

Commerce de détail non alimentaire du Finistère

IDCC 1276

(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'ordonnance 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 13 octobre 1983

[Étendue par arrêté du 15 février 1984, JO 1^{er} mars 1984]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union interprofessionnelle patronale du Finistère;
Morlaix boutique (anciennement Commerce indépendant morlaisien);
Association des commerçants de Quimper rive-gauche (dissout);
Union commerciale de Brest (dissout).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union départementale CFDT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Objet et durée

Article 1er Champ d'application

1

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises du commerce de détail non-alimentaire du Finistère.

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

- 59-11 : Commerce de matériel et mobilier de bureau.
- 64-11 : Commerce de détail de l'habillement.
- 64-13 : Commerce de détail de la maroquinerie et des articles de voyage.
- 64-14 : Commerce de détail des textiles pour la maison.
- 64-23 : Commerce de détail de la droguerie, des vernis et couleurs.
- 64-25 : Autres commerces de détail de l'équipement du foyer.
- 64-40 : Commerce de détail d'articles médicaux et produits de beauté.

64-43 : Commerce de détail du livre, papeterie et fournitures de bureau.

64-45 : Commerce de détail de l'horlogerie, bijouterie.

64-46 : Commerce de détail de fleurs, graines et petits animaux d'agrément.

64-48 : Commerce de détail du tabac.

64-49 : Commerce de détail divers.

2

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

Article 2 Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'une année. Elle se renouvelle par tacite reconduction et par périodes annuelles successives.

Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties à chaque échéance annuelle, après un préavis d'un mois.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et aboutir si possible avant l'expiration de la convention en cours. Pendant un délai d'un an à dater de la dénonciation, la présente convention restera en vigueur à moins que la nouvelle convention destinée à la remplacer intervienne avant l'expiration de ce délai et entre en vigueur.

Sans dénoncer la convention, toute partie peut demander, lors de chaque échéance et dans les mêmes conditions, à réviser tout ou partie des clauses du présent accord.

Dans ce cas, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle.

Article 3 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 ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, groupement, parti ou confession pour arrêter leurs opinions en matière d'embauchage, de conduite ou 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 4

Les 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 5

Les comités d'entreprise

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

Article 6

Rémunération

Les appointements mensuels s'entendent pour 39 heures de travail par semaine (ou 169 heures de travail par mois) conformément à la loi.

Article 7

Classification

Le personnel ouvrier visé par la présente convention est réparti entre les catégories d'emplois fixées d'un commun accord entre les parties et figurant à l'annexe1. Le personnel d'entretien bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

Article 8

Appointements minima garantis

Les appointements minima mensuels garantis de ce personnel font l'objet de l'accord figurant à l'annexe2.

Le barème des appointements et de la classification pourra être remis en discussion à la demande d'une des parties sans dénonciation de la présente convention.

Article 9

Apprentissage

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 18 ans, apprentis ou non, est réglementé par le livre II du code du travail modifié.

Il est précisé notamment que :

- 1.** Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et 39 heures par semaine.
- 2.** Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de 4 h 30.

Contrat de travail - Embauchage

Article 10 Embauchage

Les employeurs devront 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. Dans la mesure du possible, les employeurs embaucheront en premier lieu des personnes en chômage.

Article 11 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 :

- deux mois pour les agents de maîtrise et employés,
- trois mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer, sans préavis ni indemnité. Il leur est toutefois recommandé de se prévenir de leurs intentions quelques jours à l'avance.

Article 12 Personnel temporaire

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

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

Article 13 Personnel permanent à temps partiel

Les entreprises signataires de la présente convention pourront également employer de façon permanente du personnel à temps partiel. Dans ce cas, le contrat de travail précisera les jours et heures travaillés de la semaine. Ce personnel bénéficiera 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 congés spéciaux de courte durée,
- des indemnités de maladie,
- des congés de maternité,
- éventuellement les indemnités de tenue de travail,
- de la classification professionnelle et des salaires prévus aux annexesIetIIde la présente convention.

Toutefois, ce personnel bénéficiera d'un ordre préférentiel subordonné à sa valeur professionnelle pour bénéficier d'un emploi à temps complet selon les postes à pourvoir.

Article 14

Modification dans la situation du salarié

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié, postérieure à son engagement et entraînant la modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration et produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 15

Mutation temporaire

L'employeur pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément et pour une durée maximale de trois semaines, un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, le salarié conservera les avantages de son précédent emploi pendant la période de mutation. L'employeur affectant, par écrit, pendant un minimum de trois semaines, un salarié à une catégorie supérieure, lui versera une indemnité d'intérim égale à la différence entre les salaires minima garantis des deux catégories. Les employées en état de grossesse conservent le salaire de leur précédent emploi pendant toute la durée de la mutation.

Article 16

Heures supplémentaires

La durée du travail est fixée à 39 heures. Toute heure effectuée au-delà des temps devra être considérée comme heure supplémentaire et réglée légalement comme telle.

Les heures supplémentaires sont payées selon la législation en vigueur :

- 25 p. cent de majoration pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50 p. cent de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Article 17

Repos compensateur

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

Article 18⁽¹⁾

(1) Avis de la commission paritaire

La commission paritaire réunie à ce jour, prend acte des difficultés nées de l'application de l'article 18 de la convention collective et, en conséquence, émet l'avis suivant :

- 1^o La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paye;*
- 2^o Elle devra être calculée sur le salaire minima de la catégorie;*
- 3^o Pour la période transitoire, l'ancien salaire de base a pu être ventilé entre nouveau salaire de base et prime d'ancienneté à condition de respecter le salaire minimum de la catégorie. Désormais, la prime d'ancienneté et ses éventuelles augmentations ne pourront avoir d'incidence sur le salaire réel de base.*

Prime d'ancienneté

Les employés bénéficient d'une prime d'ancienneté de 3 p. cent, 6 p. cent, 9 p. cent, 12 p. cent, 15 p. cent du salaire minimum de leur catégorie pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence continue dans l'entreprise.

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

Rupture du contrat de travail

Article 19

Préavis

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de un mois après la période d'essai déterminée à l'article 11. En cas de licenciement pour motif économique, le salarié aura la possibilité de quitter son emploi en cours de préavis pour prendre un nouvel emploi et ceci sous un délai de prévenance d'une semaine.

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 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, 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 pourront être groupées. Si le salarié n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Article 20

Indemnités de licenciement

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

— moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté,

— à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

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

Article 21

Indemnité de départ en retraite

Les employés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins 60 ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise à :

— un demi-mois de salaire après dix ans,

- un mois de salaire après quinze ans,
- un mois et demi de salaire après vingt ans,
- deux mois de salaire après vingt-cinq ans,
- deux mois et demi de salaire après trente ans.

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

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

Article 22 Congés payés

Les congés payés sont régis par la législation en vigueur. Des congés d'ancienneté sont accordés à partir de vingt ans de présence, à raison de :

- un jour pour vingt ans,
- deux jours pour vingt-cinq ans,
- trois jours pour trente ans.

Ces jours supplémentaires pourront être donnés en dehors de l'époque des congés payés.

Pour les magasins travaillant habituellement par roulement de six jours par semaine, les lundi de Pâques et de Pentecôte seront récupérés.

Les majorations de congés accordés au personnel employé dans les locaux en sous-sol s'appliquent aux salariés dont le poste de travail se trouve dans les locaux prévus à l'article R.232-3 alinéa 2 s'ils ne sont pas ventilés ou climatisés.

Ces congés seront de un jour par six mois de travail.

Article 23 Congés pour événements personnels

Les salariés bénéficient, à l'occasion de certains événements, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle rémunérée, accordée dans les conditions suivantes et sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : quatre jours,
- décès du conjoint : deux jours,
- décès d'un enfant : deux jours,
- mariage d'un enfant : deux jours,
- décès du père ou de la mère : un jour,
- décès d'un frère ou d'une soeur : un jour.
- décès du père ou de la mère du conjoint : un jour.

De plus, des journées sans solde pour délai de route justifié, pourront être accordées sur demande de l'employé.

De même, une journée non rémunérée pourra être accordée au salarié en cas d'hospitalisation (admission ou sortie) du conjoint.

Article 24 Obligations militaires

Les cas des absences occasionnées par l'accomplissement et du service militaire ou des périodes militaires obligatoires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales et en par-

ticulier l'article L. 122-18 du code du travail relatif à la réintégration des salariés.

Les périodes d'orientation prémilitaire ne donnent pas lieu à une retenue de salaire dans la limite de trois jours et sur justification de l'autorité militaire.

Maladie - Accident

Article 25 Maladie

Après trois ans d'ancienneté, les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, 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,
- 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 économique européenne.

Pendant trente jours, ils recevront 100 p. cent 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 la même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1^{er}, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du onzième jour d'absence.

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

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, mais ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputés être servies intégralement.

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

dération 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. Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 26

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 trois ans prévue ci-dessus, tombe. Le bénéfice de la protection joue dans ce cas, dès la fin de la période d'essai.

Lors de chaque arrêt de travail pour les motifs ci-dessus, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence.

Article 27

Absence pour garder un enfant malade

Les pères ou mères de famille ayant la charge effective d'un enfant de moins de 15 ans auront le droit à des congés sans traitement pour soigner un enfant malade, sur présentation d'un certificat médical. Sous réserve d'une ancienneté par an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit d'une maladie attestée par certificat médical, d'un enfant à charge de moins de 15 ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère. Le bénéfice de cette dernière clause ne pourra être accordée plus de quatre fois par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.

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

Article 28

Maternité

Cinq mois avant la date présumée de leur accouchement soit à partir du début du cinquième mois de grossesse, les salariées bénéficieront d'une réduction du temps de travail d'une heure par jour, sans perte de salaire, à raison d'un quart d'heure à chaque entrée et à chaque sortie.

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 L. 122-26 (loi n° 80-545 du 17.7.80).

« La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de

deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L.529 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant. »

Article 29

Congé postnatal

1^o Le salarié désirant éléver son enfant pourra, sur sa demande et sous réserve de l'accord de son employeur, prendre un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer.

Le bénéficiaire de ce congé devra faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé, sa volonté de reprendre son emploi.

À l'issue de ce congé, il doit être assuré de retrouver son emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire sauf s'il n'en existe pas de disponible.

2^o En cas de refus de l'employeur le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par pli recommandé avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 ou, le cas échéant, deux après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage; l'employeur est alors tenu, pendant une année, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 30

Tenue de travail

Dans chaque entreprise, les conditions concernant la tenue du personnel en contact avec la clientèle seront fixées par le règlement intérieur.

Article 31

Hygiène et sécurité

Les entreprises sont tenues de se conformer rigoureusement aux lois, décrets et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

Article 32
Commission paritaire

I
Rôle :

La commission paritaire a pour rôle :

- 1^o de négocier les différents points de la convention collective,
- 2^o d'examiner les réclamations nées de l'interprétation de la présente convention qui n'auront pu être réglées au plan des entreprises.

II
Composition :

La commission paritaire se compose de :

- 1^o cinq délégués employeurs représentant les organisations patronales signataires,
- 2^o cinq délégués salariés faisant partie du champ professionnel de la convention, désignés par les organisations syndicales représentatives signataires de la convention.

Les délégués peuvent se faire assister d'un représentant de leur organisation. L'exercice de leur mandat ne peut entraîner aucun préjudice pour les délégués. Au cas où un délégué ferait l'objet de menaces, de licenciement ou de mesures qui lui seraient préjudiciables de la part de son employeur, le litige sera porté devant la commission paritaire. Aucune mesure, hormis la mise à pied conservatoire pour faute grave, ne peut intervenir avant que cette commission ait entendu le délégué et son employeur et ait donné son avis.

III
Fonctionnement :

Les délégués salariés peuvent quitter leur travail pour le temps nécessaire au fonctionnement de la commis-

sion paritaire. Le maintien de leur rémunération leur est assuré.

La présidence de la commission paritaire sera alternativement assurée par un employeur ou par un salarié. Le secrétariat administratif sera assuré par l'union interprofessionnelle patronale du Finistère.

Il y aura au minimum une réunion annuelle de négociation. Pour les conciliations la commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs après la date de la requête. Cette date tiendra compte des contraintes de fonctionnement des magasins.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, au cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si celles-ci ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article 33
Dépôt et extension de la convention

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Quimper.

Les parties contractantes conviennent de solliciter du ministre chargé du travail un arrêté d'extension de la présente convention.

ANNEXES

Annexe I

Classification des employés

Article 1er

Il est institué un système de classification des employés de commerce permettant de classer l'ensemble des emplois, ceux-ci étant regroupés par filière.

Les différentes filières et définitions de fonctions figurent en fin du présent article.

Filière retoucheuse, essayeuse retoucheuse

	Niveaux
Retoucheuse : ouvrière qui travaille exclusivement à l'atelier et à titre exceptionnel est apte à prendre des retouches simples sur un client	I, II, III, IV, V
Essayeuse-retoucheuse : ouvrière qui travaille exclusivement à l'atelier, est apte à prendre des retouches sur un client, est responsable des essayages	IV, V
Essayeuse-retoucheuse très qualifiée :	VI
Essayeuse-retoucheuse hautement qualifiée : ouvrière faisant presque exclusivement toutes les retouches importantes sur des vêtements d'homme après cinq de pratique professionnelle	VII

Le passage d'un repère à l'autre s'effectue en fonction du degré d'acquisition de la pratique professionnelle mesurée en temps, sauf pour l'essayage-retoucheuse très qualifiée ou hautement qualifiée.

Filière étagagiste

Aide-étalagiste : ne possède pas de qualification professionnelle particulière, exécute exclusivement des travaux simples d'étagage courant	II
Étalagiste : employé(e) chargé exclusivement de préparer et réaliser des présentations en vitrine et sur comptoir.	IV, V
Nota : le passage d'un repère à l'autre s'effectue en fonction du degré d'acquisition de la pratique professionnelle calculée en année.	
Étalagiste décorateur : est chargé de préparer et réaliser des présentations en vitrines et sur comptoir; de plus conçoit et réalise les décosrations en vitrine et sur comptoir	VII

Filière vendeur(se)

Employé(e) chargé(e) 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 :	I, II, III, IV, V
---	-------------------------------

(Nota. - Le passage d'un repère à l'autre s'effectue en fonction du degré d'acquisition de la pratique professionnelle mesuré en années).	
qui, en outre, effectue des travaux administratifs simples tels ceux liés au réassortiment	VI
Qui, en outre, possède une autonomie totale 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	VII
Vendeur(se) technique, vendeur(se) hautement qualifié(e) spécialisé(e) 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	VIII

Filière caissier(ère) gondolier(ère)

Caissier(ère) gondolier(ère) (de libre-service) : employé(e) effectuant des encassemens au moyen d'une caisse enregistreuse à opérations complexes, et aidant aux travaux de la vente.	III, IV, V
--	------------------

Le passage d'un repère à l'autre s'effectue en fonction du degré d'acquisition de la pratique professionnelle mesurée en temps.

Filière comptabilité

Aide-comptable 1 ^{er} 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	IV
Aide-comptable 2 ^e 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	V
Comptable 1 ^{er} échelon : possédant le BEP ou ayant des connaissances équivalentes à la suite d'une pratique professionnelle suffisante (traduit en comptabilité 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)	VII

Comptable 2 ^e 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	VIII
---	------

Filière chauffeur-livreur

Chauffeur-livreur 1 ^{er} échelon : conduit un véhicule automobile inférieure à 3,5 tonnes, en général sur des courtes distances, fait les livraisons et encaisse éventuellement le prix facturé au client	III
Chauffeur-livreur 2 ^e échelon : conduit un véhicule automobile de plus de 3,5 tonnes ou une voiture légère sur de longues distances, fait les livraisons et encaisse éventuellement le prix facturé au client	IV

Filière caissier(ère)

Caissier 1 ^{er} échelon : 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.	IV
Caissier 2 ^e échelon : tient la caisse tant en recettes qu'en dépenses et comptabilise les mouvements sur des livres de ventilation	V

Filière secrétariat

Dactylographe 1 ^{er} échelon : sans aucun diplôme professionnel de dactylographie, ayant moins de trois ans de pratique professionnelle	III
Dactylographe 2 ^e 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	IV
Sténodactylo 1 ^{er} échelon : sans diplôme professionnel de sténodactylographie et ayant moins de trois ans de pratique professionnelle, est capable de travaux simples de sténographie	IV

Sténodactylographe 2 ^e échelon : a au moins trois ans de pratique professionnelle ou possède un CAP de sténodactylographie, 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.	V
Sténodactylographe correspondancière : sténodactylographe confirmée, capable de rédiger elle-même le courrier courant à partir de directives qui lui sont données.	VII
Secrétaire 1 ^{er} 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	VII
Secrétaire 2 ^e échelon : répondant à la définition de la sténodactylographe 2 ^e échelon et possédant une instruction générale au moins du niveau BEPC, collabore particulièrement avec un chef de service administratif ou commercial, capable de rédiger en grande partie la correspondance d'après les directives générales, peut prendre à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par le chef avec qui elle collabore; assure le classement des dossiers.	VIII

Emploi divers

Personnel de nettoyage : assure le nettoyage et la propreté des locaux	I
Gardien de nuit : assure durant la nuit la garde des locaux en effectuant des rondes, doit rendre compte de tous les incidents en matière de sécurité.	I
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	II
Manutentionnaire : employé chargé d'effectuer des opérations de manutention et de rangement selon des instructions données	II
Standardiste : reçoit et transmet les communications téléphoniques à l'aide d'un standard	III

<p>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.</p> <p>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</p> <p>Façonnier(ère) employé(e) travaillant à la confection d'articles d'ameublement exclusivement (dessus de lits, rideaux) d'après la demande de la clientèle.</p>	IV	
	VII	
	VII	

Niveau	Vendeur(se)	Retoucheuse essayeuse-retouchouse	Étalagiste	Caissier(e)-gondolier(e) libre-service
1	Vendeur(se)débutant sans CAP ayant moins de un an de pratique professionnelle ou titulaire d'un CAP de vente ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle	Retoucheuse débutante		
2	Vendeur(se) sans CAP ayant plus de un an et moins de deux ans de pratique professionnelle ou titulaire d'un CAP de vente ayant + de 6 mois et - de 19 mois de pratique professionnelle	Retoucheuse ayant 1 an de pratique professionnelle	Aide-étagiste	
3	Vendeur(se) ayant + de 2 ans et - de 3 ans de pratique professionnelle ou titulaire d'un CAP de vente ayant + de 18 mois et - de 31 mois de pratique professionnelle	Retoucheuse ayant 2 ans de pratique professionnelle		Caissier(e)-gondolier(e) de libre-service ayant - de 3 mois de pratique professionnelle
4	Vendeur(se) qualifié(e) ayant + de 3 ans de pratique professionnelle ou titulaire d'un CAP de vente ayant + de 30 mois de pratique professionnelle	Retoucheuse de 3 à 5 ans de pratique professionnelle - Essayeuse-retoucheuse jusqu'à 3 ans de pratique professionnelle	Étalagiste ayant - de 3 ans de pratique professionnelle	Caissier(e)-gondolier(e) de libre-service ayant + de 3 moi et - de 13 mois de pratique professionnelle
5	Vendeur(se) qualifiée ayant + de 5 ans de pratique professionnelle	Retoucheuse ayant + de 5 ans de pratique professionnelle - Essayeuse-retoucheuse ayant + de 3 ans de pratique professionnelle	Étalagiste ayant + de 5 ans de pratique professionnelle	Caissier(e)-gondolier(e) de libre-service ayant + d'un an de pratique professionnelle

Niveau	Vendeur(se)	Retoucheuse essayeuse-re-toucheuse	Étalagiste	Caissier(e)-gondolier(e) libre-service
6	Vendeur(se) très qualifié(e)	Essayeuse-retoucheuse très qualifiée		
7	Vendeur(se) hautement qualifié(e)	Essayeuse-retoucheuse hautement qualifiée	Étalagiste décorateur	
8	Vendeur(se) technique			

Niveau	Comptabilité	Secrétariat	Caissier(e) à l'exclusion de la vente	Chauffeur-livreur	Emplois divers
1					Personnel de nettoyage - Gardien de nuit
2					Garçon de magasin - Manutentionnaire
3		Dactylographe (1 ^{er} échelon)		Chauffeur-livreur (1 ^{er} échelon)	Standardiste
4	Aide-comptable (1 ^{er} échelon)	Dactylographe (2 ^e échelon) Sténodactylographe (1 ^{er} échelon)	Caissier(e) (1 ^{er} échelon)	Chauffeur-livreur (2 ^e échelon)	Réceptionnaire - Expéditionnaire
5	Aide-comptable (2 ^e échelon)	Sténodactylographe (2 ^e échelon)	Caissier(e) (2 ^e échelon)		
6					
7	Comptable (1 ^{er} échelon)	Sténodactylographe correspondancière - Secrétaire (1 ^{er} échelon)			Mécanicien, électricien d'entretien - Façonnier
8	Comptable (2 ^e échelon)	Secrétaire (2 ^e échelon)			

Annexe II

Salaires

Avenant du 24 mai 1988

[Étendu par arrêté du 17 août 1988, JO 26 août 1988]

Article 1er

Le barème des appointements minima garantis est fixé comme suit :

Base : 39 heures par semaine soit 169 heures par mois à compter du 1^{er} juin 1988.

Niveau 1 : 4 815 F

Niveau 2 : 4 820 F

Niveau 3 : 4 830 F

Niveau 4 : 4 845 F

Niveau 5 : 4 865 F

Niveau 6 : 4 955 F

Niveau 7 : 5 000 F

Niveau 8 : 5 050 F

Article 2

La prime d'ancienneté sera calculée sur ce nouveau barème et devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 3

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer dans la première quinzaine du mois de novembre 1988.

Article 4

Les parties contractantes rappellent l'obligation de faire figurer le code APE sur le bulletin de salaire du personnel visé par la convention collective.

Article 5

Les parties contractantes rappellent l'obligation de faire apparaître sur le bulletin de salaire la qualification du salarié telle qu'elle est définie à l'annexe I de la convention collective.

Article 6

La présente annexe sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi du Finistère. Les parties contractantes conviennent de demander l'extension de cet accord à l'ensemble des entreprises du département.

