, d'émettre éventuellement des réserves auprès du transporteur, d'en enregistrer l'arrivée et d'en prévoir le service destinataire ; assure l'expédition des colis à destination de l'extérieur, enregistre ces expéditions, assure la rédaction correcte des documents nécessaires au transport et la remise à l'organisme de transport approprié.

150 : Mécanicien, électricien d'entretien : est capable d'effectuer la surveillance et les réparations courantes des équipements mobiliers et immobiliers, dans les conditions de sécurité nécessaires et suivant les règles de l'art.

## Annexe 2

### salaires

#### Valeur du point

La valeur du point est fixée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1985 à 40 F.

#### Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- 4 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;
- 8 p. 100 après huit ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après quinze ans et au-delà.

La prime d'ancienneté se calcule sur le salaire brut réel.

