Convention collective nationale des entreprises de commerce de gros de jouets, bimbeloterie, bazars du 1er mai 1968. Etendue par arrêté du 14 mai 1970 JONC 31 mai 1970.

IDCC : 450

N° Brochure : 3053

Activitées :

- Jouets : entreprises de commerce de gros de jouets, bimboloterie, bazars

- Objet et durée.
- Droit syndical.
- Délégués du personnel.
- Comité d'entreprise.
- Embauchage et contrat de travail.
- Absences, maladies, accidents.
- Maternité.
- Délais-congés.
- Indemnités de licenciement.
- Licenciement collectif.
- Retraite complémentaire et indemnité de fin de carrière.
- Congés payés.
- Service militaire.
- Congés pour événements familiaux.
- Travail temporaire.
- Apprentissage.

- Conciliations.
- Salaires garantis.
- Dispositions finales.
- Extension.

Objet et durée.

La présente convention est conclue pour une durée de un an à dater du 1er mai 1968 et se poursuivra par tacite reconduction d'année en année. En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des parties, trois mois avant la date d'échéance annuelle. La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification. Les pourparlers commenceront un mois au plus tard après la demande de révision. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires minima qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

Droit syndical.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs comme les employés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement.

Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé. L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Délégués du personnel.

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

La durée de ces fonctions, qui s'exercent soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'entreprise, ne doit pas excéder quinze heures par mois sauf circonstances exceptionnelles.

Comité d'entreprise.

Dans les établissements occupant au moins cinquante salariés il sera constitué un comité d'entreprise dont la constitution et le financement seront régis par les lois et règlements en vigueur.

Embauchage et contrat de travail.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de un mois pour les employés et agents de maîtrise, trois mois pour les cadres. Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis.

Absences, maladies, accidents.

Toute absence doit donner lieu de la part du salarié à une notification adressée à l'employeur dans le plus court délai. Sauf cas de force majeure cette notification doit être parvenue à l'employeur dans les trois jours et indiquer le motif de l'absence. Si l'absence est motivée par la maladie ou un accident la notification devra être accompagnée d'un certificat médical.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accidents dûment constatés ne constituent pas une rupture de contrat pendant une période maximale de six mois.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auraient un droit préférentiel de réembauchage.

La notification de l'obligation du remplacement éventuel, ou de la rupture du contrat de travail après six mois d'absence sera faite aux intéressés par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification tiendra compte du préavis contractuel et vaudra congédiement.

A partir du sixième jour d'absence due à la maladie, les salariés ayant plus d'un an de présence dans l'établissement toucheront une indemnité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale (et éventuellement au titre du régime de retraite et de prévoyance des cadres) de façon qu'ils perçoivent leur salaire à plein tarif pendant un mois.

Cette disposition sera appliquée en une ou plusieurs fois, mais le nombre de jours de maladie complétés à plein tarif ne peut excéder un mois par an.

En cas d'accident du travail, l'indemnité complémentaire prévue pour la maladie sera versée à partir du 1er jour d'absence dans la limite de deux mois.

L'employeur se réserve le droit de faire procéder à une contre-visite par un médecin de son choix qui ne pourra en aucun cas être le médecin du travail de l'entreprise.

Maternité.

Conformément à la loi du 30 décembre 1986 et dans les conditions prévues par celle-ci, il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse.

Un congé prénatal et postnatal de quatorze semaines consécutives sera accordé aux salariées en état de grossesse. Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale de repos peut être prolongée pour que la période globale atteigne quatorze semaines autorisées. Si l'accouchement a lieu après la date présumée, la durée prénatale se trouve prolongée jusqu'à cette date effective sans que la période postnatale s'en trouve affectée.

Un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse et des couches autorise la salariée à suspendre son travail huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et à prolonger son arrêt de travail de douze semaines après l'accouchement (soit 20 semaines au total).

Avant l'expiration de l'un ou l'autre de ces délais, les salariées pourront, sur leur demande, obtenir un congé sans traitement d'une durée d'un an pour élever leur enfant, à condition de prévenir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception 15 jours au moins avant l'expiration du congé de maternité.

A l'expiration de ce congé et à condition de prévenir l'employeur trois mois à l'avance de leur intention de reprendre leur travail, elles seront réintégrées dans un emploi de même catégorie garantissant le salaire antérieur.

La maternité confère aux salariées qui ont un an de présence dans l'établissement, les avantages suivants :

1° Une indemnité payée par l'employeur de façon que l'intéressée perçoive, déductions faites des prestations de sécurité sociale, son salaire intégral pendant deux mois ;

2° Au cas où sur prescription médicale (et contrôle de l'employeur) un repos postnatal serait nécessaire, l'intéressée peut bénéficier d'un congé supplémentaire.

Dans ce cas, les indemnités complémentaires prévues à l'article 18 seront versées dans les mêmes conditions que pour la maladie.

Délais-congés.

Sauf en cas de faute grave (définie par un règlement intérieur ou, à défaut, par la jurisprudence), la durée du délai-congé réciproque est, après la période d'essai, réglée de la façon suivante :

- quinze jours si l'employé a plus d'un mois et moins de six mois de présence ;

- un mois si l'employé a plus de six mois de présence ;

Tout employé licencié comptant deux années de service a droit, sauf en cas de faute grave et au choix de l'employeur :

- soit à un délai-congé de deux mois ;

- soit à un délai-congé d'un mois accompagné d'une indemnité spéciale dont le montant sera calculé à raison d'un vingtième du salaire mensuel moyen des douze derniers mois, par année de service dans l'entreprise.

Le délai-congé est porté à trois mois pour les cadres.

A partir de la signification de la rupture du contrat de travail et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures durant un mois. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement.

Dans le cas de départ volontaire (démission) du salarié le droit au temps d'absence est maintenu, mais ce temps n'est rémunéré que pour autant que les usages locaux le prévoient et doit cesser en tout état de cause lorsqu'un emploi est trouvé.

Les heures de ces absences seront fixées d'un commun accord et pourront éventuellement être groupées. A défaut, elles seront prises un jour au gré du salarié et un jour au gré de l'employeur.

Indemnités de licenciement.

Tout salarié licencié, sauf pour faute grave, recevra une indemnité de licenciement distincte du préavis, fixée comme suit :

- si le salarié compte plus de deux ans et moins de cinq ans de présence, cette indemnité sera égale par année de présence à compter de son entrée dans l'établissement à un vingtième du salaire mensuel moyen des douze derniers mois ;

- après cinq ans de présence, cette indemnité sera portée par année de présence à compter de son entrée dans l'établissement à un cinquième du salaire mensuel moyen des douze derniers mois. Cette indemnité ne peut être supérieure à six fois le salaire mensuel moyen ;

- dans le cas où un licenciement collectif de personnel interviendrait en raison d'une réduction d'activité de l'entreprise, l'indemnité de licenciement prévue à partir de cinq années de présence sera réduite de moitié.

(1) Les dispositions de cet article sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967 (arrêté du 14 mai 1970, art. 1er).

Licenciement collectif.

Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager une réduction d'activité, la direction informera le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sur les mesures qu'elle compte prendre.

S'il doit être procédé, en dernier ressort, à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges et de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement.

Le personnel ainsi licencié aura, sur sa demande présentée dans le mois suivant le licenciement, priorité de réemploi dans un emploi de même nature, dans l'ordre inverse des licenciements, pendant une durée de six mois.

Retraite complémentaire et indemnité de fin de carrière.

Une fois atteint l'âge normal de départ en retraite, soixante-cinq ans ou soixante ans en cas d'incapacité, le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou par l'autre des parties, sans que la résiliation puisse être considérée comme une démission ou un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes prévues par l'article 20 ci-dessus.

Le salarié recevra au moment de son départ, que celui-ci ait lieu à son initiative ou du fait de l'employeur, une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qui pourrait être allouée à un salarié de moins de soixante-cinq ans comptant la même ancienneté, sous réserve de l'option prévue par l'article 31 du règlement de l'Union nationale des institutions de retraite des salariés. Il n'est pas fixé de limite à cette indemnité.

(1) Les dispositions de cet article sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967 (arrêté du 14 mai 1970, art. 1er).

Congés payés.

Les salariés qui ont douze mois de travail effectif dans l'entreprise au 1er juin ont droit à un congé d'une durée totale de quatre semaines de calendrier à condition que les dates de départ et de retour des congés soient respectées.

L'employeur a la faculté d'accorder la quatrième semaine durant les quatre premiers mois de l'année civile.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 14 mai 1970, art. 1er).

Service militaire.

Les membres du personnel appelés sous les drapeaux pour le temps légal de service seront réintégrés dans l'établissement, et si possible dans leur emploi, s'ils en font la demande par lettre recommandée au moins un mois avant la date de leur libération et s'ils prennent leurs fonctions dans le mois qui suivra leur libération.

Ceux qui seront appelés pour une période de réserve reprendront à leur retour leur emploi, les remplaçants ayant été prévenus qu'ils n'étaient que provisoirement affectés à cet emploi.

Pendant les périodes de réserve obligatoire, il sera accordé une rémunération égale à :

- 75 p. 100 du salaire réel pour les chargés de famille ;

- 50 p. 100 du salaire réel pour les mariés sans enfant ;

- 35 p. 100 pour les célibataires.

(1) Les dispositions de cet article sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'article 25 a du livre Ier du code du travail (arrêté du 14 mai 1970, art. 1er).

Congés pour événements familiaux.

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié (après un an de présence dans l'entreprise) :
trois jours ;

- décès du conjoint, d'un enfant, d'un ascendant ou d'un descendant : un jour.

Travail temporaire.

Le commerce en gros de jouets et bimbeloterie étant essentiellement saisonnier, les employeurs conservent la faculté d'embaucher du personnel temporaire suivant les besoins de leurs exploitations.

Les engagements temporaires n'excéderont pas une durée de six mois. Un contrat écrit précisera obligatoirement la durée de cet engagement. Il ne pourra être résilié de part et d'autre que pendant la période d'essai.

Apprentissage.

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux lois des 25 juillet 1919 et 20 mars 1928 incorporées au livre Ier du code du travail.

Le livre II du code du travail tel qu'il est modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 détermine les conditions de travail des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ; en particulier, ceux-ci ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de quarante heures par semaine sauf dérogations exceptionnelles dans les conditions prévues par l'article 18 du livre II du code du travail.

Conciliations.

Les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, *s'il en existe* (1), règlent les conditions de travail qui ne sont pas prévues à la présente convention.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 14 mai 1970, art. 1er).

Salaires garantis.

Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emploi figurant à l'annexe I.

Les appointements mensuels garantis de ce personnel de l'un et l'autre sexe font l'objet de l'annexe II. Ils servent de base au calcul des primes d'ancienneté définies dans la même annexe.

Dispositions finales.

Conformément à l'article 31 c du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Extension.

La présente convention annule et remplace la convention collective du 16 décembre 1937. Dans tout établissement compris dans le champ d'application de la présente convention, les dispositions de cette dernière s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.