

Convention collective nationale des grand magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Objet et champ d'application.](#)
- [Clause de choix.](#)
- [Durée.](#)
- [Dénonciation.](#)
- [Révision.](#)
- [Information du personnel et de ses représentants.](#)
- [Avantages acquis.](#)
- [Droit syndical](#)
- [Représentation du personnel](#)
- [Formation du contrat de travail](#)
- [Exécution du contrat de travail](#)
- [Aménagement et réduction de la durée du travail](#)
- [Travail à temps partiel](#)
- [Absence du salarié et suspension du contrat de travail](#)
- [Résiliation du contrat de travail](#)
- [Formation professionnelle](#)
- [Démonstration](#)
- [Avantages liés à l'ancienneté ou à l'expérience](#)
- [Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation.](#)
- [Dispositions finales](#)

[Objet et champ d'application.](#)

Objet et champ d'application.

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises sises dans l'ensemble du territoire métropolitain et les DOM qui exercent l'activité de grand magasin, magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1 H et 52.1 E (APE : 63.01 et 61.02). Les codes NAF attribués par l'INSEE aux employeurs constituent une présomption de classement.

Clause de choix.

Les établissements peuvent opter entre l'application des textes conventionnels ayant le présent champ d'application et l'application d'une autre convention collective susceptible de régir leur activité, par voie d'accord avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par

voie d'accord avec leurs représentants du personnel, mandatés par les organisations syndicales représentatives sur le plan national. Cette possibilité de choix sera préalablement portée à la connaissance du personnel.

Durée.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entrera en application le lendemain du jour de son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation.

La présente convention peut être dénoncée par chacune des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois, dans les conditions prévues par la loi.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par la loi.

Révision.

La révision de la présente convention ne pourra être demandée que par l'une des organisations signataires.

La demande de révision, adressée par pli recommandé avec accusé de réception, devra être accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront 15 jours au plus tard après la demande de révision.

Information du personnel et de ses représentants.

Dans chaque entreprise ou établissement compris dans le champ d'application de la présente convention, un exemplaire de la convention sera remis à chacun des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel dans l'établissement et un exemplaire en sera affiché.

Avantages acquis.

Conformément à la législation en vigueur, et sous réserve des décisions de modification ou de substitution qui pourront être prises par accord, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuellement acquis.

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent aussi bien pour les employeurs que pour les salariés le droit de s'associer pour la défense des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs.

Absences pour raisons syndicales.

Des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

Démission pour exercice de fonctions syndicales.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant 1 an à partir du moment où il a quitté son emploi, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande doit être présentée dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

Délégués syndicaux.

Les syndicats représentatifs qui constituent une section syndicale dans une entreprise employant au moins 50 salariés peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dont le nombre, le statut et la mission sont fixés par le code du travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, ces syndicats peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical sans que cette désignation lui ouvre un crédit d'heures spécifique.

Affichage des communications syndicales.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des 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.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, sur des lieux de passage fréquentés par les salariés.

Représentation du personnel

Délégués du personnel.

Le nombre, le statut et la mission des délégués du personnel sont fixés par le code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les délégués du personnel ont pour mission :

Comité d'entreprise.

Pour tout ce qui concerne les comités d'entreprises (composition, attributions, fonctionnement, statut des membres élus et des représentants syndicaux), ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprises, il sera fait application des lois et décrets en vigueur.

Organisation des élections.

L'élection des représentants du personnel est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En vertu de ces dispositions :

- les délégués du personnel sont élus dans les établissements dont l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;

- le comité d'entreprise est mis en place dans l'entreprise dont l'effectif a atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;

Déroulement du scrutin.

Il est procédé, dans chacun des collèges, à des votes séparés, au scrutin secret sous enveloppe, pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Le scrutin est de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé comme il est prévu par le protocole électoral.

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

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Comité central d'entreprise.

L'élection des membres du comité central d'entreprise est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux accords d'entreprise.

Les dispositions particulières relatives au fonctionnement dudit comité peuvent faire l'objet d'un règlement intérieur.

Les frais de transport et de séjour entraînés pour les membres du comité par leur participation aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur seront pris en charge par l'entreprise selon les règles en usage dans l'entreprise.

Comité de groupe.

La constitution, la composition et le fonctionnement du comité de groupe seront organisés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Il en sera ainsi notamment de la désignation des représentants du personnel au comité de groupe.

Exercice des fonctions.

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de représentant du personnel sera rémunéré comme temps de travail (tous les éléments du salaire inclus).

La durée de ces fonctions, qui s'exercent soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur, ne doit pas excéder, sauf circonstances exceptionnelles, le nombre d'heures prévu par la loi en fonction de l'effectif de l'établissement.

Formation du contrat de travail

Principes directeurs concernant l'embauche.

L'employeur a le libre choix de ses collaborateurs.

Cependant, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap (1).

Embauche.

Le salarié recevra, lors de son engagement, un exemplaire de son contrat de travail ou une lettre spécifiant sa fonction, sa position dans la classification professionnelle et ses appointements, ainsi que le lieu de travail, sous réserve d'une clause de mobilité pour les cadres (1).

Lors de son engagement, la personne recrutée est invitée à prendre connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant.

Contrat à durée déterminée.

L'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le contrat de travail de droit commun est le contrat fait sans détermination de durée et que le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Période d'essai.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin de vérifier l'état de satisfaction respective des parties.

Exécution du contrat de travail

Ancienneté.

L'ancienneté s'entend de la présence effective dans l'entreprise, depuis le 1er jour du contrat de travail en cours d'exécution, quel qu'ait été l'emploi de début.

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, sans interruption des relations de travail, d'un contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du 1er jour dudit contrat.

Les congés et les périodes de suspension du contrat de travail assimilés par la loi à du travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Changement de situation du salarié.

Le salarié devra communiquer, lors de son engagement et pendant toute la durée de son contrat de travail, toutes les informations sur les éléments de sa situation susceptibles d'avoir des conséquences sur ses obligations à l'égard de l'employeur et sur les obligations de l'employeur à son égard.

Pour toutes modifications 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 ;

Modification du contrat de travail.

Toute modification de fonction entraînant modification de salaire ou de classification fera l'objet d'une notification écrite préalable à l'intéressé et de 1 avenant au contrat de travail signé par les 2 parties.

Mutations et affectations temporaires.

La direction pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation qui n'excèdera pas 3 mois.

Les salariées en situation de grossesse conservent le bénéfice du salaire de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur affectation temporaire pour raison de grossesse, conformément aux dispositions de l'article L. 122-25-1 du code du travail.

Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain.

Lorsqu'un salarié est appelé, à sa demande ou à la demande de l'employeur, 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 (notamment de rémunération) 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 ses fonctions métropolitaines dans l'entreprise.

Dossier du personnel.

Aucun rapport concernant le personnel ne pourra figurer au dossier qu'après signature de l'intéressé ou notification par lettre recommandée.

Le salarié pourra demander par écrit à consulter son dossier personnel. La possibilité lui en sera donnée au plus tard 4 jours après la réception de cette demande qui sera inscrite et datée sur un registre spécial prévu à cet effet.

Le salarié pourra faire connaître ses remarques éventuelles par écrit dans les 4 jours qui suivront la consultation.

Aménagement et réduction de la durée du travail

Durée du travail.

La loi du 19 janvier 2000 a réduit la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine à dater du :

- 1er janvier 2000 dans toutes les entreprises ou unités économiques et sociales employant plus de 20 salariés ;
- 1er janvier 2002 dans les autres entreprises.

L'objectif de la réduction de la durée du travail est en particulier la création d'emplois et la réduction de la précarité.

Durées maximales du travail.

La programmation indicative de la durée du travail des employés ne comportera pas de journées de plus de 9 heures de travail effectif sauf, le cas échéant et dans la limite de 10 heures, pour :

- ceux des employés dont la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 1 ou 2 jours dans la semaine ;
- ceux des employés des magasins populaires à dominante alimentaire pour lesquels l'accomplissement d'une journée de plus de 9 heures par semaine est la condition de la réduction du nombre de jours de travail de 6 à 5 par semaine ;

Négociation annuelle sur la durée du travail.

La durée du travail effectif, telle que définie par la loi, et l'organisation du temps de travail feront l'objet d'une négociation annuelle d'entreprise avec les organisations syndicales représentatives.

Organisation du travail.

Le travail peut être organisé par roulement et par relais, selon des horaires individuels ou collectifs (1).

Il peut être fait application, pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage, de surveillance et de sécurité incendie, des possibilités dérogatoires prévues par l'article 5 du décret portant application de la loi du 21 juin 1936 dans le commerce de détail considéré (2).

Négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Une négociation d'entreprise devra être ouverte avec les organisations syndicales représentatives sur les conditions de l'organisation et de la réduction du temps de travail.

Organisation du temps de travail et réduction du temps de travail.

Plusieurs options sont possibles :

Option 1

Réduction de la durée hebdomadaire du travail.

Option 2 (1)

Réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de congés supplémentaires.

Organisation de l'horaire de la semaine.

La durée du travail peut être répartie inégalement sur les différents jours de travail de la semaine.

Elle peut être répartie sur moins de 5 jours, et notamment sur 4 jours ou 4 jours et demi. La mise en place de cette organisation se fera après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Journée individuelle de travail.

Sous réserve des exceptions définies à l'article 7.1.1 ci-dessus, la durée quotidienne du travail effectif de chaque employé ne peut excéder 9 heures.

Heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail. Elles constituent pour les entreprises un premier moyen de gérer les variations d'activité auxquelles elles sont confrontées ; le recours à la modulation de la durée du travail doit avoir pour conséquence d'en réduire le nombre.

La rémunération des heures supplémentaires est calculée conformément aux dispositions légales.

Dimanche travaillé en application de l'article L. 221-19 du code du travail.

Le travail effectué le dimanche sur autorisation de l'autorité compétente et en application de l'article L. 221-19 du code du travail donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur, durant la quinzaine qui précède ou qui suit ce dimanche.

La rémunération des heures effectuées durant ce dimanche est majorée de 100 %, que ces heures soient comprises ou non dans la durée légale du travail, à l'exclusion de toute autre majoration.

Jours fériés.

Les jours fériés sont ceux déterminés par l'article L. 222-1 du code du travail.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu ni à perte de salaire ni à récupération.

Le 1er Mai est obligatoirement chômé.

La rémunération des heures effectuées durant ces jours fériés est majorée de 100 %, cette majoration incluant la majoration éventuellement due pour heures supplémentaires.

Report de l'heure de fermeture des magasins.

Avant toute décision ayant pour objet de fixer au-delà de 20 heures l'heure de fermeture d'un

magasin, la direction devra consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et engager une négociation sur ses modalités avec les délégués syndicaux.

L'accord éventuel devra préciser notamment :

- l'heure de la fin du travail ;
- le cas échéant, les contreparties dont bénéficieront les salariés ;
- les mesures relatives à la sécurité des salariés.

Congés payés.

a) Les salariés bénéficient du régime des congés établi par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail, précisé et complété par les dispositions suivantes.

b) La période légale des congés est fixée en principe du 1er mai au 31 octobre.

c) La fraction des congés excédant 24 jours ouvrables peut, au gré de l'employeur, être donnée à une époque différente de la période légale.

Astreintes.

Quelle que soit la qualité de l'organisation du travail, il arrive que des interventions doivent être effectuées d'urgence, en dehors de toute programmation, pour éviter ou réparer un accident, assurer le bon fonctionnement des installations nécessaires à la vie de l'entreprise (installations électriques ou informatiques, chaîne du froid) et, plus généralement, assurer la sécurité de la clientèle, du personnel et des installations.

Cadres.

Les articles 7.1 à 7.8 ci-dessus ne s'appliquent pas aux cadres : l'aménagement et la réduction de la durée du travail de ces salariés feront l'objet de dispositions spécifiques, conformément aux stipulations de l'article 11 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Compte épargne-temps (1).

L'employeur pourra, au niveau de l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et négociation d'entreprise, mettre en place un système de compte épargne-temps permettant, à ceux des salariés satisfaisant à la condition d'ancienneté exigée qui en feront la demande, de capitaliser des droits à congés indemnisés dans les conditions indiquées ci-après.

Ouverture du compte.

Lorsqu'un système de compte épargne-temps aura été établi, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement titulaire d'un contrat à durée indéterminée et (1) ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue pourra demander l'ouverture d'un compte épargne-temps.

La demande devra être individuelle et formulée par écrit.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Alimentation du compte.

Le compte épargne-temps institué dans les conditions du présent accord pourra être alimenté (dans la limite maximale de 20 jours par an) par :

- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- les repos compensateurs attribués en remplacement du paiement des heures supplémentaires dans les conditions prévues par le code du travail ;

Tenue du compte.

Le compte sera tenu par l'employeur.

L'employeur devra communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

Le compte devra être exprimé en heures, avec la traduction en jours de repos.

Utilisation du compte.

Le compte épargne-temps a pour vocation essentielle d'assurer l'indemnisation de congés sans solde de longue durée. Il apparaît néanmoins souhaitable d'en permettre également l'utilisation pour les périodes plus brèves, à l'occasion de certains événements importants de la vie familiale. Il convient enfin de prévoir l'utilisation d'éventuels reliquats pour indemniser un congé de fin de carrière.

a) Prise d'un congé d'au moins 2 mois

Incidences du congé sur le contrat de travail.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé.

La période d'absence indemnisée au titre du compte épargne-temps est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et de l'ancienneté.

Reprise du travail.

Sauf si le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation d'activité, le salarié retrouvera, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Rupture du contrat de travail.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales acquittées par l'employeur. Elle pourra éventuellement être réinvestie par le salarié dans un autre compte épargne-temps, dans une autre entreprise, selon les règles prévues par l'accord collectif applicable à celle-ci. Le transfert de la valeur du compte, de l'ancien au nouvel employeur, s'opérera par accord écrit des 3 parties.

Conversion du compte en indemnité.

Les faits qui ouvrent droit, aux termes de l'article R. 442-17 du code du travail, à la liquidation anticipée des droits du salarié à la participation financière aux fruits de l'expansion de l'entreprise permettront aussi au salarié d'obtenir, sur sa demande écrite, le versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales acquittées par l'employeur.

Accord d'entreprise ou d'établissement.

Par accord d'entreprise ou d'établissement, l'employeur et les représentants dûment mandatés des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement pourront convenir de l'institution de compte épargne-temps selon d'autres modalités que celles définies ci-dessus.

Travail à temps partiel

Définition du travail à temps partiel.

Sont considérés comme salariés à temps partiel et comme horaires à temps partiel les salariés et les horaires considérés comme tels par la loi.

Contrat de travail à temps partiel.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Il comporte les différentes mentions prévues par la loi. Il définit notamment les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail, qui devra être notifiée 10 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Durée du travail.

Lorsqu'elle est répartie sur 3 jours ou sur plus de 3 jours par semaine, la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel qui relèvent, à titre principal, du régime général de sécurité sociale et qui n'ont pas d'autre emploi que celui occupé dans l'entreprise ne pourra, sauf demande expresse des intéressés formulée par écrit, être inférieure à 21 heures par semaine.

Rémunération.

La rémunération correspondant à la durée contractuelle du travail est mensualisée suivant la forme applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées suivant les règles prévues par la loi. Chaque heure complémentaire effectuée au-delà du dixième de la durée

hebdomadaire contractuelle de travail donne lieu à une majoration de 25 %.

Heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires qui pourront être effectuées par le salarié sera fixé par le contrat de travail, dans la limite du tiers de la durée contractuelle du travail.

Le salarié pourra décider à tout moment de ne plus effectuer d'heures complémentaires, sous réserve d'en informer son supérieur hiérarchique par écrit au moins 7 jours à l'avance.

Organisation de la journée de travail.

La journée de travail du salarié à temps partiel doit comporter une période continue d'au moins 3 heures de travail effectif. *Lorsque cette période atteindra 4 heures, elle donnera lieu à l'attribution de la pause de 1/4 d'heure prévue à l'article 7.5 de la présente convention (1).*

Outre le temps de pause indiqué ci-dessus, la journée de travail du salarié à temps partiel ne doit pas comporter plus d'une interruption d'activité. La durée de cette interruption ne pourra être supérieure à 2 heures dans les commerces non alimentaires.

Modulation du travail à temps partiel sur l'année.

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, les horaires contractuels des salariés à temps partiel peuvent être modulés sur l'année si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions fixées par cet accord.

Pour être appliquée, cette modulation devra avoir été expressément prévue par le contrat de travail ou par un avenant au contrat.

Mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction -, compte tenu des adaptations prévues par la présente convention et les accords d'entreprise ou d'établissement.

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

Priorité d'attribution d'emplois à temps complet ou à temps partiel.

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 ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Absence du salarié et suspension du contrat de travail

Obligation d'informer.

Tout salarié empêché d'assurer son travail doit en informer le plus tôt possible son employeur et justifier de son absence.

Obligations militaires.

Le cas des absences occasionnées par l'appel de préparation à la défense, l'accomplissement du service national obligatoire ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel et le salarié, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, reçoit pendant la durée de cette période une allocation égale à :

- 100 % de son salaire s'il est père ou mère de famille ;

Désignation comme juré.

Le salaire qui aura été désigné comme juré ne subira pas de perte de salaire du fait de la suspension du contrat entraînée par la vacance, à charge pour lui de reverser à son employeur le montant de ses indemnités dans la limite du salaire maintenu pendant la suspension du contrat entraînée par la vacance.

Maladie.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie constatée par certificat médical ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat (1).

Si l'absence impose le remplacement effectif du salarié et que l'employeur envisage de mettre fin au contrat, les dispositions suivantes seront applicables (1) :

- le salarié dont le contrat aura été rompu dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison s'il en fait la demande ;

Accidents du travail.

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie sont applicables aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la condition de 1 an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident de trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail proprement dit.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

Maternité et adoption.

Un congé est accordé aux salariées en état de grossesse, selon les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

Les intéressés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon à leur assurer le maintien à 100 % de leur salaire pendant 18 semaines.

Congé parental.

Congés pour maladie d'un enfant.

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade (1).

Au cas où les intéressés percevraient de ce fait des prestations en espèces au titre du fonds d'action sanitaire et social, l'employeur compléterait lesdites indemnités à concurrence de 100 % du salaire net des intéressés, dans la limite de 8 jours par an et par enfant à charge.

Congés pour événements familiaux.

Les salariés bénéficieront, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, de congés exceptionnels non assimilés à un temps de travail effectif sauf pour la détermination du congé annuel, accordés dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;

- mariage du salarié (après 1 an de présence dans l'entreprise) : 6 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

- mariage d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable ;

Résiliation du contrat de travail

Licenciement.

Les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail sont applicables aux licenciements individuels, sous la réserve suivante : le délai de 1 jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 entre la date fixée pour l'entretien sur le licenciement envisagé et la notification du licenciement est porté à 3 jours francs, afin de donner au salarié qui aurait des observations à formuler la faculté de le faire, lui-même ou avec le concours d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dans les 3 jours qui suivent la date fixée pour l'entretien.

Licenciement économique.

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 des charges de famille, et en particulier celles de parents isolés, de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, et des qualités professionnelles.

Délai-congé.

Après expiration de la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée, pour chacune des grandes catégories de salariés (employés, agents de maîtrise, cadres), comme il est indiqué ci-dessous :

- pour les cadres : 3 mois ;

- pour les agents de maîtrise : 2 mois ;

- pour les employés :

- 15 jours si l'intéressé a moins de 6 mois d'ancienneté ;

- 1 mois si l'intéressé a plus de 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;

Indemnité de licenciement.

Tout salarié licencié alors qu'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et qu'il ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée à partir du salaire mensuel moyen défini comme le 12^e de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat (1).

Départ ou mise à la retraite.

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi : tout salarié peut prendre sa

retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale (1).

Le départ du salarié qui en prend l'initiative est notifié à l'employeur avec un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Mise à la retraite (1)

La mise à la retraite du salarié est de droit à l'âge de 60 ans, sauf si l'intéressé justifie d'un nombre de trimestres de cotisation à l'égard de l'ensemble des régimes d'assurance-vieillesse de la sécurité sociale inférieur à celui exigé pour l'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein.

Réembauchage.

Au cas où diverses priorités de réembauchage viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

Invalidité.

Si un salarié est classé par les institutions gestionnaires du régime général de la sécurité sociale en invalidité permanente du 2^e ou du 3^e groupe, il sera invité à se présenter devant le médecin du travail afin que celui-ci puisse se prononcer sur son aptitude au travail.

Formation professionnelle

Finalités de la formation professionnelle.

La formation professionnelle doit être considérée comme un investissement effectué au bénéfice commun des salariés, qu'elle aide à conserver et améliorer leur employabilité (et notamment leur aptitude au changement), et des entreprises, dont elle doit normalement améliorer la compétitivité.

Elle est un facteur essentiel d'insertion des jeunes dans la vie active.

Dans les entreprises commerciales, elle est aussi un moyen d'amélioration de la qualité du service de la clientèle, indispensable au maintien de la compétitivité.

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.

1. A l'intention des jeunes embauchés seront instaurées ou développées des procédures d'accueil appropriées.

Deux dispositions du code du travail appelleront de la part des entreprises une attention particulière.

Apprentissage.

Les parties signataires affirment leur attachement au système de formation qu'est l'apprentissage, qui fait l'objet des dispositions du titre Ier du livre Ier du code du travail.

Elles marquent leur intérêt pour le développement des actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Contrats d'insertion en alternance.

Les parties signataires incitent les entreprises à permettre aux jeunes de moins de 26 ans, libérés de l'obligation scolaire, de compléter leur formation initiale en participant à des actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle dans le cadre d'un contrat d'orientation, d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation.

Dans le cadre des contrats définis ci-dessus, conclus dans les conditions fixées au livre IX du code du travail, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur.

Contrat de qualification.

Le contrat de qualification est un contrat de travail à durée déterminée qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale par une formation professionnelle, soit qu'ils n'aient pas acquis de qualification au cours de leur scolarité, soit qu'ils aient acquis une

qualification qui ne leur permet pas d'obtenir un emploi.

Pendant la durée du contrat (comprise entre 6 et 24 mois), l'employeur s'engage à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

Contrat d'adaptation.

Le contrat d'adaptation est un contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, qui s'adresse à des demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans pour lesquels un complément de formation est nécessaire pour leur permettre de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi.

Si le contrat est à durée déterminée, conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail, sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Contrat d'orientation.

Le contrat d'orientation est un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet de permettre l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi en favorisant leur orientation professionnelle par une première expérience en entreprise et par l'élaboration d'un projet professionnel.

Le contrat d'orientation est ouvert :

Formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Pour l'organisation de la formation professionnelle continue, il sera fait application des dispositions du livre IX du code du travail ainsi que des accords interprofessionnels.

L'organisation de la formation professionnelle continue devra assurer l'égalité d'accès à ladite formation entre hommes et femmes, ainsi qu'entre travailleurs handicapés et autres salariés.

Les entreprises faciliteront aux salariés l'assistance aux cours de formation professionnelle continue ainsi que la passation des examens.

Nature et ordre de priorité des actions de formation.

L'article L. 900-2 du code du travail énumère les différents types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Parmi toutes ces actions, ont une vocation naturelle à figurer dans les plans de formation des entreprises celles ayant pour objet :

- de concourir à l'entretien et au perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- de préparer ou d'accompagner une mutation, une promotion ou une reconversion.

Mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Une négociation portant sur la mise en oeuvre du capital de temps de formation sera engagée dans la branche dans les 12 mois suivant la date d'application de la présente convention.

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

A tout salarié qui aura suivi avec assiduité l'un des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise sera délivrée une attestation de fin de stage.

Cette attestation sera remise au salarié au plus tard à l'expiration d'un délai de 1 mois suivant le stage.

Parmi les mentions qui devront être portées sur ce document figureront en toute occurrence :

- le nom et le ou les prénoms du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage, ainsi que la durée du stage ;

Actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés.

Les entreprises sont incitées à mettre en oeuvre une politique globale " formation-qualification ", permettant d'ouvrir des perspectives de carrière aux salariés les moins qualifiés, notamment aux jeunes de moins de 25 ans.

Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation.

Les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, des solutions innovantes seront envisagées pour délocaliser les stages et éviter des déplacements dans la mesure du possible.

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le cadre de la formation.

Chaque année, le comité d'entreprise (ou d'établissement), au cours d'une réunion tenue avant le 15 novembre :

- examine le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;

Dispositions financières.

Celles des entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention qui emploient moins de 10 salariés verseront à l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due :

- l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit 0,1 % du

montant des salaires de l'année de référence ;

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est instituée.

Cette commission, investie des missions définies par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale représentative au niveau national et de représentants de l'union du grand commerce de centre-ville en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales.

Démonstration

Définition de la démonstration - Situation des démonstrateurs.

Dans le champ d'application de la présente convention collective, on entend par démonstration la pratique commerciale qui consiste à mettre à la disposition d'un fournisseur, dans le cadre d'un accord global de coopération commerciale, un emplacement sur lequel il fait assurer par un ou plusieurs de ses salariés la promotion et la vente des articles qu'il produit et/ou commercialise.

Avantages et garanties conventionnels.

S'il n'existe pas de convention collective qui lui soit applicable, l'entreprise qui emploie un ou plusieurs démonstrateurs ou démonstratrices fera bénéficier ce ou ces salarié(e)s de l'ensemble des avantages ou garanties conventionnels accordés par la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires aux employés du magasin dans lequel ils sont détachés.

Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise.

Les démonstrateurs et démonstratrices employés par des entreprises dans lesquelles il n'y a pas de comité d'entreprise auront accès aux activités sociales et culturelles du magasin dans lequel ils exercent leur activité, dans les mêmes conditions que les salariés dudit magasin.

Charte sociale.

Le détachement du démonstrateur (ou de la démonstratrice) fera l'objet d'une charte sociale, annexée à l'accord de coopération commerciale conclu entre le directeur du magasin et le fournisseur, qui fixera l'ensemble des obligations des parties au bénéfice du salarié détaché, et notamment :

- la garantie de rémunération qui, en tout état de cause, ne sera pas inférieure à celle accordée par la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires aux salariés du magasin pour un emploi de même nature ;

Instances représentatives du personnel.

La représentation du personnel de démonstration relève de l'ordre public social ; elle doit être assurée dans les conditions fixées par la loi et précisées par la jurisprudence.

Il est rappelé que, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, les démonstrateurs et démonstratrices :

- sont électeurs et éligibles pour l'élection des délégués du personnel du magasin dans lequel ils sont détachés ;

- peuvent être élus comme membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dudit magasin ;

Avantages liés à l'ancienneté ou à l'expérience

Congés supplémentaires d'ancienneté.

Les salariés qui avaient droit à un ou plusieurs jours supplémentaires de congé en considération de leur ancienneté à la date à laquelle la convention collective de branche qui leur était applicable (convention collective des employés ou des cadres, des grands magasins ou des magasins populaires) a cessé de produire effet continueront d'acquérir des droits à congé supplémentaire à ce titre, à raison de 1 jour supplémentaire par tranche de 10 ans, dans la limite de 4 jours pour ancienneté au maximum.

Prime d'ancienneté.

Les employés qui bénéficiaient d'une prime d'ancienneté à la date à laquelle la convention collective de branche qui leur était applicable (convention collective des employés des grands magasins ou convention collective des employés des magasins populaires) a cessé de produire effet continueront d'en bénéficier, selon le montant qui leur était applicable à cette date.

Prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail.

Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des majorations de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation.

Les différends relatifs à l'application ou à l'interprétation de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée seront déférés à une commission paritaire, composée de représentants des organisations signataires et qui se réunira dans un délai maximum de 15 jours.

Dispositions finales

Avenants et accords particuliers.

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

Dépôt de la convention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, le texte de la présente

convention, de ses annexes et avenants sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Adhésions ultérieures.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, peuvent adhérer à la présente convention toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement.