

Commerces de détail alimentaires et/ou non alimentaires du département du Loiret

IDCC 1042

(1)

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

Convention collective départementale du 11 décembre 1979

[Étendue par arrêté du 10 avril 1980, JO 10 mai 1980]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération industrielle, commerciale et artisanale du Loiret

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat d'employés de commerce CGT du département du Loiret;

Syndicat d'employés de commerce CFDT du département du Loiret;

Syndicat d'employés de commerce CGT-FO du département du Loiret;

Syndicat d'employés de commerce CFTC du département du Loiret.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Objet

Article 1er

La présente convention règle les rapports entre les employeurs des organisations signataires et l'ensemble des salariés du commerce du département du Loiret relevant de ces mêmes branches. Elle a pour but de concrétiser leurs obligations réciproques.

Le champ d'application professionnel de la convention collective des employés des commerces alimentaires et non-alimentaires du Loiret est déterminé suivant les numéros ci-après de la nomenclature des activités économiques, telle qu'elle résulte du décret n° 73-1056 du 9 novembre 1973.

Classe 62 :

Activités : 6211, 6212, 6241, 6242, 6244, 6245 et 6246.

Classe 63 :

Activités : 6303 et 6305.

Classe 64 :

Activités : 6411, 6412, 6413, 6414, 6421, 6423, 6424, 6425, 6430, 6440, 6442, 6444, 6445, 6446, 6447, 6448 et 6449 (à l'exclusion des coopératives non alimentaires d'entreprises ou d'administrations).

Sont exclus du champ d'application les professions déjà couvertes par des conventions collectives nationales ou régionales étendues.

Durée

Article 2

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à compter du 1^{er} mars 1980. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

La révision pourra en être demandée par l'une des organisations syndicales signataires trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle. La demande de révision devra être adressée sous pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires et devra être accompagnée d'un projet de modification. Les pourparlers commenceront quinze jours après la demande de révision.

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires.

Article 3

La présente convention annule et remplace les conventions antérieures.

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

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Droit syndical

Article 4

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les employés, de s'associer pour la défense collective de leurs droits et de leurs intérêts professionnels, ainsi que la liberté, pour les syndicats, constitués en vertu du livre III du Code du travail, de poursuivre légalement leur but.

Dans l'entreprise, les parties s'engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations de travail, les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, les employeurs s'y engagent en particulier en ce qui concerne l'emba-

chage, la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et le congédiement. Les employés de leur côté, s'engagent à respecter la liberté du travail.

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

Le texte de la loi du 27 décembre 1968, n° 68-1179, sur l'exercice du droit syndical dans l'entreprise et ses décrets seront respectés, ainsi que les modifications ultérieures qui pourraient y être apportées.

Article 5

Des congés éducation seront accordés dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 6

Au cas où des employés participeraient à une commission paritaire du commerce décidée entre les organisations d'employeurs et d'employés, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise. Ces absences n'auront pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur ces dits congés. Les employés seront tenus d'informer leur employeur quarante-huit heures à l'avance de leur participation à ces commissions.

À l'occasion des commissions paritaires dans les entreprises occupant moins de onze salariés, le salarié mandaté par son organisation syndicale disposera d'un crédit de trois jours par an, fractionné en journée ou demi-journée. Le chef d'entreprise sera avisé dès réception de la convocation et au moins cinq jours ouvrables avant la date de la réunion. Cette absence est de droit et non rétribuée.

Au cas où des employés devraient assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées qui n'auront pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur ces dits congés. Les employés seront tenus de faire une demande écrite au moins huit jours à l'avance et de présenter un document écrit émanant de leur organisation syndicale.

Article 7

Dans le cas où un salarié ayant plus d'une année de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de « permanent syndical » celui-ci bénéficiera, pendant un an, à partir du moment où il a quitté son emploi, d'une priorité de réembauchage.

La demande doit être présentée par l'intéressé, au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat syndical.

En cas de réembauchage, l'intéressé bénéficiera des droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ

de l'établissement et de tous les avantages acquis au niveau de ce dernier.

Panneaux d'affichage

Article 8

À l'intérieur de chaque entreprise occupant plus de dix salariés, seront prévus des panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales, telles qu'elles sont prévues par la loi. Ces communications ne pourront en aucun cas être de caractère injurieux.

Règlement intérieur

Article 9

Un règlement intérieur, rédigé conformément au texte réglementaire en vigueur, doit être établi dans chaque entreprise.

Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque employé lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Délégués du personnel

Article 10

Mission des délégués

Conformément à la législation en vigueur, il est institué dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix personnes, des délégués du personnel. Le nombre des délégués est fixé par la loi.

Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application des taux de salaire et des classifications professionnelles et de veiller à l'application de la convention collective, du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale;

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle;

En l'absence du comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions et observations du personnel.

Fonctionnement

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi, son régime de travail n'étant pas différent de celui en vigueur dans son service sous réserve des dispositions ci-dessous :

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les fonctions de délégués s'exercent, en principe, dans le cadre de l'entreprise : un délégué du personnel peut présenter une demande de délégation pour s'absenter de l'établissement à l'occasion de ses fonctions. Ces absences seront imputées dans la durée limite des heures réservées pour l'exercice de ses attributions.

La direction mettra à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Réception des délégués

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois.

Ils sont également reçus sur leur demande soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants assistent de droit avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

Les délégués du personnel peuvent se faire assister d'un représentant syndical affilié à l'une des organisations ouvrières signataires régulièrement mandaté.

Les réunions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'entreprise, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, deux jours ouvrables par mois, pendant les heures de travail, à la disposition des employés qui désirent en prendre connaissance.

Il est également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le texte de la note des délégués, ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise peuvent, lorsque les réclamations qui en font l'objet sont collectives, être affichées par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de délégué sera rémunéré comme temps de travail.

L'exercice normal de la fonction des délégués ne peut constituer, pour ceux qui en sont investis, une entrave à l'avancement régulier et professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération.

Comité d'entreprise

Article 11

Dans chaque entreprise occupant plus de cinquante salariés, il est institué un comité d'entreprise.

Attribution du comité

Le comité d'entreprise a pour rôle avec la direction de l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise. Il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Il assure et contrôle la gestion de toutes les oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points. Au cours de chaque trimestre, le président communique au comité d'entreprise des informations sur l'exécution des programmes de productions, l'évolution générale des commandes et la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il rend compte en la motivant de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité.

Le comité est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Composition

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant, les membres titulaires du personnel. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultatives, chaque organisation syndicale ouvrière représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un délégué aux séances avec voix consultative.

Fonctionnement

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le comité se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut en outre tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire du comité et communiqué aux membres au moins trois jours avant la séance.

Les résolutions sont prises à la majorité des voix.

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail.

Le compte rendu des réunions du comité d'entreprise sera porté à la connaissance du personnel par les soins du secrétaire du comité sur le panneau réservé à cet effet.

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de membre du comité d'entreprise est rémunéré comme temps de travail.

L'exercice de la fonction de membre du comité ne peut constituer, pour ceux qui en sont investis, une entrave à l'avancement régulier et professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération.

Financement

Le financement des oeuvres sociales se fera par référence à l'article L. 432-3 du Code du travail.

Embauchage et contrat de travail

Article 12

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre à l'Agence nationale pour l'emploi, ou à défaut au maire de la commune.

Ils se réservent le droit de recourir à l'embauchage direct et présenteront dans ce cas une déclaration d'emploi au service de la main-d'oeuvre.

Avant tout embauchage, les employeurs informeront les travailleurs précédemment licenciés de l'entreprise depuis moins d'une année pour compression de personnel et bénéficiaires d'une priorité de réembauchage, afin qu'ils puissent s'ils le désirent bénéficier de leur priorité.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel, notamment les mutilés pensionnés et handicapés.

Le personnel est tenu informé par voix d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Chaque embauchage est confirmé par lettre dans laquelle sont nettement précisés la classification et les appointements correspondants. Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, la mention expresse de la durée est portée dans ce contrat.

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui sera prononcée à la suite de l'examen médical est déterminante pour la conclusion de l'embauchement.

Cumul

Article 13

Les employeurs ne pourront engager qu'à titre exceptionnel des pensionnés ou retraités dont la pension ou la retraite serait supérieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, sauf s'ils sont chargés de famille.

Ces dispositions ne peuvent en aucun cas faire obstacle aux obligations résultant des lois ou règlements relatifs à l'emploi de certaines catégories de personnes (exemple : mutilés et handicapés).

Période d'essai

Article 14

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui, quel que soit le mode de rémunération, est d'un mois.

Chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre, sans préavis ni indemnité, pendant la période d'essai ou à son expiration. Il est toutefois recommandé de prévenir de son intention quelques jours à l'avance.

La réglementation du délai-congé est applicable dès lors que l'employé est conservé dans l'entreprise à la fin de la période d'essai.

Rupture du contrat de travail

Article 15

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. La durée de ce préavis est d'une semaine pour les salariés payés à l'heure, d'un mois pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, de deux mois pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté ainsi que les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, trois mois pour les ingénieurs et cadres. La durée de ce préavis s'apprécie à compter du lendemain de la notification et est considérée de date à date. La notification de la rupture du contrat de travail sera faite par pli recommandé avec accusé de réception, conformément à l'article L. 122-14 du Code du travail.

Pendant la période de délai-congé, l'employé sera autorisé à s'absenter chaque jour, pendant deux heures. Ces absences qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles pourront être annulées après accord entre les parties. Elles ne seront pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le samedi ou un jour de marché, ou veille de fête. En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi sera calculée au prorata du temps de travail.

La même autorisation d'absence sera accordée à l'employé qui donne son congé mais dans ce cas, ces absences donneront lieu à une réduction de salaire. En

cas de licenciement l'employé pourra quitter son emploi dès qu'il aura trouvé une autre place sans avoir à payer d'indemnité. Il ne percevra alors que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

Lorsque le préavis sera remplacé par le paiement d'une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la période de préavis et de l'indemnité de congés payés, l'employeur pourra exiger alors le départ immédiat de son employé dès qu'il aura versé son indemnité.

Pour le cas où des circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction consultera le comité d'entreprise ou les délégués, à défaut de comité d'entreprise, sur les mesures qu'elle compte prendre.

L'employeur congédié, par suite de suppression d'emploi, conservera pendant un an la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi; cette priorité cesse si l'employé n'a pas accepté dans un délai de deux jours ouvrables, à compter de sa réception, l'offre qui lui a été faite, par pli recommandé avec accusé de réception.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés (exemple : mutilés et handicapés).

L'employé réintégré bénéficiera des conditions d'ancienneté, acquises au moment du débauchage.

Indemnité de licenciement

Article 16

Tout salarié congédié lorsqu'il a droit au délai-congé reçoit, à partir de deux ans de présence, une indemnité égale à un dixième de mois par année de présence. Le salaire servant de base à l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

À partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité sera égale à un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois d'ancienneté au-delà de dix ans.

Durée du travail

Article 17

La durée du travail est de quarante heures par semaine. Le temps effectué au-delà sera rémunéré en heures supplémentaires dans les conditions fixées par la loi.

Le repos hebdomadaire est de deux jours. Il sera automatiquement donné un jour et demi consécutif, dimanche inclus, sauf pour les entreprises autorisées à employer les salariés le dimanche, la demi-journée restante devra être, dans la mesure du possible, accolée à cette période.

Travail du dimanche et jours fériés

Article 18

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail par un arrêté du maire, pris après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder trois par an.

Chaque salarié ainsi privé du repos du dimanche doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel, égal à la valeur du trentième de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée.

Contrat à durée déterminée

Article 19

Le contrat de travail à durée déterminée doit obligatoirement être écrit et signé par les deux parties.

Il ne peut être renouvelé qu'une fois, pour une période également déterminée dont la durée ne peut excéder celle de la période initiale et en application d'une clause figurant dans le contrat initial. Il peut toutefois comporter une clause prévoyant deux renouvellements à condition que la durée totale du contrat ne soit pas supérieure à une année.

Sauf commun accord des parties ou résolution judiciaire, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Sans préjudice des dispositions des articles L. 231-8, L. 412-15, L. 420-23 et L. 436-2, il cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Si une relation contractuelle de travail subsiste après cette échéance, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

Dans tous les cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise.

À défaut de dispositions conventionnelles ou d'usages applicables à l'activité concernée, le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut excéder deux semaines si le contrat est conclu pour une durée inférieure à quatre mois, un mois si le contrat est conclu pour une durée de quatre mois à un an, deux mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat à durée déterminée comporte une clause de renouvellement, la partie qui n'entend pas le reconduire doit notifier cette intention avant l'expiration de la période en cours et en respectant des délais de préavis égaux à ceux prévus pour le délai-congé par les articles L. 122-5 et L. 122-6.

Lorsque la durée totale du contrat, compte tenu le cas échéant de son renouvellement, est supérieure à six mois, l'employeur doit, un mois avant l'échéance du

terme, notifier au salarié qui l'aura demandé par écrit, son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles.

L'absence de réponse par l'employeur ouvre droit pour le salarié, en cas de non-poursuite de ces relations, à des dommages-intérêts d'un montant équivalent à un mois de salaire.

Le travail des jeunes

Article 20

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe est réglementé par le livre II du Code du travail; notamment dans les articles L. 212-13 et L. 212-14. Il est précisé que :

1

Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Toutefois, des dérogations pourront être accordées par l'inspection du travail dans la limite de cinq heures par semaine après avis du médecin du travail de l'établissement. Dans le cas de dérogations, la durée minimale du repos ne pourra être inférieure à douze heures consécutives.

2

La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement.

3

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée de quatre heures et demie.

Le travail des femmes

Article 21

Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit sauf dérogation.

Les employeurs devront se conformer aux dispositions des articles R. 234-9 et R. 234-10 relatifs aux travaux interdits aux femmes et aux dispositions de l'article R. 234-6 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou pesées par les femmes.

En outre, ils devront respecter l'arrêté du 30 juillet 1946 supprimant les abattements antérieurement autorisés sur le salaire des femmes et les articles L. 140-2 et suivants concernant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres frigorifiques dont la température moyenne est égale ou inférieure à 5°C.

Ancienneté

Article 22

Les primes d'ancienneté, après trois, six, neuf, douze, quinze et vingt ans de présence dans l'établissement se monteront respectivement à 3, 6, 9, 12, 15 et 20 p. 100 de la rémunération minima des catégories figurant à l'annexe II.

Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté sera calculée sur le salaire de base ramené à leur temps de travail.

Le nombre d'années à prendre en considération pour l'ancienneté est celui couru depuis leur date d'embauche.

Toutefois, pour les commerces alimentaires, cette prime d'ancienneté sera modulée dans le temps :

- un tiers de la prime sera versé au 1^{er} janvier 1980;
- deux tiers de la prime seront versés au 1^{er} janvier 1981;
- l'intégralité de la prime sera versée au 1^{er} janvier 1982.

Indemnité spéciale de repas

Article 23

Pour les chauffeurs-livreurs obligés de prendre leur repas à l'extérieur, l'indemnité de repas est égale à *trois heures du SMIC*. Les employés obligés par leur fonction à prendre leurs repas à l'extérieur auront droit à la même indemnité. Les frais de transport seront payés en plus après accord avec l'employeur.

Congés

Article 24

Dans les entreprises qui travaillent six jours par roulement et lorsqu'un jour férié tombe un jour où un employé aurait dû être au repos, il lui est accordé une autre journée, par accord écrit entre les parties intéressées, suivant les besoins de l'entreprise.

Article 25

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur.

La période des congés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Sauf accord de l'employé, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre ses vacances en dehors de cette période.

Les dates des congés doivent être communiquées au personnel au moins trois mois avant leur départ et affichées sur les lieux de travail.

Le mari et la femme travaillant dans la même maison pourront prendre ensemble, sur leur demande, leurs congés annuels.

Toutefois, les salariés ayant plus de :
Dix ans d'ancienneté auront droit à une journée supplémentaire;
Quinze ans d'ancienneté auront droit à deux journées supplémentaires;
Vingt ans d'ancienneté auront droit à trois journées supplémentaires;
Vingt-cinq ans d'ancienneté auront droit à quatre journées supplémentaires.
Ces congés pourront être pris en dehors ou pendant la période principale de congé, suivant les besoins de l'entreprise.

Par contre, les congés payés exceptionnels prévus à l'article 28 de la convention collective sont maintenus.

Article 26

Sont considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés :

1° Les périodes de repos des femmes en couches prévues par les articles L. 122-25 et suivants du Code du travail;

2° Les périodes limitées à une durée ininterrompue pendant un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle;

3° Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve rappelé ou maintenu sous les drapeaux à un titre quelconque.

Ces périodes doivent être considérées, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, comme ayant donné lieu à rémunération, compte tenu de l'horaire pratiqué dans l'établissement.

Article 27

Il est rappelé que pour la durée du congé la semaine est comptée pour six jours ouvrables.

Lorsque, dans une entreprise, l'horaire hebdomadaire est réparti sur cinq jours seulement, le lundi ou le samedi étant chômé, ce sixième jour demeure ouvrable pour la détermination du congé. Toutefois, s'il est le premier jour ouvrable suivant le départ en vacances, il n'entre pas en compte pour la détermination du congé, lequel ne commence à courir que du jour (lundi ou mardi suivant le cas) où le travail aurait normalement repris.

Congés payés exceptionnels

Article 28

Tout employé aura droit sur justification aux congés payés exceptionnels pour circonstances de famille prévus ci-dessous :

Mariage du salarié : cinq jours ouvrables;

Mariage d'un enfant : deux jours ouvrables;

Première communion d'un enfant ayant lieu un jour habituel de travail du salarié : un jour ouvrable;

Décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ouvrables;

Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-frère, belle-soeur ou grands-parents : un jour ouvrable.

Éventuellement, s'ajoutera à ces délais, sur justification, une absence autorisée d'une durée égale au temps de parcours nécessaire au déplacement du salarié. Ces absences ne seront pas rémunérées.

Autorisation d'absence

Article 29

Pour des cas exceptionnels et sérieusement motivés, les salariés pourront demander à leur employeur un congé, en principe non rémunéré, pour une période de courte durée, sous réserve d'accord réciproque et après confirmation écrite de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra être accordé au salarié, sur présentation d'un certificat médical, des congés non rémunérés pour soigner un enfant malade, lesquels n'auront pas d'incidence sur le calcul des congés payés.

Sans condition d'ancienneté, le premier jour d'absence pourra être rémunéré s'il s'agit d'une maladie attestée par un certificat médical d'un enfant à charge de moins de douze ans.

Cette disposition est également étendue pour les pères de famille dont la mère ne peut assurer la garde ainsi qu'au père veuf.

Absence, maladie et accident

Article 30

Tout employé ne pouvant se rendre à son travail doit en avertir le chef d'entreprise en indiquant le motif et la durée probable de son absence et il devra justifier son absence dans les deux jours ouvrables.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou des accidents de travail, constatées par un certificat médical et contre-visite d'un médecin contrôleur de la sécurité sociale s'il y a lieu, ne peuvent constituer un cas de rupture de contrat de travail. Elles seront signifiées immédiatement à l'employeur et, au plus tard, dans les deux jours ouvrables, sauf cas de force majeure.

Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

— d'avoir justifié dans les deux jours ouvrables 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 90 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 même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus des trois ans pour l'ouverture des droits, 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 premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

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 total 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 en 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, elle sont réputées 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 d'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 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.

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

Obligations militaires

Article 31

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national, les périodes militaires ou par un rappel sous les drapeaux constituent une suspension du contrat de travail.

Toutefois, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit avertir son employeur par lettre recom-

mandée avec accusé de réception lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et au plus tard dans le mois qui suit celle-ci.

L'inobservation de cette formalité préalable entraînera la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

Maternité

Article 32

Les congés maternité sont fixés par la loi.

Un congé sera accordé aux salariées en état de grossesse en application des dispositions légales (art. L. 122-26 du Code du travail).

À partir du premier jour du quatrième mois, la femme enceinte aura droit à un congé d'une demi-heure par jour de travail au maximum. Ce congé ne lui sera pas déduit de son salaire et les horaires seront aménagés par accord entre les deux parties.

Le congé maternité n'entre pas en compte pour le droit aux durées d'indemnisation maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution des congés payés.

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental dans les conditions prévues aux articles L. 122-28 (1°) et suivants du Code du travail.

Hygiène et sécurité

Article 33

L'obligation de prendre les mesures prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail incombe à tous les chefs d'entreprise 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 siège en nombre égal à celui des femmes employées les lieux de travail dans lesquels les marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin.

Les visites médicales seront organisées conformément aux lois et dispositions sur le temps de travail.

Retraite complémentaire

Article 34

Le régime des retraites complémentaires est fixé par la loi.

Commission paritaire

Article 35

En vue de l'application de la présente convention du règlement des différends pouvant en surgir, il est institué une commission paritaire.

Article 36

La commission paritaire est composée de membres désignés par les employeurs, d'une part, et par l'ensemble des organisations d'employés signataires, d'autre part. La présidence de la commission sera assurée alternativement par un employeur et un employé.

La commission est saisie au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée au siège de la commission : Fédération industrielle, commerciale et artisanale du Loiret, et dans laquelle est exposé le problème ou le litige faisant l'objet de la réunion. La commission se réunira dans les quinze jours suivant la réception de la lettre recommandée et se prononcera dans les dix jours francs, à partir de la date de la première réunion, ce délai pouvant être prolongé sur avis conforme de tous les membres de la commission.

Procédure de conciliation

Article 37

Si la commission formule des propositions de conciliation elle les soumet à l'agrément des parties. Dans le cas où ces propositions sont acceptées par les parties, l'accord produit effet obligatoire et prend forme exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes compétents.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si celles-ci ne sont pas acceptées par les deux parties, un procès-verbal de non-conciliation est établi.

Dispositions finales

Article 38

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

Article 39

Le texte de la présente convention et ses annexes et avenants sera déposé au secrétariat des conseils de prud'hommes, conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail. Les employeurs la tiendront à la disposition des salariés.

Article 40

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I^{er} du Code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Extension

Article 41

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

ANNEXES

Annexe I

Catégories professionnelles

1^{re} catégorie

Vendeur ou vendeuse débutant (ayant moins de trois mois de pratique professionnelle).

2^e catégorie

Vendeur ou vendeuse (ayant moins d'un an de pratique professionnelle, pouvant être amené à effectuer des travaux annexes en rapport avec son activité).

Garçon de magasin uniquement occupé au nettoyage.

Femme de ménage.

Veilleur de nuit.

Étiqueteuse.

Marqueuse.

Emballageuse.

Dactylographe débutante (ayant moins de six mois de pratique professionnelle).

Employé aux écritures.

Employé de manutention, de réception ou de réserve (sans aucun travail d'écriture).

3^e catégorie

Vendeuse ou vendeur (ayant plus d'un an de pratique professionnelle, pouvant être amené à effectuer des travaux annexes en rapport avec son activité).

Sténodactylographe 1^{er} degré (moins de 100 mots par minute sténo, moins de quarante mots par minute machine).

Dactylographe (ayant plus de six mois de pratique professionnelle ou un diplôme équivalent).

Manutentionnaire chargé des travaux de cave ou de réserve.

Téléphoniste-standardiste.

Commis magasinier de quincaillerie.

4^e catégorie

Vendeur ou vendeuse qualifié (possède des connaissances technologiques et commerciales certaines et sait conseiller la clientèle).

Sténodactylographe 2^e degré (100 mots par minute sténo, quarante mots minute machine, ne faisant pas de faute d'orthographe).

Dactylographe qualifiée.

Employé aux écritures qualifié.

Aide étalagiste.

Aide-comptable teneur de livres (ayant son CAP comptable avec des connaissances équivalentes).

Caissier ou caissière débutant (moins d'un an de pratique professionnelle).

Vendeuse-retoucheuse ou retoucheuse pour travaux simples.

Chauffeur-livreur de commerce de détail pouvant éventuellement effectuer des petits encaissements.

Aide-dépanneur (moins d'un an de pratique professionnelle).

5^e catégorie

Vendeur ou vendeuse très qualifié (par sa connaissance de l'ensemble des articles et son expérience de la vente est particulièrement qualifié pour conseiller la clientèle et orienter son choix).

Étalagiste (capable de toutes présentations de produits).

Employé responsable du service régie (exclusivement affecté à cet emploi).

Dactylo-facturière (exclusivement affectée à cet emploi).

Caissier ou caissière (ayant plus d'un an de pratique professionnelle).

Sténodactylographe-correspondancièr (capable de répondre seule aux lettres).

Vendeuse retoucheuse ou retoucheuse qualifiée (ayant des connaissances approfondies ou le CAP de couturière ou de tailleur et moins de trois ans de pratique professionnelle).

Chauffeur-vendeur itinérant sur camion vente.

Dépanneur 1^{er} échelon (ayant plus d'un an de pratique professionnelle, est chargé des dépannages courants, notamment de matériel simple, et encaisse éventuellement le montant des réparations).

6^e catégorie

Vendeur ou vendeuse technique dans les magasins spécialisés (ayant une spécialité professionnelle bien déterminée et pouvant assister l'acheteur sans être amené à prendre des initiatives personnelles).

Étalagiste qualifié (capable de diriger tous travaux de présentation des produits et pouvant participer à la recherche de la décoration).

Secrétaire et secrétaire dactylographe (ayant une instruction équivalente au BEPC).

Aide-comptable 2^e échelon (titulaire du brevet professionnel de comptabilité ou ayant des connaissances équivalentes).

Vendeuse-retoucheuse ou retoucheuse qualifiée (a des connaissances approfondies ou le CAP de couturière ou de tailleur et plus de trois ans de pratique professionnelle).

Dépanneur 2^e échelon (possède un CAP professionnel et une solide expérience dans le dépannage, notamment de matériel complexe et encaisse éventuellement le montant des réparations).

7^e catégorie

Vendeur technique 2^e échelon (possède, en plus de sa qualification de vendeur, des connaissances techniques certaines, conseille la clientèle sur le choix des produits selon des critères techniques, effectue également des recherches techniques en documentation pour la satisfaction des besoins particuliers de la clientèle).

Caissier ou caissière comptable.

Premier vendeur de librairie (capable de donner à l'aide de ses connaissances personnels et du matériel bibliographique toutes les indications demandées par la clientèle, responsable du réassortiment, capable de remplacer le patron pendant ses absences).

Étalagiste décorateur.

Chef de rayon (responsable de la tenue du magasin ou du rayon, coordonne et contrôle le travail des vendeurs, aides vendeurs et employés du magasin, signale au ser-

vice des achats les réapprovisionnements courants à effectuer).

Dépanneur 3^e échelon (technicien, capable de faire non seulement l'installation du matériel mais également la réparation et la mise au point de tous appareils défectueux).

Secrétaire de direction (a les capacités exigées de la secrétaire dactylographe, possède une formation secondaire complète, assure le secrétariat du chef d'entreprise ou du directeur, prépare les éléments du travail et rédige une partie de la correspondance sur indications sommaires).

Technicien de ventes (chargé de campagnes promotionnelles extérieures (foires, expositions, etc.), expliquer la mise en oeuvre des articles à vendre et guider le choix des clients selon des critères technologiques et commerciaux).

