

Convention Collective Nationale
du Commerce de Détail de l'Horlogerie-Bijouterie
du 17 décembre 1987

Etendue par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988

SIGNATAIRES

Organisations patronales signataires :

Fédération nationale des chambres syndicales des horlogers, bijoutiers, joailliers, orfèvres, détaillants et artisans de France, 10, rue Charlot, 75003 Paris

Syndicat Saint Eloi, syndicat national des horlogers, bijoutiers, joailliers, orfèvres et spécialistes des arts de la table, 98, avenue Kléber, 75116 Paris

Organisations de salariés signataires :

Fédération des services CFDT, 126, rue de Montholon, 75483 Paris Cedex 09

FECTAM-CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10

FIPA-CCS CGC, 18, rue Saint-Marc, 75002 Paris

SOMMAIRE

CHAPITRE I^{ER} – CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Article 1^{er}** : Objet et champ d'application
- Article 2** : Durée – Dépôt – Dénonciation
- Article 3** : Révision
- Article 4** : Adhésion à la convention
- Article 5** : Extension de la convention
- Article 5 bis** : Mise en œuvre du régime
- Article 6** : Avantages acquis

CHAPITRE II – DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL – COMITE D'ENTREPRISE

- Article 7** : Liberté d'opinion et liberté syndicale
- Article 8** : Exercice du droit syndical
- Article 9** : Congé de formation économique, sociale et syndicale
- Article 10** : Délégués du personnel – Mise en place
- Article 11** : Nombre de délégués
- Article 12** : Organisation des élections
- Article 13** : Missions des délégués du personnel
- Article 14** : Comité d'entreprise – Mise en place
- Article 15** : Attribution – Fonctionnement – Œuvres sociales
- Article 15 bis** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CHAPITRE III – LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 16** : Embauche
- Article 17** : Test professionnel
- Article 18** : Période d'essai
- Article 19** : Visite médicale
- Article 20** : Contrat de travail
- Article 21** : Information du salarié
- Article 22** : Egalité professionnelle et des salaires
- Article 23** : Rupture du contrat de travail
- Article 24** : Départ et mise à la retraite
- Article 25** : Licenciement collectif, ordre des licenciements
- Article 26** : Ancienneté
- Article 27** : Incidence de la maladie sur le contrat de travail
- Article 28** : Service national

CHAPITRE III bis – GARANTIE DE RESSOURCES MALADIE ET REGIME DE PREVOYANCE

- Article 29** : Indemnisation directe par l'employeur
- Article 30** : Régime de prévoyance

CHAPITRE IV – APPRENTISSAGE – FORMATION PROFESSIONNELLE

- Article 31** : Apprentissage
- Article 32** : Formation Professionnelle
- Article 33** : Promotion
- Article 34** : Vacance d'emploi

CHAPITRE V – SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- Article 35** : Classification
- Article 36** : Salaires minima garantis
- Article 37** : Prime d'ancienneté
- Article 38** : Prime de fin d'année

CHAPITRE VI – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

- Article 39** : Durée et organisation du travail
 - A. Modulation de la durée hebdomadaire du travail
 - B. Institution d'un repos compensateur de remplacement
- Article 40** : Affichage de l'horaire de travail
- Article 41** : Jours fériés

CHAPITRE VII – CONGES PAYES – CONGES ET ABSENCES

- Article 42** : Congés payés
- Article 43** : Absences pour soigner un enfant
- Article 44** : Autorisation d'absence pour événements familiaux

CHAPITRE VIII – CONDITIONS PARTICULIERES D'EMPLOI

- Article 45** : Travail des femmes enceintes ou allaitant
- Article 46** : Travail des étrangers
- Article 47** : Travailleurs handicapés
- Article 48** : Travail temporaire
- Article 49** : Travail à domicile
- Article 50** : Travail à temps partiel
- Article 51** : Obligation de discrétion – Tenue vestimentaire

CHAPITRE IX – REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL

- Article 52** : Commissions paritaires d'interprétation et de conciliation
- Article 53** : Fonctionnement des instances paritaires

AVENANT CADRES

ANNEXE I – Protocole d'indemnisation des salaires et des frais de déplacement

ANNEXE II – Classification du personnel du commerce de l'horlogerie, bijouterie, orfèvrerie et arts de la table

- **Concordance niveaux – échelons – postes repères – ouvriers – employés**
- **Illustration des principaux postes repères**

CHAPITRE I^{ER}

CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1er

Objet et champ d'application

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 3 du 10 juin 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

La présente convention règle, dans l'ensemble du territoire métropolitain y compris la Corse, les rapports entre les employeurs et tous les salariés des magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des V.R.P.

Le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie est déterminé en fonction des nomenclatures d'activités et de produits définies par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée (A.P.E.) entraîne leur classement dans la rubrique 64-45 : commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

La rubrique 64-45 comprend :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

Le numéro de code A.P.E. n'est donné qu'à titre indicatif ; il concerne les entreprises dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas précédents.

Le personnel d'encadrement fera l'objet d'un avenant particulier à la présente convention.

La présente convention n'est pas applicable aux entreprises dont le numéro de code A.P.E. est le 64-45, non adhérentes de l'un des syndicats signataires, mais rattachées à la fédération B.J.O.C. à la date d'extension et qui appliquent à cette même date la convention B.J.O. dont la fédération B.J.O.C. est signataire; ceci aussi longtemps qu'elles continueront à l'appliquer et, sauf dénonciation de leur part ou des organisations patronales et de salariés signataires.

La liste des entreprises est reprise en annexe.

Article 1er

DISPOSITIONS GENERALES

En vigueur non étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 6 du 19 octobre 1994 art. 1 BO conventions collectives 94-48.

La présente convention règle dans l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, les rapports entre les employeurs et tous les salariés des magasins de vente au détail de l'horlogerie-bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des V.R.P.

Le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie est déterminé en fonction des nomenclatures d'activités NAF.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée (A.P.E.) entraîne leur classement dans la rubrique 52.4.V : commerce de détail d'horlogerie-bijouterie et 52.4.Z: activité de bijouterie fantaisie.

La rubrique 52.4.V comprend :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

Est visée dans la rubrique 52.4.Z l'activité de vente des articles souvenirs, bijouterie fantaisie, objets artisanaux et articles religieux.

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif : la convention collective concerne les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas précédents.

Article 2

Durée - Dépôt - Dénonciation

En vigueur étendu

La convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle est applicable à partir du 1er janvier 1988. Elle est déposée, dès sa conclusion, en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail de Paris.

La convention pourra être dénoncée à toute époque, avec un préavis de trois mois. La dénonciation faite par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance de chacune des organisations signataires et sera effectuée selon les mêmes modalités que le dépôt légal.

Les négociations s'engageront un mois après la signification de la dénonciation.

Toutefois, les parties signataires conviennent que si la demande de dénonciation de la convention avait pour effet de déclencher l'ouverture de négociations entre le 1er mai et le 15 juin, et entre le 15 novembre et le 31 décembre, celles-ci seraient reportées à l'issue de chacune de ces deux périodes. En cas de dénonciation, la convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 3

Révision

En vigueur étendu

La convention pourra faire l'objet d'une révision. Pour être recevable, cette demande, par l'une des organisations syndicales signataires, devra être signifiée aux autres parties avec un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre reçu. Elle devra être accompagnée d'un projet de modification.

Les négociations s'engageront un mois après l'expiration du préavis de 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 révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux demandes relatives aux salaires qui peuvent faire l'objet d'une révision à tout moment à l'initiative de la partie la plus diligente.

Toutefois, les parties signataires conviennent que si la demande de révision de la convention avait pour effet de déclencher l'ouverture de négociations entre le 1er mai et le 15 juin, et entre le 15 novembre et le 31 décembre, celles-ci seraient reportées à l'issue de chacune de ces deux périodes.

Si la procédure de révision conduit à un accord modificatif, la convention, dans sa nouvelle rédaction, sera déposée dans les conditions définies au premier alinéa de l'article 2 de la présente convention.

Article 4

Adhésion à la convention

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention et prendra effet conformément au premier alinéa de l'article 2 de la présente convention.

Article 5

Extension de la convention

En vigueur étendu

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, annexes et avenants, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 5 Bis

Mise en œuvre du régime

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'affilier leur personnel au groupement national de prévoyance de l'institution nationale de prévoyance collective (G.N.P./I.N.P.C.), institution agréée par arrêté du ministère des affaires sociales et de l'emploi, en date du 26 mars 1987.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de la convention collective nationale pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties au moins équivalentes.

Article 6

Avantages acquis

En vigueur étendu

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

CHAPITRE II DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE

Article 7

Liberté d'opinion et liberté syndicale

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat de son choix.

Conformément à l'article L. 412-2 du code du travail, les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En aucun cas, les origines, la situation de famille, un handicap, les croyances, les opinions, le sexe ou l'âge ne seront pris en considération par quiconque.

Il est interdit à tout employeur de prélever des cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et à la place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale de salariés quelle qu'elle soit.

Article 8

Exercice du droit syndical

En vigueur étendu

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national peut y constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions du code du travail et qui dispose des moyens prévus aux articles L. 412-6 à L. 412-10 du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage, à l'exception des affiches syndicales.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale aux endroits de l'entreprise de passage fréquent des salariés, à l'exclusion des locaux fréquentés par la clientèle.

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

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

L'annexe III jointe à la présente convention détermine les modalités d'indemnisation des salaires et des frais de déplacement des salariés appelés à négocier la convention collective conformément à l'article L. 132-17 du code du travail.

Article 9

Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu

Ce congé sera accordé conformément aux articles L. 451-1 à L. 452-4 du code du travail.

Article 10

Délégués du personnel - Mise en place

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et atteignant l'effectif d'au moins onze salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 du code du travail.

Article 11

Nombre de délégués

En vigueur étendu

Sous réserve de l'application de l'article précédent, le nombre des délégués est fixé conformément à l'article R. 423-1 du code du travail.

Article 12

Organisation des élections

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988
JORF 28 octobre 1988

Un protocole d'accord électoral est établi et signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ce protocole devra, outre les modalités matérielles du vote, préciser le nombre et la composition des collèges électoraux, ainsi que la répartition du personnel et des sièges dans les collèges.

Dans les établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés, il sera établi un collège unique.

L'organisation des élections est prévue par les articles L. 423-4 à L. 423-12 inclus du code du travail.

Les organisations syndicales intéressées seront en outre invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel.

Si, au premier tour de scrutin, le quorum n'est pas atteint, c'est-à-dire si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, ou si aucun candidat n'a été présenté par les organisations syndicales, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organismes syndicales.

L'élection des délégués du personnel a lieu pendant le temps de travail. Les bureaux de vote seront équipés de deux urnes distinctes, l'une pour les titulaires, l'autre pour les suppléants. Les bureaux de vote seront installés dans une salle permettant dans l'ordre logique, d'installer une table comportant des enveloppes et des bulletins de vote, les isolements et le bureau de vote.

Le bulletin ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur. Les bulletins et enveloppes pour les titulaires et les suppléants seront de couleur différente.

Le scrutin se fera par collège, à l'intérieur duquel deux votes distincts auront lieu : l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Chaque bureau électoral est composé de deux salariés : d'un président qui sera l'électeur le plus âgé dans l'établissement et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

Article 13

Missions des délégués du personnel

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988
JORF 28 octobre 1988.

La mission de délégué du personnel est régie par les articles L. 424-1 à L. 424-5 et L. 482-1 du code du travail.

Article 14

Comité d'entreprise - Mise en place

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988
JORF 28 octobre 1988.

Il sera institué un comité d'entreprise dans les établissements occupant au moins cinquante salariés, conformément aux articles L. 431-1 à L. 431-8 du code du travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il est fait application des dispositions prévues à l'article 12, concernant l'organisation matérielle du vote.

Article 15

Attributions - Fonctionnement - Œuvres sociales

En vigueur étendu

Les attributions, le fonctionnement du comité d'entreprise, et la gestion des œuvres sociales sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Article 15 bis

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Ajouté par avenant n°2 du 10 mai 1988, étendu avec réserves (1)

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de cinquante salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant trois cents salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L434-10 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (cinq jours). Dans les établissements occupant moins de trois cents salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie à l'occasion de son premier mandat d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions, d'une durée maximale de deux jours, [*dispensée par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel*] (1). Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société.

(1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 20 octobre 1988.

CHAPITRE III LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16

Embauchage

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs font connaître leurs besoins de personnel à l'agence locale de l'Agence nationale pour l'emploi dont dépend la commune où ils exercent leur activité. Ils peuvent en outre recourir à l'embauche directe.

Tout futur salarié doit produire, auprès de son employeur, en vue de l'embauchage :

- une pièce d'identité ou, s'il est étranger, les documents prévus par les articles L. 341-1 à L. 341-10, R. 341-9 à R. 341-32 et L. 364-1 à L. 364-4 du code du travail ;
- l'original des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle ;
- son dernier certificat de travail et, éventuellement, ses certificats antérieurs ;
- sa carte de sécurité sociale et un justificatif de ses allocations familiales s'il en bénéficie ;

- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné.

L'employeur pourra en outre demander aux candidats à un emploi de lui communiquer le bulletin n° 3 de leur casier judiciaire dans la mesure où les attributions confiées au salarié le justifient.

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

Article 17

Test professionnel

En vigueur étendu

Si l'employeur demande que soit effectué un test professionnel, le temps passé à cette épreuve, ainsi que, le cas échéant, à des examens psychotechniques, excédant deux heures sera payé au taux effectif de la catégorie, dans la limite maximale d'une journée.

L'employeur informe les candidats de la décision prise à leur égard après ce test.

Article 18

Période d'essai

En vigueur étendu

La période d'essai est de :

- un mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant des niveaux I, II et III ;
- deux mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant des niveaux IV et V ;
- trois mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant du niveau VI et au-delà.

La période d'essai n'est pas normalement renouvelable, mais, à titre exceptionnel, les parties pourront convenir d'une nouvelle période d'essai dont la durée ne pourra excéder celle de la période initiale. Le renouvellement implique alors l'accord écrit des parties.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité. Toutefois, un préavis de huit jours sera donné à compter du quatrième mois et de quinze jours à partir du cinquième mois.

Article 19

Visite médicale

En vigueur étendu

Conformément aux articles R. 241-48 et suivants du code du travail, tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Article 20

Contrat de travail

En vigueur étendu

Tout engagement est confirmé par un contrat stipulant les conditions d'emploi du salarié ; devront obligatoirement y figurer :

- le poste occupé ;
- la classification et la qualification professionnelle ;
- le salaire minimum garanti tel que défini par l'accord annexé à la présente convention ;
- la rémunération réelle mensuelle correspondant à l'horaire de travail effectif ;

- le lieu de travail ;
- la durée de travail ;
- la durée de la période d'essai.

Le contrat de travail peut, en outre, apporter des précisions concernant :

- le descriptif du poste ;
- les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes, etc.) ;
- tout autre point que les parties souhaiteraient préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la convention collective nationale.

Article 21

Informations du salarié

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 135-7 du code du travail, la présente convention sera remise aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité central d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux.

En l'absence d'élus, un exemplaire sera obligatoirement remis à l'ensemble du personnel. L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Dans les mêmes conditions, la personne recrutée prendra connaissance du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité conformément aux articles L. 122-33 à L. 122-45 et suivants du code du travail.

Article 22

Egalité professionnelle et des salaires

En vigueur étendu

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 123 et suivants du code du travail.

Conformément aux articles L. 140-2 à L. 140-9 et R. 140-1 du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes " salaires " et " classifications " de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 23

Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu

Le contrat de travail prend normalement fin, sauf cas de force majeure, par démission ou licenciement. La démission est notifiée à l'employeur par écrit. Le licenciement ne peut intervenir que conformément aux articles L. 122-4 à L. 122-14-11 du code du travail.

23.1. - Délai congé :

La rupture du contrat de travail peut intervenir pendant la période d'essai dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention.

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est de :

- un mois pour les salariés dont l'emploi est classé en niveaux I, II et III ;
- deux mois pour les salariés dont l'emploi est classé en niveaux IV et V ;

- trois mois pour les salariés dont l'emploi est classé en niveau VI et au-delà.

Toutefois, la durée du délai-congé des salariés classés en niveaux I, II et III est portée à deux mois s'ils ont au moins deux ans de présence continue au jour de la notification de leur licenciement.

En cas de faute grave, tel que prévu à l'article L. 122-8 du code du travail et sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, le licenciement intervient sans préavis ni indemnité.

En cas de dispense de délai-congé par l'employeur, celui-ci versera au salarié une indemnité compensatrice de délai-congé.

23.2 - Heures pour recherche d'emploi :

Pendant le préavis et après en avoir fait la demande, le salarié démissionnaire ou licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi à raison de deux heures par jour. Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de salaire, en cas de licenciement, dans la limite de 40 heures si le préavis est d'un mois, de 60 heures si le préavis est de deux mois, de 80 heures si le préavis est de trois mois. L'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ses heures d'absence pour recherche d'emploi.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi seront prises alternativement un jour à la convenance du salarié et le jour suivant à la convenance de l'employeur. Si le salarié ne peut prendre, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, dans le cas prévu au premier alinéa, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des heures pour recherche d'emploi, calculées au prorata de leur temps de travail.

23.3 - Indemnité de licenciement :

Sauf en cas de faute grave ou faute lourde, tel que précisé à l'article L. 122-9 du code du travail, tout salarié licencié recevra une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

- pour les salariés ayant de deux à cinq ans d'ancienneté de service : 1/10 de mois par année de présence ;
- pour les salariés ayant de six à dix ans d'ancienneté de service : 1/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ; cette indemnité est augmentée de 1/15 de mois par année de présence au-delà de cinq ans ;
- pour les salariés à partir de 11 ans d'ancienneté de service : 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Il sera procédé à un regroupement des années incomplètes afin de déterminer le nombre de périodes de douze mois supplémentaires acquises par l'intéressé au titre de sa présence dans l'entreprise. Le reliquat inférieur à douze mois sera pris en compte prorata temporis pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

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 pro rata temporis. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Cette indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas versée dans les cas d'application de l'article 24-II-2.

Article 24

Départ et mise à la retraite

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988
JORF 28 octobre 1988

Sauf accord des deux parties, le contrat de travail peut prendre fin moyennant un délai de prévenance de six mois à partir de soixante ans et à soixante cinq ans au plus tard, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite(1).

I. L'initiative du départ appartient au salarié

Une indemnité de départ en retraite sera allouée à la date de cessation de son contrat de travail au salarié susceptible de faire valoir ses droits à la retraite, dont le montant sera égal à :

- un demi-mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité de licenciement.

II. - L'initiative du départ appartient à l'employeur

1. La mise à la retraite à partir de soixante ans et au plus tard jusqu'à soixante-cinq ans ne peut intervenir que si le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein (150 trimestres). Elle ouvre droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 23 de la présente convention, à l'exclusion de tout autre.

2. La mise à la retraite au-delà de soixante-cinq ans ouvrira droit à l'indemnité légale de licenciement à l'exclusion de toute autre.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13, dernier alinéa, du code du travail.

Article 25

Licenciement collectif, ordre des licenciements

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif, il sera fait application des articles L. 321-1 et suivants du code du travail. L'ordre des licenciements est déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'employé licencié par suite de suppression d'emploi bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emplois. Il doit en faire la demande dans les deux mois qui suivent son départ.

Dans ces conditions, lorsque l'employeur procédera au réembauchage dans la même catégorie, il sera tenu, pendant le même délai, d'en aviser par lettre recommandée l'employé licencié. Ce dernier donnera sa réponse dans un délai de huit jours.

Dans le cas de réembauchage, le salarié conservera l'ancienneté acquise avant le licenciement collectif. S'il a perçu une indemnité de licenciement, elle viendra en déduction de celle qui pourrait intervenir ultérieurement.

Article 26 **Ancienneté**

En vigueur étendu

26.1. - Définition :

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend :

- par ancienneté de service : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours, y compris la durée du contrat d'apprentissage ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail ;
- par ancienneté : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu ;
- par présence continue : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes de suspension de ce contrat de travail.

26.2. - Cas de suspension du contrat de travail :

Les périodes de suspension du contrat de travail visées au présent article sont les suivantes :

- service national et périodes de réserve ;
- congé parental ;
- congé sabbatique ;
- maladies et accidents autres que professionnels ;
- grève ;
- absence autorisée non rémunérée supérieure à une semaine.

Les autres cas de suspension du contrat de travail mentionnés ci-après sont pris en compte tant au titre de l'ancienneté que de la présence continue :

- rappel au service national ;
- congés payés ;
- congés d'ancienneté ;
- absences autorisées rémunérées ou non dès lors qu'elles sont de courte durée (moins d'une semaine) ;
- maladies professionnelles ;
- accidents du travail ;
- congés de formation ;
- congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- congés des jeunes de moins de vingt et un ans prévus à l'article L. 233-3 du code du travail ;
- congé de maternité ;
- absence pour participer à une campagne législative ou sénatoriale ;
- absence pour l'exercice de la fonction de conseiller prud'homal ou d'administrateur de caisse de sécurité sociale.

Article 27

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988
JORF 28 octobre 1988

1. Les absences résultant de maladie ou d'accident de trajet ou de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail du fait du salarié.

2. En cas d'indisponibilité consécutive à une maladie ou à un accident, le salarié prévient la direction le jour même et au plus tard dans les quarante-huit heures suivant le début de l'arrêt, et fait parvenir, sauf cas de force majeure, dans les trois jours, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail et sa durée probable.

3. Les prolongations successives d'arrêt de travail sont signalées à l'employeur au plus tard le jour initialement prévu pour la reprise.

4. Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé, le remplaçant, à son embauchage, devra être informé par écrit du caractère provisoire de l'emploi ; le remplaçant, pendant la durée de son remplacement, sera couvert par les dispositions de la présente convention.

5. Toutefois, la durée de l'absence ne pourra être supérieure à six mois. Passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourra être effectué. Dans ce cas, la notification du remplacement définitif lui sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant la procédure légale de licenciement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux absences, quelle qu'en soit la durée, consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

6. La notification du remplacement définitif (plus de deux ans) entraînera le paiement, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Article 28

Service national

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, sont réglées selon les dispositions légales.

Toutefois, le départ au service national des salariés ayant au moins un an d'ancienneté de service dans l'entreprise ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Le contrat est suspendu pendant la durée de l'absence de l'intéressé dans la limite de la durée légale du service national, y compris pour service long, et dans ce cas, sous réserve d'en informer son employeur dans les trois mois suivant son incorporation.

Toutefois, l'employeur gardera la possibilité de rompre le contrat de travail des bénéficiaires du présent article, en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pour bénéficier de la réintégration dans l'entreprise, le salarié préviendra son employeur de son intention de reprendre son poste au plus tard dans le mois suivant sa libération. Si, par suite de la suppression de poste, le salarié ne peut être réintégré dans son ancien emploi, il bénéficiera des dispositions relatives au licenciement.

Les périodes d'orientation prémilitaire ou de tests d'incorporation ne donneront pas lieu à retenue de salaires dans la limite du temps passé à ces périodes, sur justification émanant de l'autorité militaire. Le salarié réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

CHAPITRE III bis

GARANTIE DE RESSOURCES MALADIE ET REGIME DE PREVOYANCE

Article 29

Indemnisation directe par l'employeur

En vigueur

Dernière modification : Modifié par Avenant n°19 du 15 juin 2010. Application au 1^{er} janvier 2011.

Selon les dispositions des articles L.1226-1, D.1226-1 et D.1226-2 du Code du Travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale, à condition :

- D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ; et
- D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

Cette indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du Code du travail est calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant 1ère période 90 % du salaire brut.	Montant 2ème période 66,66 % du salaire brut.
1 an à moins de 7ans	30 jours	30 jours
7 ans à moins de 12 ans	40 jours	40 jours
12 ans à moins de 17 ans	50 jours	50 jours
17 ans à moins de 22 ans	60 jours	60 jours
22 ans à moins de 27 ans	70 jours	70 jours
27 ans à moins de 32 ans	80 jours	80 jours
plus de 33 ans	90 jours	90 jours

Conformément à l'article D.1226-3 du Code du Travail, pour chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et au-delà de sept jours d'absence dans tous les autres cas.

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

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est le salaire mensuel de base brut moyen des douze mois précédant l'arrêt de travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire et de sa durée s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le présent régime de mensualisation est susceptible d'être complété par un régime de prévoyance négocié au niveau de la CCN dans le cadre d'un accord autonome.

Article 30

Régime de prévoyance

En vigueur

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 20 du 15 juin 2010. Application au 1^{er} janvier 2011.

Un régime de prévoyance est institué. Ce régime de prévoyance fait l'objet d'un accord autonome négocié au niveau de la branche professionnelle.

CHAPITRE IV APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 31

Apprentissage

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988

Les parties déclarent se conformer aux articles L117-1 et suivants code du travail.

Afin de permettre un apprentissage satisfaisant, le nombre maximum des apprentis dans une entreprise est fixé à deux apprentis ne se trouvant pas dans la même année de formation lorsque l'employeur agrée travailler seul dans son entreprise, et à un apprenti supplémentaire pour un salarié travaillant dans l'entreprise et possédant les qualifications requises.

Aux termes de la loi, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier : cependant, le titulaire bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation d'apprenti. D'autre part, les parties contractantes conviennent que la durée de l'apprentissage est prise en compte dans l'ancienneté de services lorsque les apprentis sont embauchés par leur employeur à l'issue de leur période d'apprentissage.

Le barème des salaires des apprentis est fixé conformément à la réglementation.

Article 32
Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires de la convention s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, la formation professionnelle en utilisant au maximum les possibilités existantes et à venir. Compte tenu des dispositions ayant trait à la modulation des horaires, les employeurs n'étant pas soumis aux dispositions des articles L. 950 et suivants du code du travail devront consacrer au financement des actions de formation un pourcentage minimal de 0,2 p. 100 du montant, entendu au sens de l'article 231-1 du code général des impôts, des salaires payés durant l'année en cours.

Article 33
Promotion

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise potentiellement aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée, qui ne sera pas supérieure à la période d'essai pour le poste considéré, sera fixée d'un commun accord.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le salarié sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent. Cette réintégration contractuellement prévue ne saurait être considérée comme une rétrogradation ou une rupture de contrat.

Toute promotion entraînant un changement de salaire et de classification fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Article 34
Vacance d'emploi

En vigueur étendu

Tout employé appelé à occuper, pour une période supérieure à un mois consécutif, un poste dans une catégorie, échelon ou qualification professionnelle supérieurs, à celui dans lequel il est titulaire, perçoit à compter de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui auquel il pourrait prétendre s'il était titularisé dans cette autre fonction.

La délégation temporaire effectuée dans une catégorie, échelon ou qualification professionnelle supérieurs ne pourra dépasser un an. A l'expiration de ce délai, l'employé sera reclassé dans ses fonctions antérieures dans le cas du retour du titulaire du poste, mais il aura priorité pour le premier emploi vacant de la catégorie ou échelon supérieurs. Il sera titularisé avec son accord dans sa nouvelle fonction en cas de vacance d'emploi.

A l'inverse, tout employé affecté momentanément à un travail qui correspond à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel conservera tous les avantages de son emploi précédent, et notamment son salaire et sa classification. Au-delà d'une affectation de deux mois, le salarié réintégrera son emploi précédent.

CHAPITRE V
SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Article 35
Classification

En vigueur étendu

La classification est fixée dans l'annexe II à la présente convention collective.

Article 36

Salaires minima garantis

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 15 février 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

Le salaire minimum garanti correspondant à l'horaire légal ou conventionnel de travail est le salaire au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas comprises dans le salaire minimum garanti et s'ajoutent à ce dernier :

- o les majorations pour heures supplémentaires ;
- o les primes d'ancienneté ;
- o les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- o les primes instaurées par la convention collective.

Les parties conviennent de se réunir une fois par an afin de procéder à la révision des salaires minima.

Article 37

Primes d'ancienneté

En vigueur étendu

Le personnel non cadre bénéficie d'une prime d'ancienneté.

Cette prime est fixée en fonction des années d'ancienneté passées dans l'entreprise selon le barème suivant :

- 3 ans d'ancienneté : 14 € ;
- 6 ans d'ancienneté : 26 € ;
- 9 ans d'ancienneté : 38 € ;
- 12 ans d'ancienneté : 50 € ;
- 15 ans d'ancienneté : 62 €.

Cette prime est mise à part sur le bulletin de salaire.

Article 38

Prime de fin d'année

Modifié par avenant n°18 du 20 mars 2008 en cours d'extension

Quelle que soit leur catégorie professionnelle, les salariés reçoivent, au 31 décembre, une prime annuelle dont le montant est égal au 1 / 24 des salaires bruts perçus entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, non compris la prime de l'année précédente.

Cette prime de fin d'année est la contrepartie de l'accroissement de l'activité durant les périodes définies ci-après.

Les versements seront acquis lorsque les salariés auront eu 8 mois d'activité dans l'année, dont la semaine précédant la Saint-Valentin et le jour de la Saint-Valentin, les 2 semaines précédant la fête des mères et le jour de la fête des mères et le mois de décembre, sans aucun jour d'absence durant les jours ouvrables au cours de ces périodes (à l'exception des absences expressément autorisées par l'employeur).

Cependant, pour apprécier les conditions d'accès à la prime, le congé maternité ou d'adoption est assimilé à du temps de travail effectif. Ces congés ne font pas échec au versement de la prime de fin d'année.

Dans le cas d'embauche en cours d'année, la prime est égale au 1 / 24 des salaires bruts versés entre la date d'entrée et le 31 décembre de l'année en cours, sous réserve de présence continue en décembre.

Le congé maternité ou d'adoption des salariés embauchés en cours d'année sera traité dans les mêmes conditions que pour les salariés visés à l'alinéa précédent.

A compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, cette prime de fin d'année s'est substituée à toute autre prime ou gratification d'un montant équivalent qui aurait un objet semblable ou similaire, quelles que soient les modalités de leur versement.

CHAPITRE VI DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 39

Durée et organisation du travail

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988

Les entreprises de commerce assujetties à la présente convention collective connaissant des variations plus ou moins importantes, même périodiques, de leur activité, pourront y faire face en ayant la possibilité d'adapter leurs horaires pendant toute l'année.

Les partenaires sociaux conviennent d'adopter soit le principe de la modulation du temps de travail prévu à l'article 39 A, soit celui du repos compensateur prévu à l'article 39 B, étant entendu que ni le recours à la modulation, ni l'utilisation du repos compensateur ne sont une obligation.

Les partenaires décident d'établir un bilan de l'application des dispositions de l'article 39 (choix du système adopté et modalités d'application) au plus tard à la fin juin 1990.

A. Modulation de la durée hebdomadaire du travail

1. Pour faire face aux surcroûts d'activité (afflux touristiques, fêtes des mères, fêtes de fin d'année), plutôt que de recourir aux heures supplémentaires, les employeurs pourront faire varier la durée hebdomadaire du travail sous réserve que sur l'année civile cette durée n'excède pas, en moyenne, la durée légale hebdomadaire du travail.

Chaque entreprise ou établissement pourra moduler la durée hebdomadaire du travail dans les limites ci-dessous et à son choix :

- huit heures en plus ou en moins durant seize semaines sur une année civile ;
- toute formule intermédiaire entre quatre et huit heures par semaine sur le même forfait annuel de modulation, à savoir 128 heures par année civile.

Compte tenu de cette pratique, la semaine de travail pourra comporter six jours.

Les fluctuations d'activité étant globalement prévisible, les dispositions de l'accord ou de la décision de l'entreprise ou de l'établissement font partie intégrante de la programmation indicative visée au paragraphe 2.

2. Programmation annuelle.

Chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en cas de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés ; - jours fériés et chômés dans l'établissement ;
- périodes pendant lesquelles la durée du travail sera modulée en application du paragraphe 1 du présent article.

Dans le cadre de cette programmation annuelle, le chef d'établissement informera les salariés des changements d'horaire à intervenir sous un délai de deux semaines.

Cette information sera affichée sur les lieux du travail dans les mêmes conditions que l'horaire de travail.

3. Organisation du travail.

L'organisation du travail doit permettre un fonctionnement des établissements répondant au mieux aux besoins des clients, ainsi qu'aux aspirations.

Le travail sera organisé conformément aux dispositions des décrets applicables sous réserve de l'application du présent article et à l'exclusion du décret du 3 octobre 1956.

Le travail individuel ou des équipes pourra cependant être organisé sur une durée inférieure à cinq jours, par exemple, sur quatre jours ou quatre jours et demi, sous réserve que l'amplitude individuelle de la journée de travail n'excède pas douze heures pour une journée entière ou six heures pour une demi-journée et que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas dix heures.

4. Contingent d'heures supplémentaires.

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

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail compétent.

Les heures de modulation effectuées en application du paragraphe 1 ci-dessus ne s'imputent pas sur ce contingent.

5. Décompte et paiement des heures.

Contingent d'heures supplémentaires : les heures supplémentaires prévues au paragraphe 4 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elles pourront, toutefois, être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque établissement (à raison d'une heure vingt-cinq ou une heure cinquante, selon les cas, par heure supplémentaire).

6. Heures modulées et heures supplémentaires.

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation des horaires prévue au paragraphe 1 ci-dessus n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le forfait mensuel de salaire convenu.

Chaque salarié sera avisé du nombre d'heures en plus ou en moins accomplies par rapport à la durée légale du travail au cours de la période de paie.

Conformément à l'article L. 212-8-1 du code du travail, les heures effectuées dans le cadre de la modulation ne donneront lieu ni aux majorations de salaire fixées par l'article L. 212-5 du code du travail, ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Toutefois, les heures supplémentaires qui viendraient à être constatées au-delà de la moyenne de trente-neuf heures sur l'année donneraient lieu :

- au paiement des majorations prévues par la loi;
- le cas échéant au repos compensateur à 20 p. 100 pour les heures situées au-delà de la quarante-deuxième heure;

Une contrepartie égale soit à un autre repos compensateur de 10 p. 100, soit à un temps de formation de 15 p. 100, soit tout autre contrepartie fixée par accord d'entreprise.

En cours d'année, les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation donnent droit à majoration et au repos compensateur de 20 p. 100. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le chômage partiel ne peut être enclenché que si, au cours de l'année, l'horaire, en moyenne, se situait en dessous de trente-neuf heures.

Les contreparties offertes à la modulation sont, d'une part, les garanties offertes par la convention collective de branche en matière de contingent d'heures supplémentaires et, d'autre part, de formation permanente. (art. 32 in fine).

7. Mesures applicables au personnel d'encadrement.

Des dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en oeuvre des horaires modulés ait pour effet d'augmenter la durée du travail du personnel d'encadrement, sauf contrepartie.

8. Salariés qui partent en cours d'année.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu au maintien de tout ou partie de la rémunération, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue par rapport à son temps de travail effectif.

B. Institution d'un repos compensateur de remplacement

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, alinéa 2, les partenaires sociaux décident de substituer au paiement des heures supplémentaires un repos compensateur de remplacement.

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 125 p. 100 du temps ainsi effectué de la quatrième heure à la quarante-septième heure de travail effectif ;
- à 150 p. 100 du temps ainsi effectué au-delà de la quarante-septième de travail, cela sans préjudice des repos compensateurs à 20 p. 100 et à 50 p. 100 prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Les repos compensateurs auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de six mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur.

Article 40

Affichage de l'horaire de travail

En vigueur étendu

Les horaires de travail seront portés à la connaissance du personnel par affichage sur les lieux du travail et leur double sera transmis à l'inspection du travail, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 41 **Jours fériés**

En vigueur étendu

Le 1er mai est chômé et payé. En outre, l'employeur devra choisir parmi les jours fériés légaux six jours qui seront obligatoirement chômés et payés. Au jour de la signature de la convention, les jours fériés reconnus par la loi sont :

- 1er Janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

CHAPITRE VII **CONGES PAYES – CONGES ET ABSENCES**

Article 42 **Congés payés**

En vigueur étendu

Le régime des congés payés établi par les articles L. 223-1 et suivants du livre II, chapitre III du code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

- a) La durée des congés est fixée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail
- b) Les congés ci-dessus sont augmentés :
 - o d'un jour ouvrable pour les salariés ayant dix ans d'ancienneté ;
 - o deux jours ouvrables pour les salariés ayant quinze ans d'ancienneté ;
 - o trois jours ouvrables pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Si leur temps de présence dans l'entreprise leur donne droit à un congé payé inférieur à celui auquel ils peuvent prétendre du fait de l'application de l'alinéa précédent, les jours restant dus ne donnent pas lieu indemnité.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal que la salariée peut prendre n'excède pas six jours. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

La date à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée au 1er juin de l'année au cours de laquelle les vacances sont à prendre.

La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1er mai au 31 octobre.

En cas de fractionnement du congé annuel principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, pour une durée au moins égale à 6 jours, le salarié bénéficie de deux jours ouvrables de

congés supplémentaires. Il bénéficie d'un jour de congé supplémentaire lorsque cette fraction est comprise entre trois et cinq jours de congés.

Un mois avant le début de la période normale des congés payés, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affichage dans l'entreprise.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de deux mois avant la date prévue du départ.

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-7, alinéa 4 du code du travail, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire bénéficieront du congé annuel principal pendant la période des vacances scolaires d'été.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que dans un cas exceptionnel et sérieusement motivé ; le salarié rappelé a droit à deux jours ouvrables de congés supplémentaires en sus du congé restant à courir non compris les délais de route. Les frais de voyage occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les autorisations d'absence pour événements familiaux, les stages de formation économique, sociale et syndicale, les stages de formation professionnelle continue, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante.

L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du livre II, chapitre III du code du travail.

La maladie tombant pendant les congés payés n'interrompt pas le cycle des congés.

Toutefois, le salarié empêché, du fait d'une maladie, de prendre ses congés à la date prévue pour son départ peut, s'il reprend son travail après le 31 octobre et en accord avec l'employeur :

- soit prendre effectivement ses congés ;
- soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant aux congés non pris.

Article 43

Absences pour soigner un enfant

En vigueur étendu

Il sera accordé au père ou à la mère et sur présentation d'un certificat médical, une autorisation d'absence non rémunérée pour soigner son enfant malade âgé de moins de douze ans.

S'ils travaillent dans la même entreprise, cette autorisation ne sera accordée qu'à l'un des deux.

Celle-ci ne saurait excéder six jours par an au bénéfice de l'un des deux parents et ne sera accordée qu'à celui qui en fera la demande.

Article 44

Autorisation d'absence pour événements familiaux

En vigueur étendu

Les salariés ont le droit de s'absenter lorsque surviennent les événements familiaux indiqués ci-dessous :

- mariage du salarié : cinq jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : un jour ouvré ;
- mariage des parents : un jour ouvré ;
- décès du conjoint ou d'un enfant, du père, de la mère : trois jours ouvrés ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : un jour ouvré.

Le salarié présentera à l'employeur la pièce justificative correspondante dans un délai maximal de dix jours.

Ces autorisations d'absence n'entraîneront aucune réduction de rémunération.

Pour la détermination du congé annuel, ces journées d'absence seront assimilées à des jours de travail effectif.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel, il bénéficiera, à sa demande, du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

CHAPITRE VIII CONDITIONS PARTICULIERES D'EMPLOI

Article 45

Travail des femmes enceintes ou allaitant

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988

Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes :

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de repos pendant leur temps de travail. Ce repos, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, sera payé au taux du salaire réel ; Sans faire obstacle à des dispositions plus favorables au sein de l'établissement, cette disposition n'a pas pour objet de réduire la durée de présence au travail de la femme enceinte, d'une durée égale au temps de repos prévu à l'alinéa précédent ;

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité ; La possibilité et les conditions particulières à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse sont réglées conformément à l'article L. 122-25-1 du code du travail ;

Pour toutes les dispositions relatives à la maternité, la convention collective renvoie aux dispositions légales en vigueur.

Article 46

Travail des étrangers

En vigueur étendu

En matière d'emploi et à capacité professionnelle égale, tant au niveau de l'embauchage que pendant l'exécution du contrat de travail et lors de sa rupture, l'employeur se devra d'appliquer les mêmes dispositions aux salariés français et étrangers, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement.

Article 47

Travailleurs handicapés

En vigueur étendu

La présente convention collective se réfère à la législation en vigueur concernant l'emploi des travailleurs handicapés.

Le salaire normal de la catégorie correspondant à la qualification de l'intéressé ne peut faire l'objet d'un abattement lorsque le travail fourni par le travailleur handicapé est équivalent à celui fourni par un travailleur non handicapé ayant la même qualification professionnelle. Cependant, si la prestation de travail du travailleur handicapé est notoirement inférieure, le salaire normal de la profession qui correspond à la qualification de l'intéressé pourra faire l'objet d'un abattement maximum de 5 p. 100 si le travailleur handicapé est classé en catégorie B et de 10 p. 100 s'il est classé en catégorie C.

Article 48
Travail temporaire
En vigueur étendu

Les entreprises peuvent employer du personnel temporaire dans les conditions prévues par les articles L. 124-1 et suivants du code du travail et R. 124-1 (et suivants du code du travail).

Article 49
Travail à domicile
En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions particulières à cette catégorie de travailleurs, lorsqu'ils auront recours au travail à domicile, les employeurs appliqueront les règles prévues par la présente convention.

Article 50
Travail à temps partiel
En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 4 du 10 octobre 1994 BO conventions collectives 94-44 et 94-47 étendu par arrêté du 4 mai 1995 JORF 10 mai 1995.

Définition du travail à temps partiel :

Sont travailleurs à temps partiel les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire de travail tel que défini par l'article L. 212-4-2, alinéas 2 et 3 du code du travail.

Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

- o la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail ;
- o la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle ;
- o la définition des périodes travaillées et des périodes non travaillées pour les salariés à temps partiel occupés sur une base annuelle ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- o les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, ou à l'intérieur des périodes travaillées s'agissant des salariés occupés sur une base annuelle. Le délai de notification de cette modification ne peut être inférieur à sept jours mais peut être ramené à trois jours, en cas de circonstances exceptionnelles ;

Pour les salariés à temps partiel occupés sur une base annuelle, dans le cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes travaillées ainsi que la répartition de la durée du travail au sein de ces périodes, le contrat de travail devra fixer les périodes de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins sept jours :

- lorsque des heures complémentaires sont prévues, les limites collectives ou individuelles dans lesquelles elles pourront être effectuées au-delà du temps régulier fixé par le contrat, et les conditions de leur utilisation ;
- le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat.

Le contrat devra indiquer les modalités de calcul de la rémunération mensuelle lorsque le salarié est occupé sur une base annuelle.

Le contrat à temps partiel peut être souscrit pour une durée déterminée dans les cas suivants :

1. Remplacement :

- o remplacement de salariés absents ;
- o remplacement dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- o remplacement d'un salarié quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste.

2. Accroissement temporaire d'activité (1) :

- variations cycliques d'activité (fêtes de fin d'année, fête des mères, Saint-Valentin, soldes) ;
- variations exceptionnelles d'activité (anniversaire, liquidations, ouverture d'un établissement) ;
- activités saisonnières des établissements situés dans les régions touristiques.

(1) alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-1-1 du code du travail.

Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la forme applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées au taux normal, en plus de la rémunération mensualisée.

Lorsqu'un salarié à temps complet accepte, à la demande de l'entreprise, de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée (2) :

- à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de quatorze jours calendaires pour l'accepter ou le refuser par écrit ;
- une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel. Les entreprises qui ne disposent pas de représentation du personnel feront parvenir à leur fédération patronale, une fois par an, l'état de ces modifications de contrat pour que le point soit présenté à l'occasion des réunions paritaires professionnelles annuelles ;
- en cas de licenciement ou de mise à la retraite du salarié, dans un délai d'un an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail, l'indemnité de licenciement, si elle est due, ou l'allocation de départ à la retraite est calculée (pour cette année) sur la base du salaire à temps plein.

(2) alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2, huitième alinéa du code du travail.

Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les conventions collectives, accords d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient également de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Toute formation suivie dans le cadre du plan de formation de l'entreprise en dehors de l'horaire régulier est rémunérée en heures complémentaires.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;

2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité), sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des douze mois précédant le congé.

3. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue, selon le cas :
- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

4. Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaire et appointements.

Garanties individuelles

La durée de travail du personnel à temps partiel qui relève, à titre principal, du régime général de sécurité sociale, ne pourra être inférieure à 22 heures par semaine, soit 95,7 heures par mois, sauf demande expresse des intéressés. Cette disposition ne concerne pas les salariés à employeurs multiples, ni ceux qui sont couverts par un régime de protection sociale quel qu'il soit, au moment de leur engagement.

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat ; ces heures ne pourront être effectuées que dans les limites qu'il fixe, et en respectant un délai de prévenance de sept jours sauf accord exprès du salarié ou circonstances exceptionnelles.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail mentionnée audit contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

**Lorsque, pendant une période de dix semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins deux heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de sept jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification est constatée par un avenant au contrat. Cette disposition n'est pas applicable en cas d'opposition du salarié concerné* (1).*

Cette disposition n'est pas applicable en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle. Dans ce cas précis, lorsque, à la date anniversaire du contrat, le nombre d'heures complémentaires prévues au contrat a été dépassé, le salarié percevra, si cela n'a pas été le cas, la rémunération complémentaire qui lui est due, ou bénéficiera, après accord de l'employeur, d'un repos rémunéré correspondant à l'excédent constaté. A l'inverse, si l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle, l'employeur pourra reporter les heures à effectuer sur l'année suivante.

Le refus occasionnel moyennant un préavis de sept jours, sauf cas de force majeure, d'effectuer les heures complémentaires prévues au contrat, ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement. Les salariés à temps partiel occupés sur une base annuelle pourront renoncer à tout ou partie des heures complémentaires fixées dans le contrat initial, moyennant un préavis d'un mois, sans que cette modification entraîne la rupture du contrat de travail.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique.

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à trois heures.

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas [**aux femmes de ménage ni**] (2) aux coursiers.

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 mai 1995.

(2) Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 mai 1995.

Article 51

Obligation de discrétion - Tenue vestimentaire

En vigueur étendu

Les salariés seront astreints à une discrétion totale pour tout ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, l'image de la profession nécessite une exigence vestimentaire et une présentation générale impeccable.

Lorsqu'un uniforme est imposé dans le travail, la fourniture de cette tenue est à la charge de l'employeur.

CHAPITRE IX REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL

Article 52

Commissions paritaires d'interprétation et de conciliation

En vigueur étendu

En application de l'article L. 132-17 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée de veiller au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

En application de l'article L. 133-5, 13° du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Ces commissions se composent d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés, chacune d'entre elles étant représentée par un membre titulaire qui pourra se faire remplacer par un suppléant appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de ces commissions est assuré par la partie Employeurs.

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de quinze jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf les deux périodes de quinze jours précédant la fête des Mères et Noël.

Lorsque la commission paritaire nationale d'interprétation donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

Dans un esprit de règlement des conflits collectifs de travail qui pourraient apparaître dans la branche professionnelle, les parties signataires s'accordent pour instituer une procédure contractuelle d'arbitrage. Celle-ci sera mise en œuvre lorsque le procès-verbal de non-conciliation prévu à l'alinéa ci-dessus aura été signé. A cet effet, les parties signataires établiront une liste d'arbitres potentiels.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés appelés à participer aux réunions des commissions paritaires. Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement dûment justifiés seront pris en charge par les organisations patronales signataires selon les modalités fixées par un règlement intérieur. Les absences prévues au présent article n'auront aucune incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur lesdits congés.

Article 53

Fonctionnement des instances paritaires

En vigueur étendu

Les membres de la délégation des salariés appartenant depuis au moins un an au personnel d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pourront, dans la limite d'un par syndicat représentatif, dans le cadre de la commission mixte paritaire de négociation, comme des autres instances paritaires de branche, bénéficier d'indemnités compensatrices de salaires et de frais de déplacement dans les conditions précisées ci-après :

a) Les indemnités compensatrices de salaire seront calculées de manière que le revenu du salarié ne soit pas affecté par sa participation à la négociation de branche ou aux réunions des instances paritaires.

Ces indemnités correspondant à une journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion et celui de sa préparation le cas échéant. L'indemnisation pourra toutefois être à une journée et demie d'absence lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire ;

b) Le remboursement des frais de transport, de repas et, s'il y a lieu, d'hébergement sera effectué en fonction du barème ci-dessous :

- sur la base du tarif SNCF 2ème classe pour les frais de transport ;
- dans la limite des forfaits autorisés par l'arrêté du 26 mai 1975 pour les frais de repas et d'hébergement ;

c) Pour obtenir le versement de ces indemnités compensatrices de salaire et de remboursement des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis minimum de huit jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une justification de sa participation (double de la convocation) à la réunion paritaire ;

d) Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

AVENANT CADRES

En vigueur étendu

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des deux sexes des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale, tels qu'ils ressortent de la classification.

Article 1 **Application**

Pour l'application du présent avenant, sont considérés :

1. Comme cadres de commandement, les salariés exerçant habituellement par délégation de l'employeur un commandement sur des ouvriers, employés, cadres, maîtrise.
2. Comme cadres techniques, les salariés qui, sans exercer de fonctions habituelles de commandement, ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre.

Il s'applique également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Article 2 **Contrat de travail**

Les cadres peuvent convenir par des contrats individuels avec leurs employeurs de clauses différentes de celles insérées dans la présente convention et de ses avenants, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables.

Article 3 **Période d'essai - Engagement**

Le personnel cadre, au moment de son engagement, recevra une lettre spécifiant sa fonction, sa catégorie d'emploi, ses appointements garantis et son lieu de travail.

La durée normale de la période d'essai est de trois mois ; elle peut être renouvelable. En aucun cas la période d'essai ne pourra être supérieure à six mois.

A la fin de la période d'essai, le cadre recevra la confirmation écrite des conditions indiquées dans sa lettre d'engagement. Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant une modification d'appointements ou de classifications, cette modification fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Lorsqu'un cadre est muté, tous les avantages dont il bénéficiait au titre de la présente convention et de ses avenants ultérieurs lui sont maintenus, à titre personnel, dans son nouveau poste, sans que cette mutation entraîne une réduction de ses appointements.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation. Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitains de l'entreprise.

Lorsqu'un cadre est muté d'un établissement à un autre, soit sur sa demande avec l'accord de l'employeur, soit sur la demande de l'employeur avec son accord, il continue à bénéficier de tous les avantages liés à l'ancienneté acquise dans son précédent emploi, y compris les droits syndicaux.

En cas de changement de résidence accepté par le cadre, les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées à l'avance et confirmées par écrit.

Article 4 **Durée du travail**

La durée légale du travail est de 39 heures réparties dans les conditions prévues par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur. La réduction de la durée hebdomadaire du travail des cadres s'effectue dans les mêmes conditions que celles des employés.

Il est admis, toutefois, que si cette solution n'est pas applicable en raison de leurs conditions particulières de travail, cette réduction leur sera accordée sous la forme de journée accordée périodiquement.

Article 5 **Promotion - Perfectionnement**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera de préférence appel au personnel travaillant dans l'entreprise et qui serait estimé apte à occuper le poste, sans discrimination d'âge ou de sexe. Ce personnel recevra, dans les meilleurs délais possibles, une formation adaptée à sa nouvelle fonction. En cas de période probatoire, la durée de celle-ci ne peut excéder six mois.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion ne donnerait pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, pourra être réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

Les entreprises faciliteront aux cadres l'assistance aux cours de formation professionnelle et devront leur permettre le passage des examens.

Les parties contractantes soulignent l'intérêt de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et, en particulier, de son avenant du 30 avril 1971 précisant les dispositions complémentaires concernant le personnel d'encadrement et conviennent d'en appliquer les dispositions dans les meilleures conditions.

Article 6 **Remplacement temporaire**

En cas de remplacement temporaire d'une durée supérieure à un mois, l'intéressé percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minima de la catégorie à laquelle appartient le cadre qu'il est appelé à remplacer.

Dans le cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

Article 7 **Changement de résidence**

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, un accord interviendra pour déterminer les conditions dans lesquelles seront remboursées au membre du personnel d'encadrement les dépenses justifiées occasionnées par ce déplacement, ainsi que les frais éventuels du cadre et de sa famille en cas de congédiement ou de décès.

ANNEXE I

Protocole d'indemnisation des salaires et des frais de déplacement (article L132-17 du code du travail)

Entre : Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs les plus représentatives des activités répertoriées au groupe APE n° 64.45, il est convenu le présent protocole d'accord relatif à la composition et au fonctionnement de la commission mixte chargée pour cet ensemble d'activités d'élaborer une convention collective nationale susceptible d'extension.

1. Composition

La délégation syndicale de salariés participant à la négociation pourra comprendre au maximum dix personnes, cette délégation étant composée de deux personnes par organisation syndicale concernée.

La délégation syndicale d'employeurs participant à la négociation pourra comprendre au plus dix personnes, la composition de cette délégation étant librement décidée par les organisations syndicales concernées.

2. Indemnisations et frais

2.1. Délégués salariés appartenant au personnel des entreprises.

Les membres de la délégation syndicale des salariés pourront, lorsqu'ils appartiendront au personnel d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale et dans la limite d'un délégué par syndicat représentatif, bénéficier d'indemnités compensatrices de salaires et du remboursement de frais de déplacement, dans les conditions précisées par les paragraphes suivants.

2.2. Information des employeurs.

Les délégués salariés visés au paragraphe précédent informeront leurs employeurs respectifs des dates et durée de leur absence pour les réunions de la commission mixte dès qu'ils en auront connaissance et au plus tard une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure. Ils fourniront une attestation pour justifier leur participation aux réunions.

2.3. Indemnité compensatrice de salaire.

Sous réserve du respect des dispositions précédentes, les délégués salariés appartenant au personnel des entreprises auront droit à une indemnité compensatrice correspondant à leur rémunération pendant la réunion de la commission mixte. Cette indemnité sera versée directement par l'employeur de telle manière que le revenu du salarié n'en soit pas affecté.

2.4. Remboursement des frais de déplacements.

Les délégués salariés bénéficiant de l'indemnisation prévue au paragraphe précédent auront également droit au remboursement par leur employeur de leurs frais de transports sur la base du tarif S.N.C.F. 2e classe, ainsi que des frais du repas de midi dans la limite des seuils exonérés.

3. Fonctionnement de la commission mixte

3.1. Un calendrier des réunions de la commission mixte est établi d'un commun accord entre les délégations syndicales de salariés et d'employeurs en fonction des sujets à traiter et de l'avancement des travaux.

L'ordre du jour de chaque réunion est fixé, dans la mesure du possible, à la fin de la réunion précédente.

3.2. L'établissement du compte rendu de chaque réunion incombe à la délégation patronale qui pourra se faire assister, en cas de besoin par un(e) secrétaire. Au début de chaque séance, ce compte rendu est approuvé avant de devenir, après les modifications qui seraient décidées, le procès-verbal.

Un exemplaire du procès-verbal est remis à chaque syndicat représenté à la commission mixte ainsi qu'au représentant du ministre du travail.

Ces procès-verbaux sont numérotés et conservés dans les minutes de la commission nationale d'interprétation pour servir d'élément de référence en cas de difficultés d'appréciation du sens donné par les deux parties à un dispositif conventionnel.

4. Régime des réunions ultérieures

Les dispositions des articles 1 et 2 ci-dessus seront intégrées dans le texte de la convention collective nationale pour rester applicables lors des réunions de la commission mixte ultérieures à la signature de la convention collective.

ANNEXE II

CLASSIFICATION DU PERSONNEL DU COMMERCE DE L'HORLOGERIE, BIJOUTERIE, ORFÈVREURIE ET ARTS DE LA TABLE

Article 1

Définitions des postes non cadres

1.1. Catégories professionnelles.

La grille de classification regroupe les trois grandes catégories professionnelles suivantes :

- les ouvriers ;
- les employés et techniciens ;
- les agents de maîtrise.

1.2. Filières d'activité.

A l'intérieur de chaque catégorie, les emplois sont répartis dans des filières d'activités :

- la catégorie ouvriers comprend la filière atelier : horlogerie, orfèvrerie, bijouterie, joaillerie, activités annexes ;
- la catégorie employés et techniciens comprend trois filières d'activités : vente, administration, services généraux ;
- la catégorie agents de maîtrise comprend quatre filières d'activités : vente, administration, services généraux, atelier.

1.3. Niveaux et échelons.

La définition des niveaux repose :

- d'une part, sur la distribution des emplois qualifiés et non qualifiés ;
- d'autre part, sur les cinq critères suivants : type d'activité, connaissances requises, expérience, autonomie, responsabilité.

Deux échelons par niveau (à partir du niveau II) distinguent l'expérience et la pratique professionnelle.

Les catégories ouvriers et employés et techniciens se répartissent sur cinq niveaux :

Le niveau I :

- réservé aux emplois sans qualification ;
- le niveau de connaissances requis est sans importance ;
- l'autonomie est très faible et la responsabilité limitée à la stricte mais correcte exécution des tâches qui sont confiées.

Les niveaux II et III sont réservés aux activités d'exécution, de préparation ou de contrôle technique.

Le niveau II :

Echelon 1 : caractérisé par :

- un niveau de connaissances simple (niveau primaire), éventuellement technique ;
- une autonomie faible ;
- une responsabilité limitée à l'exécution correcte des tâches confiées correspond au classement du personnel d'exécution débutant.

Echelon 2 : trois ans minimum dans l'échelon 1

Le niveau III : premier niveau des emplois qualifiés.

Echelon 1 : caractérisé par :

- un niveau de connaissances simple ; éventuellement technique, complété par une pratique professionnelle acquise dans l'activité durant au moins six années ;
- un niveau de connaissances technique (titulaire d'un C.A.P. ou d'un diplôme équivalent) ;
- une autonomie dans l'exécution des tâches ;
- une responsabilité réelle, non seulement par rapport à l'exécution des tâches, mais également par rapport aux produits, correspond au niveau de classement du personnel d'exécution confirmé.

Echelon 2 : trois ans minimum dans l'échelon 1.

Les niveaux IV et V sont réservés au personnel dont l'activité n'est pas limitée à l'exécution, mais comporte une part d'initiative.

Le niveau IV : deuxième niveau des emplois qualifiés.

Echelon 1 : caractérisé par :

- un niveau de connaissances étendu sanctionné par un C.A.P. ou un diplôme équivalent, complété par une pratique professionnelle de six ans ;
- un niveau technique sanctionné par un B.E.P. ou bac technique ;
- une autonomie certaine ;
- une responsabilité des tâches confiées correspond au niveau de classement :

1° Des débutants dans cette catégorie ;

2° Des personnels d'exécution qui, compte tenu de leur expérience et de leurs compétences, sont jugés aptes à accéder à des responsabilités plus importantes, le critère de l'ancienneté n'étant pas absolument déterminant.

Echelon 2 : trois ans minimum dans l'échelon 1.

Le niveau V : troisième niveau des emplois qualifiés.

Echelon 1 : caractérisé par :

- un niveau de connaissances plus étendu (niveau secondaire) éventuellement technique, sanctionné par un B.E.P. ou un bac technique mais complété par une pratique professionnelle acquise dans l'activité depuis au moins six ans ;
 - une autonomie réelle ;
 - une responsabilité tant à l'égard des tâches confiées, que des produits, ou de l'entreprise ;
 - la technicité et complexité des tâches, correspond au niveau de classement :
- 1° Des confirmés dans cette catégorie ;

2° Des personnels d'exécution qui, ayant fait preuve d'une réussite professionnelle dans cette catégorie, seront jugés aptes à accéder à des activités encore plus étendues, le critère de l'ancienneté n'étant pas nécessairement déterminant.

Echelon 2 : trois ans minimum, dans l'échelon 1.

Le niveau VI : agents de maîtrise.

Le niveau VI est réservé aux agents de maîtrise et à certains collaborateurs titulaires d'un diplôme de niveau supérieur.

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui, recevant des directives précises d'un chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés, en plus de leur travail, de façon permanente et sous leur responsabilité, non seulement de distribuer et de coordonner le travail d'un ensemble d'employés et d'ouvriers, mais aussi d'assurer et de contrôler l'activité et la discipline.

Echelon 1 : caractérisé par :

- un niveau de connaissances complexe, issu principalement de l'expérience que confère la maîtrise totale de l'activité concernée ;
- une autonomie complète ;
- une activité de coordination ;
- une responsabilité importante découlant notamment de la fonction d'encadrement ;
- un niveau supérieur (B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme professionnel équivalent).

Echelon 2 : trois ans minimum dans l'échelon 1.

Concordance niveaux – échelons - postes repères - ouvriers - employés

SERVICES GENERAUX

Niveau I : Employé(e) de nettoyage, gardien, veilleur de nuit, coursier.

VENTE

Niveau I : Employé de magasin.

Niveau II :

- * 1er échelon : Vendeur.
- * 2ème échelon : + 3 ans.

Niveau III :

- * 1er échelon : Vendeur qualifié.
- * 2ème échelon : + 3 ans.

Niveau IV :

- * 1er échelon : Vendeur très qualifié.
- * 2ème échelon : + 3 ans.

Niveau V :

- * 1er échelon : Vendeur hautement qualifié.
- * 2ème échelon : + 3 ans.

ADMINISTRATION

Niveau I : Employé(e) de bureau.

Niveau II :

- * 1er échelon : Employé(e) administratif(tive) .
- * 2ème échelon : + 3 ans.

Niveau III :

- * 1er échelon : Secrétaire dactylo, Secrétaire comptable.
- * 2ème échelon : + 3 ans.

Niveau IV :

- * 1er échelon : Comptable.
- * 2ème échelon : + 3 ans.

ATELIER

Niveau III :

- * 1er échelon : Ouvrier qualifié.
- * 2ème échelon : + 3 ans.

Niveau IV :

- * 1er échelon : Ouvrier très qualifié.
- * 2ème échelon : + 3 ans.

Niveau V :

- * 1er échelon : Ouvrier hautement qualifié.
- * 2ème échelon : + 3 ans.

Illustration des principaux postes repères

FILIERE VENTE

Employé de magasin

Employé sans connaissance particulière, exécute les tâches qui lui sont confiées après une mise au courant rapide. Ayant moins d'un an de pratique professionnelle.

Vendeur

Employé ayant des connaissances simples de la vente. Une autonomie simple, exécute correctement les tâches confiées. Deuxième et troisième année de pratique professionnelle.

Il ne connaît pas techniquement les produits, ni leur provenance ni les procédures d'approvisionnement et de service après-vente.

Initiation aux produits et à leur vente.

Vendeur qualifié

Vendeur ayant un niveau de connaissance simple, éventuellement technique, complété par une pratique professionnelle acquise dans l'activité durant au moins six années ou un niveau de connaissance technique (titulaire d'un C.A.P. de vendeur ou d'un diplôme équivalent) ; une autonomie relative dans l'exécution des tâches.

Il connaît les mécanismes de la vente, a une connaissance élémentaire des produits et des procédures d'approvisionnement et de service après-vente.

Vendeur très qualifié

Vendeur ayant un niveau de connaissance étendu sanctionné par un C.A.P. de vendeur ou un diplôme équivalent, complété par une pratique professionnelle de six ans ou un niveau technique sanctionné par un B.E.P. ou un bac technique ; une autonomie certaine, une responsabilité des tâches confiées.

Il connaît les techniques de la vente. Il a une bonne connaissance des produits et des procédures d'approvisionnement et de services après-vente.

Vendeur hautement qualifié

Vendeur ayant un niveau de connaissance plus étendu (niveau secondaire) éventuellement technique, sanctionné par une pratique professionnelle acquise dans l'activité depuis au moins six années ; une autonomie réelle ; une responsabilité tant à l'égard des tâches confiées, que des produits ou de l'entreprise.

Il maîtrise les techniques de la vente et les circuits d'approvisionnement et des services après-vente. Il a une connaissance approfondie de tous les produits de la profession (y compris la gemmologie).

FILIERE ATELIER

Ouvrier qualifié

Echelon 1 :

Ouvrier possédant dans la filière un C.A.P. ou un diplôme équivalent, capable d'effectuer seul des travaux d'entretien, de petites interventions dans des conditions de temps et de qualité de travail en usage dans la profession.

A titre d'exemple notamment : soudures, mise à grandeur, polissage, changement de mouvements, de tiges et couronnes, entretien en pièces simples d'horlogerie.

Echelon 2 :

Après trois ans d'expérience.

Ouvrier très qualifié

Echelon 1 :

Ouvrier possédant un C.A.P. ou un diplôme équivalent et ayant plus de six ans de pratique après l'obtention de ces diplômes.

Capable de réparer, à titre d'exemple, certaines pièces de bijouterie endommagées et de pratiquer des soudures sur pièces très fines ; de réviser des montres simples, des pendulettes et des réveils.

Echelon 2 :

Ouvrier possédant un C.A.P. ou un diplôme équivalent et ayant plus de neuf ans de pratique après l'obtention de ces diplômes.

Capable de travailler sur des pièces comportant des pierres.

Ouvrier hautement qualifié

Echelon 1 :

Ouvrier possédant un C.A.P. ou un diplôme équivalent et ayant au moins douze ans de pratique professionnelle, chargé de travaux de joaillerie et de travaux qualifiés dont l'exécution exige un niveau élevé de connaissance du métier et un esprit de large initiative.

A titre d'exemple, possède une connaissance des sertis les plus usuels, des mouvements complexes et des grandes marques d'horlogerie et est capable de rénover des pièces anciennes.

Echelon 2 :

Est capable de réaliser les devis de ces travaux.

FILIERE ADMINISTRATIVE

Employé(e) de bureau

Capable d'effectuer des travaux d'écriture et de classement, peut être occasionnellement appelé(e) en renfort de caisse.

Employé(e) administratif(tive)

Employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif (notamment dépouillement et enregistrement de documents, y compris sur écran, constitution et tenue des dossiers, tenue de livres et de dossiers administratifs simples).

Secrétaire dactylo

Employée possédant un C.A.P. ou une pratique professionnelle de dactylo équivalente. Doit fournir un travail de bonne présentation sans fautes. Assure des travaux de secrétariat et divers travaux de bureau.

Secrétaire comptable

Employée possédant un C.A.P. ou une pratique professionnelle de dactylo équivalente. Doit fournir un travail de bonne présentation sans fautes. Assure des travaux de secrétariat et divers travaux de bureau.

Capable de tenir les documents comptables suivant les directives de l'employeur ou du comptable.

Comptable

Doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir des livres légaux et auxiliaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

SERVICES GENERAUX

Employé(e) de nettoyage

Employé(e) exécutant les travaux d'entretien des bureaux et magasins. Peut être appelé(e) à procéder à l'entretien des abords.

Gardien - Veilleur de nuit

Employé chargé de la garde des établissements, avec ou sans rondes.

Coursier

Employé chargé du port et de la livraison des colis et paquets.

CLASSIFICATION DES CADRES

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises, ainsi que la nature même des fonctions occupées par les cadres ne permettent pas d'établir une énumération complète des fonctions des postes de cadres.

Les positions types retenues ci-après ne constituent que quelques positions repères destinées à faciliter la classification des cadres.

Collaborateur administratif, commercial ou technique ayant soit les diplômes demandés (niveau 1 éducation nationale), soit une formation et une expérience professionnelle équivalentes, qui par délégation permanente de l'employeur, dirige, coordonne et contrôle sous sa responsabilité le travail et la discipline des employés, des ouvriers éventuellement des agents de maîtrise.

Cadre I :

Cette catégorie comporte quatre échelons tenant compte de l'importance des fonctions, du degré d'initiative et de responsabilité et de la valeur personnelle du cadre. Ils tiennent compte également de l'importance du personnel placé sous les ordres de l'intéressé et de la position hiérarchique dudit personnel :

Echelon 1 : coefficient 320

Echelon 2 : coefficient 340

Echelon 3 : coefficient 360

Echelon 4 : coefficient 400

Cadre II :

Collaborateur ayant une compétence supérieure, non seulement sur le plan administratif, commercial ou technique, mais également sur le plan de la gestion et de l'organisation : sa fonction essentielle est d'assurer la direction de plusieurs magasins.

Cette catégorie comporte deux échelons :

Echelon 1 : coefficient 430

Echelon 2 : coefficient 480