

# Commerce de la Sarthe

## IDCC 239

(1)

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

## Convention collective départementale du 1<sup>er</sup> octobre 1957

(Mise à jour le 11 décembre 1972)

[Étendue par arrêté du 13 juillet 1973, JO 31 août 1973]

### Signataires :

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

Union patronale de la Sarthe.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT - FO ;

CFDT ;

CGSI

### Domaine d'application

#### Article 1er

(Modifié par avenant du 28 février 1973 étendu par arrêté du 13 juillet 1973, JO 31 août 1973)

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des établissements directement adhérents à la FICA ou adhérents à une organisation syndicale elle-même adhérente à la FICA, des professions commerciales alimentaires ou non alimentaires de gros, de demi-gros ou de détail, du département de la Sarthe.

Toutefois, sont exclues du champ d'application de la présente convention, d'une part, les entreprises soumises à une convention collective nationale étendue, d'autre part, les entreprises qui viendraient à être soumises à une convention nationale ou régionale étendue. Néanmoins, dans ce dernier cas, les avantages acquis aux termes de la présente convention seront conservés.

Entrent dans le champ d'application de la convention les entreprises appartenant aux commerces qui figurent, sous les références indiquées à l'annexe 3, dans la nomenclature de la statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 16 janvier 1947, modifié par le décret du 2 août 1949, étant entendu que, lorsqu'un sous-groupe est mentionné sans que les différentes rubriques qu'il convient soient énumérées, toutes ces rubriques doivent être considérées comme visées

par la présente convention lorsqu'il s'agit de ces mêmes commerces.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession au commerce alimentaire ou non alimentaire de gros, de demi-gros ou de détail.

### Publicité de la convention

#### Article 2

Dans les établissements soumis à l'application de la convention collective un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage. Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt.

### Durée de la convention

#### Article 3

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

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

### Avantages acquis

#### Article 4

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis antérieurement à la signature.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

## Droit syndical et liberté d'opinion

### Article 5

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts.

### Article 6

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 leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, pour l'application de la présente convention, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Les représentants du personnel s'engagent à ne pas faire usage de leurs mandats à des fins étrangères à leur mission.

Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

### Article 7

L'exercice du droit syndical est appliqué dans les conditions prévues par la loi du 27 décembre 1968.

### Article 8

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée dès réception et au plus tard au moins trois jours à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Pour une même entreprise, l'autorisation d'absence ne pourra être accordée que pour un salarié par fraction de cinquante.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire entre organisation d'employeurs et de salariés, dans le cadre de cette convention, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord entre ces organisations, en ce qui concerne notamment le nombre de salariés appelés à y participer et le temps consacré à ladite commission.

Ces salariés seront tenus d'informer leur employeur, préalablement, de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en

accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

## Délégués du personnel

### Article 9

*(Modifié par avenant n° 12 du 1<sup>er</sup> mars 1979, étendu par arrêté du 26 juillet 1979, JO 15 août 1979)*

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis, sachant s'exprimer en français et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis une année au moins.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur emploi.

Les élections auront lieu par roulement et empièteront sur le temps de travail pour une durée maximum d'une heure.

## Comité d'entreprise

### Article 10

*(Modifié par avenant n° 12 du 1<sup>er</sup> mars 1979, étendu par arrêté du 26 juillet 1979, JO 15 août 1979)*

Dans les établissements qui y sont assujettis par la loi, des comités d'entreprise sont constitués conformément aux dispositions légales réglementaires, ou aux usages.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis, sachant s'exprimer en français et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

## Règlement intérieur

### Article 11

Un règlement intérieur d'entreprise doit être établi dans les conditions prescrites par la loi.

## Engagements

### Article 12

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de main-d'oeuvre au service départemental de la main-d'oeuvre. Ils pourront également recourir à l'embauchage direct.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel en premier lieu,

lorsqu'il sera procédé à un réembauchage, aux collaborateurs qui auraient été licenciés précédemment pour manque de travail.

Chaque engagement est confirmé par une lettre ou un contrat d'engagement, dans lequel sont nettement précisées les fonctions telles qu'elles sont définies dans le barème annexé à la présente convention et les appointements correspondants. Il est précisé, le cas échéant, s'il s'agit seulement d'un embauchage temporaire. Tout changement de fonction ayant un caractère permanent fera l'objet d'une notification par écrit :

« Pour les employés à temps partiel, le contrat de travail précisera le lieu, les jours et les horaires de travail. »

Ces dispositions ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la loi sur l'emploi obligatoire des mutilés, pères de famille, etc.

Les entreprises signataires de la présente convention collective pourront utiliser du personnel temporaire. Lorsque ce personnel fera l'objet d'un contrat à durée déterminée, celui-ci ne pourra excéder une période de six mois. Si ce contrat fait l'objet d'un renouvellement, l'employé sera automatiquement titularisé.

## Période d'essai

### Article 13

Tout employé est astreint à un essai d'un mois en général. Toutefois, pour un employé affilié à la caisse complémentaire des cadres, la période d'essai sera de trois mois.

Pour le personnel payé à l'heure, la période d'essai ne pourra excéder quinze jours de travail effectif.

Chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre sans préavis ni indemnité, pendant la durée de la période d'essai ou à son expiration.

## Délai congé

### Article 14

La durée du délai-congé est fixée comme suit :

1° En cas de démission :

Personnel horaire : deux semaines ;

Personnel à rémunération mensuelle : un mois de date à date.

2° En cas de licenciement (sauf pour faute grave) :

a) Moins de six mois de services continus au service du même employeur :

Personnel horaire : deux semaines ;

Personnel à rémunération mensuelle : un mois de date à date.

b) Plus de six mois de services continus et moins de deux ans, au service du même employeur :

Personnel horaire : un mois de date à date ;

Personnel à rémunération mensuelle : un mois de date à date.

c) Plus de deux ans de services continus au service du même employeur toutes catégories de personnel, au choix de l'employeur :

Soit un préavis de deux mois ;

Soit un préavis d'un mois, accompagné d'une indemnité spéciale calculée au minimum sur la base, soit de dix heures de salaires, soit de un vingtième de mois par année de services continus dans l'entreprise, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité étant le salaire moyen des trois derniers mois.

d) Personnel affilié à une caisse complémentaire de retraite des cadres :

Le délai-congé est de trois mois.

L'employé licencié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures et pendant vingt-quatre jours payées au salaire réel jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi. Les deux heures seront prises, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé, si les deux parties n'arrivent pas à se mettre d'accord.

Elles pourront être cumulées après accord des deux parties.

En cas de licenciement, l'employé pourra quitter son emploi dès qu'il aura trouvé une autre place.

Il ne percevra alors, pour la période de préavis, que le salaire correspondant à sa période de travail effectif dans l'entreprise.

À titre de réciprocité, les employeurs pourront exiger le départ immédiat de l'employé licencié, après paiement du salaire correspondant au préavis et les indemnités légales ou contractuelles.

## Indemnités de congédiement et allocation de départ à la retraite

### Article 15

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 13 du 24 juin 1980, étendu par arrêté du 8 octobre 1980, JO 4 décembre 1980)

#### a

### Indemnité de congédiement

Il sera alloué au personnel congédié avant soixante-cinq ans, en dehors du cas de faute grave, une indemnité distincte du préavis tenant compte de la présence dans l'établissement et calculée comme suit :

Après deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, l'employé a droit à une indemnité de congédiement calculée par année de service sur la base d'un dixième de mois ;

Après quatre ans d'ancienneté, un cinquième de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des

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

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

## b

### Allocation de départ à la retraite

À l'âge de soixante-cinq ans pour le personnel bénéficiant d'un régime complémentaire de retraite, la mise à la retraite ne sera pas considérée comme un licenciement. Toutefois, l'employé prenant sa retraite à l'âge légal ou à un âge compris entre soixante et soixante-cinq ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale ou du bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de sécurité sociale aura droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;

Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;

Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;

Après vingt-cinq ans d'ancienneté il sera ajouté au chiffre précédent 10 p. 100 du salaire multipliés par le nombre d'années de présence au-delà de la vingt-cinquième année.

Exemples : vingt-cinq ans : 150 p. 100 ; vingt-six ans : 160 p. 100 ; vingt-sept ans : 170 p. 100 ; vingt-huit ans : 180 p. 100, etc.

Le salaire à prendre en considération est celui défini au paragraphe a ci-dessus.

Les salariés bénéficiaires de la garantie de ressources, à titre volontaire, pourront également prétendre lors de la cessation d'activité entre soixante et soixante-cinq ans à l'indemnité de départ en retraite dans les conditions ci-dessus.

En cas de fermeture d'établissement, les indemnités prévues au premier paragraphe pourront faire l'objet d'un règlement par versements échelonnés sur une période de six mois au maximum.

## Absences - Maladie - Accidents

### Article 16

(Modifié par avenant n° 12 du 1<sup>er</sup> mars 1979, étendu par arrêté du 26 juillet 1979, JO 15 août 1979)

Tout employé ne pouvant se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit doit en avertir aussitôt l'établissement soit par lettre, soit par téléphone, soit par un tiers, en indiquant les motifs et la durée probable de son absence.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du tra-

vail, et notifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale pourra être exigée pour les absences de plus de quatre jours.

Toutefois, l'employeur sera fondé à prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail, soit au cas où l'absence se prolongerait plus de six mois, soit au cas où le remplacement effectif de l'intéressé s'imposerait.

L'intéressé sera avisé par pli recommandé de la décision de l'employeur. La rupture deviendra effective à l'expiration du délai de préavis qui commencera à courir le jour de l'expédition de la lettre recommandée.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de cette rupture, d'une priorité de réemploi. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de travailleurs.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat peut intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident.

En cas de réintégration dans les conditions ci-dessus, les avantages relatifs à l'ancienneté seront maintenus.

En cas de maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et entraînant un arrêt d'au moins cinq jours, l'employeur s'engage à verser à l'employé ayant trois ans de présence dans l'entreprise et moins de cinq ans, une indemnité égale au maximum à un mois de plein tarif.

Toutefois, les arrêts consécutifs à un accident de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ouvriront droit à cette indemnité après un an de présence dans l'entreprise et dès le premier jour lorsque la durée de ces arrêts sera inférieure à cinq jours.

Pour les employés ayant plus de cinq ans de service, le versement de cette indemnité sera augmenté de : un demi-mois à plein tarif par période de cinq ans de présence.

Les indemnités seront réduites de la valeur des prestations auxquelles les intéressés ont droit au titre de la sécurité sociale, et qu'ils auront à déclarer à leur employeur.

Lorsque la durée de la maladie obligera l'employeur à pourvoir au remplacement de l'intéressé, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 14 sera réduite du montant des indemnités de maladie versées au titre du présent article.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un employé au cours d'une période de douze mois, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à

laquelle son ancienneté lui donne droit.

## Maternité

### Article 17

*(Complété par avenant n° 12 du 1<sup>er</sup> mars 1979, étendu par arrêté du 26 juillet 1979, JO 15 août 1979)*

Pour les femmes en état de grossesse, médicalement constaté, et trois mois avant la date présumée de l'accouchement, il est accordé une réduction du temps de travail de 30 minutes par jour. Les modalités pratiques de cette diminution d'horaire ne doivent pas entraver les nécessités de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Les règles particulières à la protection des femmes enceintes ou accouchées sont définies par le Code du travail.

La salariée ayant deux ans de présence recevra pendant les quarante-cinq premiers jours la différence entre ses appointements et les indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que celles d'organismes de prévoyance.

Cette garantie de ressources est portée à soixante jours après cinq ans de présence et à soixante-quinze jours après dix ans de présence.

## Service militaire

### Article 18

*(Modifié par avenant n° 12 du 1<sup>er</sup> mars 1979, étendu par arrêté du 26 juillet 1979, JO 15 août 1979)*

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

Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, pendant les périodes de présélection militaire dans la limite de trois jours, les appointements seront dus.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, et compte tenu de la pratique actuelle des autorités militaires, celui-ci aura une garantie de salaire s'établissant comme suit :

100 p. 100 pour les pères de famille ;

75 p. 100 pour les hommes mariés sans enfant ;

50 p. 100 pour les célibataires.

Ces ressources excluent tout cumul avec des sommes ou indemnités compensatrices de salaires qui pourraient être versées à l'intéressé par un organisme militaire ou autre. Ces dernières devront être reversées à l'entreprise.

Ces dispositions sont valables pour une période de vingt et un jours au maximum dans le cadre de douze mois consécutifs. Pour en bénéficier, l'intéressé devra avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise.

## Congés payés

### Article 19

Sous réserve des dispositions particulières incluses dans le présent article, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

#### A

La durée des congés payés est portée à vingt-quatre jours ouvrables non compris le jour de repos hebdomadaire, soit deux jours ouvrables par mois de travail effectif :

a) Le congé supplémentaire des mères de famille occupées en qualité de salariées ou apprenties et âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente est égal à deux jours par enfant à charge ou à un seul jour si le congé légal n'excède pas six jours ;

b) Les congés des jeunes travailleurs et apprentis :

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les travailleurs âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente peuvent toujours exiger vingt-quatre jours ouvrables de congé, mais il reste bien entendu que seule est indemnisée la fraction acquise par leur travail.

Les congés d'une durée supérieure à dix-huit jours ouvrables pourront être fractionnés conformément aux dispositions légales.

#### B

L'indemnité de congé se calcule suivant l'une des deux formules ci-dessous. Chaque salarié bénéficie de l'application de celle qui lui est la plus favorable :

Soit l'indemnité de congé est égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence ;

Soit l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération est calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée de travail effectif de l'établissement.

#### C

La période ordinaire de vacances doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant son ouverture. En cas de fractionnement, le personnel intéressé devra être prévenu avant le 1<sup>er</sup> mai.

À l'intérieur de la période de congés payés, l'ordre de départ est fixé compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise. Les époux travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

La période de vacances scolaires sera accordée par priorité au personnel dont les enfants fréquentent l'école.

L'ordre de départ en congé devra être communiqué à chaque ayant droit au moins six semaines avant son départ et affiché dans l'entreprise.

Le rappel d'un employé en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. L'employé rappelé a droit à deux jours ouvrables de congés annuels supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris le délai de voyage. Ses frais de voyage aller et retour seront intégralement remboursés.

Le fractionnement, en dehors de la période normale des congés, est réglé par la loi du 16 mai 1969.

## **Congés compensateurs**

### **Article 20**

*(Modifié par avenant n° 11 du 1<sup>er</sup> juin 1976, étendu par arrêté du 9 novembre 1976, JO 15 décembre 1976)*

Les employés ne travaillant pas dans le cadre du repos hebdomadaire un jour normalement ouvré dans leur entreprise bénéficieront, lorsqu'un jour férié légal se placera à la même date, d'un jour de repos compensateur à prendre dans les six mois suivants. Ces dispositions s'appliquent normalement aux lundis de Pâques et de Pentecôte.

## **Congé d'ancienneté**

### **Article 21**

*(Modifié par avenant n° 12 du 1<sup>er</sup> mars 1979, étendu par arrêté du 26 juillet 1979, JO 15 août 1979)*

Il est accordé :

Un jour après quinze ans de présence continue dans l'entreprise ;

Deux jours après vingt ans de présence continue dans l'entreprise ;

Trois jours après vingt-cinq ans de présence continue dans l'entreprise.

## **Congés spéciaux**

### **Article 22**

*(Modifié par avenant n° 12 du 1<sup>er</sup> mars 1979, étendu par arrêté du 26 juillet 1979, JO 15 août 1979)*

Des congés spéciaux avec traitement garanti seront accordés sur demande justifiée dans les cas suivants :

a) Sans condition d'ancienneté :

Mariage du salarié : quatre jours ;

Mariage d'un enfant : un jour ;

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

Décès du père ou de la mère : un jour.

b) Après trois mois d'ancienneté :

Décès du frère ou d'une soeur : un jour ;

Décès du beau-père ou d'une belle-mère : un jour.

c) Après un an d'ancienneté :

Mariage du salarié conservant son emploi ou dont le contrat serait rompu du fait de l'employeur sans que celui-ci puisse invoquer une faute grave : cinq jours ;

Mariage ou entrée en religion d'un enfant : trois jours ;

Mariage d'un frère ou d'une soeur : un jour ;

Décès du conjoint, des descendants ou ascendants en ligne directe de frère ou de soeur : quatre jours ;

Première communion d'un enfant : un jour ;

Décès d'une belle-soeur, d'un beau-frère : un jour ;

Remariage du père ou de la mère : un jour.

Pour des cas exceptionnels et sérieusement motivés, les salariés pourront demander un congé sans traitement pour une période de courte durée.

Les femmes veuves ou célibataires et les pères seuls au foyer ayant un ou plusieurs enfants à charge vivant à leur foyer pourront, sur présentation d'un certificat médical concernant un enfant malade de moins de quinze ans et attestant la nécessité de la présence du salarié au chevet de l'enfant, bénéficier pour chaque année civile d'un congé payé de six jours ouvrables pour soigner leur enfant. Ces personnes ainsi que les femmes mariées remplissant les mêmes conditions pourront également bénéficier d'absences non rémunérées.

Les salariés travaillant en permanence dans les sous-sols, non climatisés bénéficieront d'un congé spécial d'un jour ouvrable à raison de quatre mois de présence effective dans l'entreprise.

## **Apprentissage**

### **Article 23**

L'apprenti doit être muni d'un contrat écrit suivant les dispositions légales et établi par la chambre interprofessionnelle d'apprentissage. Aucun apprenti ne pourra être accepté sans être muni d'un certificat d'orientation professionnelle et d'un certificat médical.

La durée normale du contrat d'apprentissage est de deux ans, sauf cas particuliers réglés par arrêtés ministériels. L'apprenti est rémunéré en fonction du SMIC, il perçoit :

15 p. 100 du SMIC le 1<sup>er</sup> semestre d'apprentissage ;

25 p. 100 du SMIC le 2<sup>e</sup> semestre d'apprentissage ;

35 p. 100 du SMIC le 3<sup>e</sup> semestre d'apprentissage ;

45 p. 100 du SMIC le 4<sup>e</sup> semestre d'apprentissage.

Si l'apprenti atteint dix-huit ans en cours d'apprentissage, les pourcentages indiqués ci-dessus sont majorés de 10 p. 100 dès le mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti atteint l'âge de dix-huit ans.

Après la période d'apprentissage, les employés titulaires du diplôme de fin d'apprentissage seront conservés au moins un an dans l'entreprise, à condition qu'ils aient donné satisfaction.

## Formation professionnelle continue

### Article 24

(Modifié par avenant n° 12 du 1<sup>er</sup> mars 1979, étendu par arrêté du 26 juillet 1979, JO 15 août 1979)

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définies par le Code du travail.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants.

## Travail des femmes et des jeunes

### Article 25

Le travail des femmes et des jeunes est organisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

À rendement égal et pour un travail exécuté dans des conditions identiques, il n'est pas fait de différence entre les appointements du personnel masculin et du personnel féminin.

En cas de litige sur l'application de ce principe la commission mixte de conciliation sera saisie par la partie la plus diligente.

Les appointements des jeunes employés, non titulaires d'un contrat d'apprentissage et âgés de moins de dix-huit ans, subiront les abattements maxima suivants, calculés sur le salaire minimum de la 1<sup>re</sup> catégorie A-B de la convention :

Avant dix-sept ans : 15 p. 100 ;

Entre dix-sept et dix-huit ans : 7 p. 100.

Les abattements seront supprimés après 6 mois de pratique professionnelle dans la même activité.

## Rémunération

### Article 26

(Complété par avenant n° 12 du 1<sup>er</sup> mars 1979, étendu par arrêté du 26 juillet 1979, JO 15 août 1979)

Les salaires minima sont fixés par accords particuliers annexés à la présente convention (voir annexe salaires).

Le personnel accomplissant l'horaire normal de l'établissement devra percevoir un salaire mensuel.

Un abattement exceptionnel de 10 p. 100 peut être pratiqué sur les salaires des personnes que leurs aptitudes physiques mettent en état d'infériorité notoire.

Le nombre des salariés auquel pourra s'appliquer la réduction prévue au paragraphe précédent ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix.

Lorsque des entreprises des commerces de détail non alimentaires travailleront six jours par semaine en dehors de la récupération des fêtes légales, et feront, de

ce fait, des heures supplémentaires, ces heures supplémentaires seront payées avec une majoration de 50 p. 100.

Dans les entreprises de plus de dix salariés les heures supplémentaires de travail donnent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1978, sous réserve des horaires d'équivalence et dans les conditions prévues aux articles D. 212-5 et suivants du Code du travail.

## Révision des salaires

### Article 27

Chaque année les parties signataires de la convention collective se réuniront en vue de procéder à l'examen du niveau des salaires minima compte tenu de l'évolution des prix et de la conjoncture économique générale.

## Primes d'ancienneté

### Article 28

Des primes d'ancienneté payées mensuellement sont attribuées en fonction du temps de présence dans l'établissement du personnel employé.

Ces primes sont calculées sur le salaire minimum de l'emploi et représentées par les pourcentages suivants :

3 p. 100 après trois années de présence ;

6 p. 100 après six années de présence ;

9 p. 100 après neuf années de présence ;

12 p. 100 après douze années de présence ;

15 p. 100 après quinze années de présence ;

20 p. 100 après vingt années de présence.

## Indemnité de panier

### Article 29

Les chauffeurs livreurs prenant leurs repas à l'extérieur recevront une indemnité égale à trois heures, sur la base du salaire minimum interprofessionnel garanti.

## Hygiène et sécurité

### Article 30

L'obligation de prendre les mesures prescrites par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail incombe à tous les chefs d'établissement qui seront directement responsables de la non-application de ces mesures.

Un vestiaire répondant aux dispositions légales sera mis à la disposition du personnel.

L'obligation est faite à tous les employeurs de munir de sièges, en nombre égal à celui des femmes employées, les magasins et boutiques dans lesquels les marchan-

dises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin.

## **Commission mixte de conciliation**

### **Article 31**

En vue d'organiser la profession sur le plan de la plus loyale collaboration, une commission mixte et paritaire de quatre à huit membres désignés, d'une part, par les employeurs, et, d'autre part, par l'ensemble des organisations d'employés signataires, est instituée.

Elle se réunira sur convocation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans un délai de huit jours. Elle aura mandat de veiller aux modalités d'application de la présente convention et traiter de toutes les questions afférentes à l'organisation de la profession, y compris les salaires.

Fonctionnant comme commission paritaire de conciliation, la commission mixte connaîtra tous les conflits

collectifs du travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les employés liés par la présente convention. Elle devra être saisie par écrit, daté et motivé, et sera convoquée immédiatement.

Afin de laisser à la commission le temps de régler le conflit, les parties s'engagent à ne décider aucune mesure de grève, de fermeture d'établissement ou de cessation de travail pendant un délai de dix jours à compter de la date d'envoi de l'écrit précité.

## **Dépôt**

### **Article 32**

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties signataires à la direction départementale du travail et de la main-d'oeuvre, et déposée au conseil de prud'hommes par la partie la plus diligente.





<p>Essayeuse retoucheuse hautement qualifiée. - Ouvrière faisant presque exclusivement toutes les retouches importantes sur des vêtements hommes après cinq ans de pratique professionnelle</p> <p>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'essayeuse retoucheuse hautement qualifiée.</p> <p>Filière Étalagiste :</p>	VII
<p>Aide-étalagiste. - Ne possède pas de qualification professionnelle particulière, exécute exclusivement des travaux simples d'étalage courant</p>	IV
<p>Étalagiste. - Employé(e) chargé exclusivement de préparer et réaliser des présentations en vitrines et sur comptoirs</p>	VI
<p>Étalagiste décorateur. - Est chargé de préparer et réaliser des présentations en vitrines et sur comptoirs ; de plus, conçoit et réalise les décorations en vitrine ou sur comptoirs</p>	VII
<p>Filière Caissier(ère) gondolier(ère) :</p> <p>Caissier(ère) gondolier(ère) (de libre-service). - Employé(e) effectuant des encaissements au moyen d'une caisse enregistreuse à opérations complexes, et aidant aux travaux de la vente.</p> <p>Le passage d'un repère à l'autre s'effectue en fonction du degré d'acquisition de la pratique professionnelle mesurée en temps.</p>	III ; IV ; V
<p>Filière comptabilité :</p> <p>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</p>	IV
<p>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 autres opérations comptables</p>	V
<p>Comptable 1<sup>er</sup> 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)</p>	VII

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 connaissance suffisante 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 secrétariat : Dactylographe 1 <sup>er</sup> échelon. - Sans aucun diplôme professionnel de dactylographie, ayant moins de trois ans de pratique professionnelle	III
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.	IV
Sténodactylographe 1 <sup>er</sup> 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 <sup>e</sup> échelon. - À 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 correspondancièrè. - Sténodactylographe confirmée, capable de rédiger elle-même le courrier courant à partir de directives qui lui sont données	VII
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	VII

Secrétaire 2 <sup>e</sup> échelon. - Répondant à la définition de la sténodactylographe 2 <sup>e</sup> 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 des 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
Filière caissier(e) :	
Caissier 1 <sup>er</sup> 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 <sup>e</sup> échelon. - Tient la caisse tant en recettes qu'en dépenses et comptabilise les mouvements sur des livres de ventilations	V
Filière chauffeur-livreur :	
Chauffeur livreur 1 <sup>er</sup> échelon. - Conduit un véhicule automobile inférieur 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 <sup>e</sup> 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
Emplois 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 au moyen d'un standard	III

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	IV
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	VII
Façonnier (e). - Employé(e) travaillant à la confection d'articles d'ameublement exclusivement (dessus de lits, rideaux) d'après la demande de la clientèle	VII

## Annexe n° 3

### Champ d'application

(Voir article 1er de la convention collective)

693.0. Commerces de détail des produits laitiers, oeufs, volaille, miel, gibier :

**693.1.** Commerce de détail des produits laitiers, du miel.

**693.2.** Commerce de détail des produits de basse-cour, du gibier.

**693.3.** Magasin de détail de produits laitiers appartenant à une entreprise à succursales multiples.

**693.9.** Coopérative de vente de produits laitiers.

696.0. Commerce de détail des fruits et légumes (sans épicerie ni produits laitiers). Fruiterie de détail.

697.0. Commerce de détail d'épicerie, alimentation générale :

**697.3.** Commerce de détail de boissons à emporter.

**697.5.** Commerce de détail de glace à rafraîchir.

699.0. Commerce de gros des boissons :

**699.2.** Commerce de gros des boissons (n.d.a.) : cidres, poirés, bières, boissons gazeuses, jus de fruits et de légumes, eaux minérales.

**699.3.** Exploitation d'eaux minérales naturelles d'eaux gazeuses naturelles (sans établissement thermal).

707.0. Commerce de gros d'épicerie, sucre, importation de denrées coloniales et étrangères :

**707.1.** Importation et commerce de gros des denrées d'origine coloniale et étrangère : café, thé, cacao, poivre, épices, vanille, riz, rhum, tabacs en feuilles et manufacturés.

**707.2.** Commerce de gros d'épicerie.

**707.3.** Commerce de gros de sucres.

711.0. Grands magasins :

712.0. Magasins populaires (ces magasins sont souvent appelés « magasins à prix unique »).

713.0. Centrales d'achat.

714.0. Autres magasins non spécialisés : bazars, galeries, etc.

715.0. Petits commerces multiples (n.d.a.) (les magasins ruraux à commerces associés sont classés 697.1 avec le commerce de détail d'épicerie s'ils vendent principalement de l'alimentation ; à 741-1 avec le commerce de détail de la quincaillerie s'ils vendent principalement de la quincaillerie ; à 754.5 avec le commerce de détail de la mercerie s'ils vendent principalement de la mercerie).

719.0. Commerce de détail (s.a.i.) et commerce (s.a.i.) :

**719.1.** Commerce de détail (s.a.i.).

**719.2.** Commerce (s.a.i.) : bureau commercial, établissement commercial, magasin de commerce, comptoir, société commerciale (s.a.i.).

730.0. Commerce de gros des matières premières, matériaux, combustibles (associés). Commerce de minerais et minéraux divers ;

**730.1.** Commerce de gros de matières premières, matériaux, combustibles (associés) : minerais et minéraux divers, sel. Commerce et importation de minerais métalliques, pierres gemmes, substances minérales diverses.

**730.2.** Commerce de gros de charbons, fers, aciers (activités associées).

731.0. Commerce de gros et importation des charbons et combustibles, chauffage à forfait d'immeubles :

**731.1.** Commerce de gros et importation des charbons et combustibles divers (liquides notamment) (sauf le

commerce de gros de bois à feu, classé à 737.1).

**731.2.** Chantiers d'importation avec ou sans atelier d'agglomération ou de préparation mécanique du charbon : commerce de cendres, d'escarbilles, de scories.

**731.3.** Fourniture de charbon pour le soutage des navires.

**731.4** Chauffage d'immeubles à forfait.

732.0. Commerce de gros des carburants, pétroles, lubrifiants :

**732.3.** Commerce de gros des combustibles gazeux et liquides : acétylène, alcool, gaz butane, etc.

733.0. Commerce de gros de quincaillerie, des fournitures industrielles, de matériel électrique et machines diverses :

**733.1.** Commerce de gros de quincaillerie et appareils de chauffage, éclairage et ménagers.

**733.3.** Importation et commerce de gros de machines agricoles.

**733.4.** Importation et commerce de gros de machines (à coudre et à écrire), d'armes.

734.0. Commerce de gros et importation des métaux :

**734.1.** Commerce de gros et importation de métaux non ferreux autres que les métaux précieux (le commerce des métaux précieux est classé à 765.2). Commerce et importation de métaux communs non ferreux et d'alliages non ferreux, commerce des demi-produits en métaux non ferreux : feuilles, fils, toiles métalliques.

**734.2.** Commerce de gros et importation des métaux ferreux : commerce des tubes d'acier et des accessoires pour tubes : raccords, brides, etc. ; de produits sidérurgiques : barres, tôles, profilés, poutrelles de fer, de fonte, de fonte de fer, de fonte ouvragée, d'aciers spéciaux ; de fers blancs, fers noirs et produits assimilés ; marchands de fer.

741.0. Commerce de détail de la quincaillerie, coutellerie, appareils sanitaires, articles de chauffage :

**741.1.** Commerce de détail de quincaillerie : tréfilés, grillages, boulonnerie, visserie, clouterie, ferronnerie, outillage, appareils de mesure, quincaillerie générale, quincaillerie pour le bâtiment et l'ameublement, coffres-forts, coffres de sûreté, robinetterie, appareils hydrothermiques, appareils de pompage et d'arrosage ; magasins ruraux à commerce associés vendant principalement de la quincaillerie (sans alimentation).

**741.2.** Commerce d'appareils, ustensiles et tous articles pour le chauffage, l'éclairage, le ménage et la cuisine : au gaz, à l'essence, au pétrole ; bronze d'ameublement ou d'éclairage et lustres ; ustensiles de ménage ; bouillottes, cafetières, casseroles, bassines, ustensiles en bois et en fer blanc.

**741.3.** Commerce de coutellerie et de taillanderie.

**741.4.** Commerce d'appareils sanitaires et de fontes de bâtiment.

**741.5.** Commerce d'articles de cave, d'articles de liège. Bouchons.

**741.6.** Quincaillerie, marchand de couleurs (classer à 762 le marchand de couleurs, droguiste).

748.0. Commerce de détail des charbons, bois et autres combustibles, commerce de détail des combustibles et matériaux de construction (activités associées) :

**748.1.** Commerce de détail des charbons, agglomérés, coke, bois, gaz liquéfiés (butane, propane, etc.) (classer à 782.3 le café-charbon et à 697.1 l'épicerie-charbon).

**748.2.** Commerce de détail des combustibles et matériaux de construction (activités associées).

754.0. Commerce de détail de l'habillement, des tissus, de la mercerie :

**754.1.** Commerce de détail de l'habillement (s.a.i.) : confection, chemiserie, lingerie, chapellerie (activités associées).

**754.2.** Commerce de détail des vêtements de confection : confection masculine et féminine, vêtements spéciaux d'uniformes, vêtements sacerdotaux, objets d'équipements, vêtements de caoutchouc. Commerce de détail de la friperie ; loueurs de costumes.

**754.3.** Commerce de détail de chemiserie, lingerie, chapellerie, ganterie : bonneterie, sous-vêtements, cravates, mouchoirs ; bas, chaussettes, corsets ; articles de bains de mer, tricot ; articles de layettes ; chapellerie masculine, féminine (sans fabrication), parapluies.

**754.4.** Commerces de détail des tissus : tissus à usage vestimentaire ; nouveautés ; textiles à tricoter ; laines à tricoter.

**754.5.** Commerce de détail de la mercerie y compris mercerie-bonneterie : aiguilles à coudre, à tricoter, cols ou collets, boutons, épingles, fournitures pour couturières, jarretelles, lacets, noeuds pour chaussures, rabats, patrons, ouvrages de dames, magasins ruraux à commerce associés vendant principalement de la mercerie (sans alimentation).

**754.6.** Commerce de détail des textiles pour la maison : tissus d'ameublement, tapis, rideaux (avec ou sans vente d'articles de literie).

762.0. Commerce de détail de la droguerie, couleurs et vernis (classer les quincailliers, marchands de couleurs, les commerces de droguerie et couleurs associés avec un commerce de quincaillerie à 741.6) : cirage, encaustique, javel, insecticides, produits oenologiques, produits d'entretien divers, objets en caoutchouc, blancs et couleurs diverses pour tous usages, teintures, produits à polir, à argenter, dorer, nickeler ; balais, brosse commune ; commerce de détail de papiers peints.

764.0. Commerce des livres et journaux, commerce de détail de papier, carton, fournitures de bureau.

**764.1.** Commerce des livres et journaux, marchands de journaux : librairie-papeterie, librairie-journaux, cabinet de lecture, librairie de livres neufs, rares, anciens, bibliothèque de gare, commerce de cartes géogra-

phiques, commerce de livres d'occasion, bouquiniste, commerce de gravures, images, photos, cartes postales illustrées, chromos, dessins, partitions musicales.

**764.2.** Commerce de détail de papier, carton, fournitures pour les arts, articles de bureau : papeterie de détail.

**766.0.** Commerce de détail de l'horlogerie, bijouterie (avec ou sans réparation annexée à la vente) :

**766.1.** Commerce de détail de bijouterie et de joaillerie fine ou fausse (avec ou sans réparation annexée à la vente).

**766.2.** Commerce de détail d'horlogerie, bijouterie, orfèvrerie (avec ou sans réparation annexée à la vente).

**767.0.** Commerces de détail divers :

**767.1.** Commerce de détail et location des jouets, articles de sport, articles de pêche, bateaux, barques.

**767.2.** Commerce de détail de parfumerie, produits de beauté et d'hygiène : eaux et essences médicinales ou parfumées, brosse fine.

**767.3.** Commerce de détail et location d'articles pour la photo, le cinéma (les commerces d'optique médicales associés ou non à la photo sont classés à 918) ; matériel et produits photographiques ; cinéma d'amateur (avec ou sans atelier de développement). Commerces de radio, musique, photo, d'instruments de précision et d'optique : baromètres, instruments de mathématiques, mesures linéaires, thermomètres, lorgnettes, lorgnons, lunettes.

**767.4.** Commerce de détail de maroquinerie, articles de voyage, tabletterie, bimboloterie, articles pour fumeurs.

**767.5.** Commerce et location de musique : vente et location d'instruments de musique et d'accessoires : harpes, instruments de musique à vent ou à cordes, pianos ; vente (avec ou sans location) de machines parlantes et de disques ; autres commerces de la musique.

**767.6.** Commerce (sans fabrication) des instruments et accessoires médicaux et chirurgicaux, instruments vétérinaires.

**767.7.** Commerce de détail de voitures d'enfants et articles pour enfants : parcs, etc.

**815.0.** Agent commercial (non salarié) :

**815.1.** Agent commercial en alimentation.

**815.2.** Agent commercial en matières premières, matériaux.

**815.3.** Agent commercial en quincaillerie, machines.

**815.4.** Agent commercial en produits textiles et cuirs (2).

(2) Les agences de voyage sont classées à 677.1 avec les auxiliaires de transports ; les agences matrimoniales à 989.5.

**815.5.** Agent commercial (n.d.a.) (2).

(2) Les agences de voyage sont classées à 677.1 avec les auxiliaires de transports ; les agences matrimoniales à 989.5.

Nota. - Liste des abréviations :

n.d.a. : non désigné ailleurs ;

s.a.i. : sans autre indication.

## Annexe salaires

### Avenant n° 31 du 21 février 1984

[Étendu par arrêté du 9 mai 1984, JO 19 mai 1984]

#### Article 1er

Le barème des appointements minima garantis figurant à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 26 novembre 1982 est annulé et remplacé par celui ci-dessous :

Barème base de 169 heures de travail effectif par mois compensation pour réduction d'horaires incluse.

#### Application 1<sup>er</sup> février 1984

Niveau I : 3 760

Niveau II : 3 798

Niveau III : 3 827

Niveau IV : 3 838

Niveau V : 3 878

Niveau VI : 3 934

Niveau VII : 4 014

Niveau VIII : 4 225

#### Article 2

La prime d'ancienneté sera calculée sur ce nouveau barème.

#### Article 3

Il sera appliqué au barème des appointements minima garantis figurant à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, une majoration de 2 p. cent au 1<sup>er</sup> juin 1984 ainsi qu'une majoration de 1 p. cent au 1<sup>er</sup> novembre 1984.

#### Application 1<sup>er</sup> juin 1984

Niveau I : 3 835

Niveau II : 3 874

Niveau III : 3 904

Niveau IV : 3 915

Niveau V : 3 956

Niveau VI : 4 013

Niveau VII : 4 094

Niveau VIII : 4 309

#### Application 1<sup>er</sup> novembre 1984

Niveau I : 3 873

Niveau II : 3 913

Niveau III : 3 943

Niveau IV : 3 954

Niveau V : 3 996

Niveau VI : 4 053

Niveau VII : 4 135

Niveau VIII : 4 352

**Article 4**

Les dispositions des articles 1 et 2 du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> février 1984.