

**MAISONS D'ALIMENTATION À SUCCURSALES, SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS  
(GÉRANTS MANDATAIRES)**

**Brochure n° 3007**

**Générée le 30/06/2016**



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

---

**Consulter nos offres d'abonnement**

---

# Sommaire

<b>Accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés "gérants mandataires" du 18 juillet 1963. Mis à jour par accord du 24 septembre 1984. Etendu par arrêté du 25 avril 1985 JORF 14 mai 1985.....</b>	<b>1</b>
Texte de base.....	1
<b>ACCORD COLLECTIF NATIONAL du 18 juillet 1963.....</b>	<b>1</b>
Preamble.....	1
Liberté syndicale.....	2
Champ d'application.....	2
Obligation des entreprises en matière de formation.....	2
Classement des gérances.....	5
Minimum garanti.....	5
Taux de commission contractuel.....	5
Cogérance.....	6
Ouverture des droits aux prestations de sécurité sociale.....	6
Contrôle de santé.....	6
Régime de prévoyance.....	6
Retraite complémentaire.....	9
Assurance chômage.....	9
Garantie de l'emploi.....	9
Rupture du contrat de gérance.....	10
Indemnité de résiliation de contrat.....	10
Prime pour services rendus.....	10
Indemnité de départ à la retraite.....	11
Calcul de l'indemnité.....	11
Participation aux fruits de l'expansion.....	11
Mutation.....	11
Inventaires et arrêtés de comptes.....	12
Garantie.....	13
Responsabilité du gérant pour les marchandises qui lui sont confiées.....	13
Responsabilité du gérant mandataire non salarié en cas de chèque sans provision.....	13
Equipement, entretien des magasins.....	13
Remboursement des freintes.....	14
Tournées et livraisons à domicile.....	14
Frais de correspondance avec le siège et la société.....	14
Logement.....	14
Ouverture des magasins.....	14
Fermeture provisoire pour travaux.....	15
Expression directe des gérants mandataires non salariés.....	15
Participation des gérants mandataires non salariés à la politique commerciale.....	15
Congés payés.....	15
Indemnités particulières.....	15
Représentation des gérants mandataires non salariés et des syndicats.....	16
Commission nationale de conciliation.....	17
Arbitrage.....	17
Indemnisation des gérants mandataires non salariés participant aux réunions paritaires.....	17
Bilan d'application.....	18
Durée de l'accord collectif.....	18
Date d'application.....	18
Extension.....	18
Publicité.....	18
Textes Attachés.....	19
Avenant n° 42 du 13 janvier 2003 relatif aux salaires minima et au régime de prévoyance.....	19
Objet de l'avenant.....	19
Minima garantis.....	19
Régime de prévoyance.....	19
Calcul de l'indemnité.....	19
Date d'application.....	19
Publicité.....	20
Extension.....	20
Avenant n° 44 du 1 mars 2004 relatif au départ et à la mise à la retraite.....	20
Objet de l'avenant.....	20
Départ et mise à la retraite.....	20
Date d'application.....	20
Publicité.....	21
Extension.....	21
Avenant n° 45 du 21 juin 2004 relatif à la prévoyance, au départ et à la mise à la retraite.....	21
Objet de l'avenant.....	21
Régime de prévoyance.....	21
Départ et mise à la retraite.....	21
Date d'application.....	22
Publicité.....	22
Extension.....	22
Adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) Lettre d'adhésion du 25 octobre 2004.....	22
Avenant n° 46 du 10 janvier 2005 relatif aux salaires et aux congés payés.....	22
Objet de l'avenant.....	22

# Sommaire

**Accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés "gérants mandataires" du 18 juillet 1963. Mis à jour par accord du 24 septembre 1984. Etendu par arrêté du 25 avril 1985 JORF 14 mai 1985.**

Minima garantis.....	23
Congés payés.....	23
Institutions représentatives des gérants.....	23
Indemnisation des gérants participant aux réunions paritaires.....	23
Date d'application.....	23
Publicité.....	23
Extension.....	23
Avenant n° 47 du 9 janvier 2006 relatif aux minima garantis et aux institutions représentatives.....	24
Objet de l'avenant.....	24
Minima garantis.....	24
Institutions représentatives des gérants.....	24
Date d'application.....	24
Publicité.....	24
Extension.....	24
Avenant n° 48 du 17 février 2006 relatif à la formation professionnelle (DIF et CQP).....	25
Objet de l'avenant.....	25
Date d'application.....	25
Publicité.....	25
Extension.....	25
Avenant n° 49 du 8 janvier 2007 portant modification des articles 5, 10 et 36.....	25
Avenant n° 50 du 21 janvier 2008 portant modifications d'articles de la convention.....	26
Avenant n° 51 du 19 janvier 2009 portant modifications des articles 5, 36 et 37.....	28
Avenant n° 52 du 14 octobre 2009 relatif à la prévoyance.....	29
Avenant n° 53 du 14 octobre 2009 à l'accord du 18 juillet 1963.....	33
Objet de l'avenant.....	33
Modification de l'accord collectif national.....	33
Date d'application.....	45
Publicité.....	45
Extension.....	45
Avenant n° 54 du 25 janvier 2010 portant diverses modifications à la convention.....	45
Avenant n° 55 du 31 janvier 2011 relatif à diverses modifications à la convention.....	47
Avenant n° 57 du 28 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013.....	48
Avenant n° 56 du 30 janvier 2012 portant modification des articles 5, 16 et 36 de la convention.....	49
Avenant n° 58 du 11 mars 2013 relatif aux cotisations du régime prévoyance.....	50
Avenant n° 59 du 24 février 2014 relatif aux minima garantis et aux indemnités.....	51
Avenant n° 60 du 26 janvier 2015 relatif aux minima garantis et aux indemnités.....	52
Avenant n° 61 du 26 janvier 2015 relatif à la portabilité des garanties de prévoyance.....	52
Avenant n° 62 du 26 janvier 2015 relatif à la formation professionnelle.....	53
Avenant n° 63 du 18 mai 2015 relatif à la formation professionnelle.....	54
Textes Extensions.....	57
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 15 mai 1997.....	57
Arrêté portant extension d'un accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 14 mai 1985.....	57
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 6 février 1986.....	58
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 7 février 1987.....	58
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 23 février 1988.....	58
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 31 mars 1989.....	58
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 2 mai 1996.....	59
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés (n° 1314). JORF 19 février 2003.....	59
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 10 avril 1999.....	60
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 10 juin 1998.....	60
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 14 juillet 2000.....	61
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 16 juin 2002.....	61
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 31 juillet 1999.....	62
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (n° 1314). JORF 25 novembre 2004.....	62
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (n° 1314). JORF 26 juillet 2005.....	63
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (n° 1314). JORF 8 août 2004.....	63
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à	

# Sommaire

<b>Accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés "gérants mandataires" du 18 juillet 1963. Mis à jour par accord du 24 septembre 1984. Etendu par arrêté du 25 avril 1985 JORF 14 mai 1985.</b>	
succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 15 avril 1995.....	64
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 4 juin 1994.....	64
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 25 mai 1993.....	65
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 6 mai 1992.....	65
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 2 mai 1992.....	65
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 11 avril 1991.....	66
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 4 mai 1990.....	66
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 28 février 1990.....	66
Textes Salaires.....	67
Salaires.....	67
Salaires et indemnités au 1er janvier 2000.....	67
Salaires.....	67
Salaires et indemnités au 1er janvier 2003.....	67
Salaires.....	67
Objet de l'avenant.....	68
<b>Accord national du 7 décembre 1994 sur l'adhésion au fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce (Forco).....</b>	<b>69</b>
Texte de base.....	69
Adhésion au fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce (Forco).....	69
Adhésion au Forco.....	69
Champ d'application de l'accord.....	69
Opérateurs financiers.....	69
Ressources de la section.....	70
Date d'application.....	71
Publicité, extension.....	71
Textes Extensions.....	72
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 20 octobre 1995.....	72
<b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>	<b>74</b>
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	75
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	76
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	77
4. La rupture conventionnelle est.....	78
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	79
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	80
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	81
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	82
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	83
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	84
<b>Comment lire efficacement sa convention collective.....</b>	<b>85</b>
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	86
a. Définition de la convention collective.....	86
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	86
c. Utilité de la convention collective.....	86
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	87
a. L'activité de l'entreprise.....	87
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	87
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	87
d. Les mentions du contrat de travail.....	88
e. L'affichage dans l'entreprise.....	88
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	89
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	89
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	90
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	90
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	90
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	90
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	91
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	91
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	93
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	93
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	93
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	93
d. La disparition des organisations signataires.....	93
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	94

# Sommaire

## Comment lire efficacement sa convention collective

a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	94
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	94
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	96
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	97

# **Accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés "gérants mandataires" du 18 juillet 1963. Mis à jour par accord du 24 septembre 1984. Etendu par arrêté du 25 avril 1985 JORF 14 mai 1985.**

## **Texte de base**

### **ACCORD COLLECTIF NATIONAL du 18 juillet 1963**

Syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, 21 bis, rue Lord-Byron, 75008 Paris ;

Fédération des travailleurs des commerces et industries de l'alimentation C.G.T.-F.O., 198, avenue du Maine, 75630 PARIS CEDEX 14.

Fédération française des syndicats des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie C.F.D.T., le 1er mars 1967 ;

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation du tourisme, des loisirs, du spectacle, des hôtels, cafés, restaurants, bars, cantines et employés de maison C.F.T.C., les 4 août 1971 et 2 avril 1975 ;

Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires C.G.C., le 29 mars 1979.

Fédération service commerce crédit C.F.D.T., le 26 août 1980.

Fédération nationale des syndicats indépendants de l'alimentation, distribution, commerce et connexes U.F.T., le 28 février 1985.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, le 25 octobre 2004 (BOCC 2005-12).

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Le présent accord collectif, fixant les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises adhérant à la fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), et leurs gérants mandataires non salariés, est conclu en exécution des articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail précisant la situation, au regard de la législation du travail, des gérants non salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail, en référence aux articles L. 2222-1 à L. 2222-6, L. 2231-6, L. 2251-1, L. 2254-1 à L. 2254-11, L. 2261-1 à L. 2261-3, L. 2261-7 à L. 2261-11, L. 2261-13 à L. 2261-14, L. 2262-1 à L. 2262-4, L. 2262-9 et D. 2231-1.

L'accord de base, signé le 18 juillet 1963 par :

- le syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, 12, rue Euler, 75008 Paris ;

- la fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;

- et la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14,

auquel ont adhéré ultérieurement :

- la fédération française des syndicats des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie CFDT, le 1er mars 1967 ;

- la centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, des loisirs, du spectacle, des hôtels, cafés, restaurants, bars, cantines et employés de maison CFTC, les 4 août 1971 et 2 avril 1975 ;

- la fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires CFE-CGC, le 29 mars 1979, a été modifié postérieurement par 21 avenants et intègre, au 1er juillet 1984, les garanties résultant du protocole d'accord du 29 juin 1984, signé par :

- la fédération nationale des coopératives de consommateurs, tour Mattéi, 207, rue de Bercy, 75012 Paris ;

- le syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, 12, rue Euler, 75008 Paris,

et

- la fédération des services CFDT, 14 rue Scandicci, 93508 Pantin ;

- la fédération CFTC commerce, services et force de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes CFT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

- la fédération agroalimentaire CFE-CGC, 34, rue Salvador-Allende, 92000 Nanterre.

Ces garanties, reconnues aux gérants mandataires non salariés en application des articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail, tiennent compte du caractère spécifique de leur profession.

Cette spécificité est liée au fait qu'en vue d'assurer le plus souvent un indispensable service de proximité, les succursales sont disséminées sur le territoire et fort éloignées, dans bien des cas, des directions des sociétés qui en sont propriétaires.

Compte tenu de cette situation, les parties contractantes ont reconnu la nécessité d'assurer la gestion de ces succursales par l'intermédiaire de gérants mandataires non salariés.

Il est rappelé que les spécificités du contrat du gérant mandataire non salarié résultent du fait que, vis-à-vis de la clientèle, les gérants mandataires non salariés se comportent en commerçant. Ceci implique :

- indépendance du gérant mandataire non salarié dans la gestion de l'exploitation du magasin qui lui est confié, c'est-à-dire autonomie de celui-ci dans l'organisation de son travail en dehors de toute subordination juridique ;

- intéressement direct à l'activité du magasin par des commissions calculées sur le montant des ventes.

Ces principes gouvernent donc le contrat de mandat d'intérêt commun signé entre les sociétés et les gérants mandataires non salariés : la clause de fourniture exclusive avec vente à prix imposé est une modalité commerciale qui ne modifie pas la nature du contrat.

En signant le présent protocole, les parties ont la volonté expresse de valoriser la fonction de gérant mandataire non salarié par des garanties sociales et commerciales adaptées aux conditions spécifiques du métier.

Elles ont décidé d'instituer ces garanties par la voie conventionnelle qui paraît la mieux adaptée à la solution des problèmes posés.

L'exercice du droit syndical étant respecté dans les sociétés à succursales, elles souhaitent discuter, dans tous les cas, l'évolution potentielle du statut de gérant mandataire non salarié avec les organisations syndicales professionnelles nationales représentatives de ces derniers et signataires du présent accord collectif ou celles qui l'auraient signé par la suite.

## **Liberté syndicale**

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les représentants des sociétés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour leurs gérants mandataires non salariés, d'adhérer à un syndicat ou groupement professionnel constitué en vertu de la deuxième partie du livre 1er du code du travail.

En particulier, les entreprises s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat déterminé pour leurs décisions en ce qui concerne la signature ou la rupture du contrat de gérance.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de tout acte, comme étant en violation du principe énoncé aux paragraphes ci-dessus, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable ; à défaut, l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord pourra soumettre la question à la commission paritaire de conciliation instituée à l'article 37 ci-dessous.

## **Champ d'application**

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Les dispositions du présent accord règlent les rapports entre les entreprises de commerce de détail alimentaire de proximité ou spécialisé et les gérants mandataires non salariés des deux sexes dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail qui assurent le cas échéant, en qualité de gérants mandataires non salariés employeurs lorsqu'ils sont amenés à embaucher, pour une période déterminée ou indéterminée, ou à reprendre des salariés, à leurs frais et sous leur entière responsabilité la gestion et l'exploitation des succursales de commerce alimentaire appartenant à ces entreprises.

L'accord s'applique sur tout le territoire national à toute entreprise de commerce de détail alimentaire de proximité ou spécialisé possédant au moins 2 succursales gérées et exploitées par des gérants mandataires non salariés.

Il n'est toutefois pas applicable aux gérants mandataires non salariés des succursales des sociétés revêtant la forme coopérative ni aux gérants mandataires dont le statut est défini aux articles L. 146-1 et suivants du code de commerce.

## **Obligation des entreprises en matière de formation**

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

Les gérants mandataires bénéficient des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation professionnelle continue.

A. - Avant la signature du contrat

a) Formation préalable.

Préalablement à la signature du contrat, les entreprises doivent assurer une formation gratuite des futurs gérants se déroulant au maximum sur une semaine.

Cette formation devra combiner une formation théorique et un entraînement pratique en succursale axés sur le commerce en général et les spécificités du métier de gérant.

Les frais d'hébergement et de déplacement éventuels des candidats sont pris en charge suivant les règles en usage dans chaque société.



b) Information de base.

Avant la signature du contrat, une information de base sera fournie au candidat qui comportera au moins :

- des données générales sur la société ;
- le chiffre d'affaires annuel réalisé au cours des deux derniers exercices écoulés par la succursale qu'il est envisagé de lui confier ;
- le cas échéant, le chiffre d'affaires que peut espérer réaliser le futur gérant ;
- la copie du contrat de mandat, laquelle devra être délivrée au moins dix jours avant la date de son entrée en vigueur ;
- un exemplaire de l'accord collectif national ainsi que des annexes éventuelles " retraite et prévoyance ".

B. - Après la signature du contrat

a) Formation complémentaire.

Les gérants bénéficieront lors de leur prise de gestion d'une formation professionnelle théorique et pratique d'une semaine minimum portant, notamment, sur :

- l'organisation personnelle ;
- le suivi du stock et la passation des commandes ;
- la tenue du livre de caisse ;
- la vérification des comptes de la succursale ;
- la législation et la réglementation applicables à leur activité.

La formation pratique sera axée principalement sur la gestion des produits frais (B.O.F., fruits et légumes, etc.).

b) Assistance commerciale et professionnelle.

Pendant toute la durée du contrat, à chaque fois que les gérants en feront la demande, les sociétés mettront à leur disposition leur expérience.

En outre, chaque entreprise mettra en place à l'intention des nouveaux gérants, afin de favoriser leurs chances de succès, une assistance commerciale et professionnelle particulière pendant le premier mois de gestion. Cette assistance sera poursuivie au plan administratif au moins jusqu'à l'arrêté de compte suivant le premier inventaire. A cette occasion, il sera procédé à l'évaluation de l'activité professionnelle depuis l'entrée en fonctions.

c) Perfectionnement professionnel.

Les gérants bénéficieront, au cours de leur carrière, du perfectionnement professionnel qui pourra être nécessité, notamment par l'introduction de nouvelles technologies ou la commercialisation de nouveaux produits.

**Article 3**  
En vigueur étendu

A. - Avant la signature du contrat

a) Formation préalable

Préalablement à la signature du contrat, les entreprises doivent assurer une formation gratuite des futurs gérants mandataires non salariés se déroulant au minimum sur 1 semaine.

Cette formation devra combiner une formation théorique et un entraînement pratique en succursale, axés sur le commerce en général et les spécificités du métier de gérant mandataire non salarié.

Les frais d'hébergement et de déplacement éventuels des candidats sont pris en charge suivant les règles en usage dans chaque société.

b) Information de base

Avant la signature du contrat, une information de base sera fournie au candidat qui comportera au moins :

- des données générales sur la société ;
- le chiffre d'affaires annuel réalisé au cours des deux derniers exercices écoulés par la succursale qu'il est envisagé de lui confier ;
- le cas échéant, le chiffre d'affaires que peut espérer réaliser le futur gérant mandataire non salarié ;
- la copie du contrat de mandat, laquelle devra être délivrée au moins 10 jours avant la date de son entrée en vigueur ;
- un exemplaire de l'accord collectif national ainsi que les annexes éventuelles « Retraite et prévoyance ».

Les futurs gérants mandataires non salariés se verront rappeler, d'une part, qu'ils disposent de toute la latitude, en vertu de l'article L. 7322-2 du code du travail, d'embaucher des salariés à leurs frais et sous leur entière responsabilité et, d'autre part, qu'ils pourront être amenés, le cas échéant, à reprendre des salariés présents dans la succursale dont ils accepteraient préalablement la gestion, cette reprise résultant de l'application des dispositions relatives au maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise.

B. - Après la signature du contrat

Chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, d'un compte personnel de formation (CPF) qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications, en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Le présent article précise les modalités d'application particulières aux gérants mandataires non salariés des dispositions légales relatives au CPF, adaptées aux conditions spécifiques de leur métier, ceux-ci bénéficiant par ailleurs d'une formation complémentaire théorique et pratique lors de leur prise de gestion et d'une assistance commerciale et professionnelle pendant toute la durée d'exécution du contrat de gérant mandataire non salarié.

#### a) Formation complémentaire

Les gérants mandataires non salariés bénéficieront lors de leur prise de gestion d'une formation complémentaire théorique et pratique de 1 semaine minimum portant, notamment, sur :

- l'organisation personnelle ;
- le suivi du stock et la passation des commandes ;
- la tenue du livre de caisse ;
- la vérification des comptes de la succursale ;
- la législation et la réglementation applicables à leur activité.

La formation pratique sera axée principalement sur la gestion des produits frais (BOF, fruits et légumes...).

Si les gérants mandataires non salariés devaient, en application des dispositions relatives au maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise, avoir repris des salariés, l'entreprise se tiendra à leur disposition pour leur faire bénéficier, sans instructions personnelles de sa part, d'une formation spécifique adaptée aux gérants mandataires non salariés employeurs.

#### b) Assistance commerciale et professionnelle

Pendant toute la durée du contrat, à chaque fois que les gérants mandataires non salariés en feront la demande, les sociétés mettront à leur disposition leur expérience notamment un accompagnement adapté pour les gérants mandataires non salariés employeurs dans la gestion du personnel qu'ils auront repris ou fait le choix d'embaucher, à leurs frais et sous leur entière responsabilité.

Des modalités particulières de cet accompagnement pourront être fixées dans le cadre de négociations au niveau des entreprises, dans le respect des principes fondamentaux du statut fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail.

1. Les sociétés mandantes mettent à la disposition des gérants mandataires non salariés, pendant toute la durée du contrat et à leur demande, leur expérience, en leur faisant bénéficier, le cas échéant, d'un perfectionnement professionnel afin d'assurer leur adaptation à l'introduction de nouvelles technologies ou à la commercialisation de nouveaux produits. En outre, pour contribuer à leurs chances de succès, chaque entreprise met en place à l'attention des nouveaux gérants mandataires non salariés une assistance commerciale et professionnelle particulière pendant le premier mois de gestion. Cette assistance sera poursuivie au plan administratif au moins jusqu'à l'arrêté de compte suivant le premier inventaire.

2. Tous les 2 ans, les gérants mandataires non salariés bénéficient s'ils le souhaitent d'un entretien avec un représentant de la société mandante ayant été formé à cet effet, consacré à leurs besoins de formation et, plus largement, à leurs perspectives professionnelles, étant rappelé, compte tenu des spécificités du métier qu'ils exercent, la liberté dont ils disposent en ce domaine.

Tous les 4 ans, il sera dressé un état des lieux récapitulant le parcours du gérant mandataire non salarié et des actions de formation dont il peut bénéficier, à son initiative, dans le cadre de son CPF.

#### c) Compte personnel de formation

Les parties au présent accord ont décidé d'instituer par la voie conventionnelle, au profit des gérants mandataires non salariés, des dispositions d'alimentation et d'utilisation de leur CPF, propres à leurs métier et statut. Ces dispositions se substituent, à compter du 1er janvier 2015, à celles relatives au droit individuel à la formation (DIF).

1. Chaque gérant mandataire non salarié sera informé, dans le mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions du présent accord relatives au CPF, des droits qu'il aura définitivement acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 sur la base d'une conversion de 120 heures pour 12 jours acquis (au prorata en cas de droit incomplet). Ces droits pourront être utilisés, dans le cadre du CPF, jusqu'au 31 décembre 2020, date au-delà de laquelle ils seront définitivement perdus. Ils ne seront pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 150 heures visé au 2 du présent article. Pour le suivi d'une formation, ils pourront être, le cas échéant, complétés par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite de 150 heures.

2. Les gérants mandataires non salariés étant libres dans l'organisation de l'exercice personnel de leur activité professionnelle, leur CPF est alimenté selon une base forfaitaire annuelle de 24 heures jusqu'à 120 heures, puis sur une base forfaitaire annuelle de 12 heures, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

3. La mise en oeuvre du CPF relève de l'initiative du gérant mandataire non salarié, qui devra s'assurer que la formation qu'il souhaite suivre est éligible à la mobilisation de son CPF. Le gérant mandataire non salarié qui souhaite suivre une formation doit prendre les mesures nécessaires pour que la gestion du magasin qui lui a été confiée, conjointement ou pas avec d'autres gérants mandataires non salariés, soit maintenue dans les conditions figurant au présent accord et à son contrat de mandat. Il perçoit, en plus de sa commission, une allocation forfaitaire égale à 1/600 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente, par journée complète de formation, sur présentation d'un justificatif, c'est-à-dire d'une attestation de présence établie par l'organisme de formation.

4. Les parties signataires confient à la commission paritaire le soin d'élaborer, si besoin, une liste de certifications éligibles au CPF pour les gérants mandataires non salariés, en complément de celles déjà accessibles. Cette liste pourra être mise à jour par la commission paritaire aussi souvent que nécessaire.

#### d) Certificat de qualification professionnelle

Les signataires créent un certificat de qualification professionnelle gérant mandataire non salarié de commerce de proximité à prédominance alimentaire et valident son cahier des charges ; ils disposent d'un exemplaire des documents adoptés.

Celui-ci sera révisé et mis à jour paritairement chaque année, si nécessaire. Il définit la qualification de gérant mandataire non salarié de commerce de proximité à prédominance alimentaire, le plan de formation, les modalités de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les situations d'évaluation requises pour la validation du CQP.

Une commission paritaire de validation du CQP est instituée. Son secrétariat est assuré par la FCD.

#### e) Financement

Les parties signataires rappellent l'adhésion des entreprises mandantes au FORCO, OPCA du commerce et de la distribution.

Elles lui versent une contribution obligatoire unique de 1 %, assise sur les commissions de l'année de référence versées aux gérants mandataires non salariés.

L'OPCA consacre une partie de cette contribution, correspondant au moins à 0,2 % des commissions de l'année de référence, au financement des actions de formation suivies par les gérants mandataires non salariés dans le cadre du CPF.

Dès lors qu'un gérant mandataire non salarié souhaite préparer le CQP de gérant mandataire non salarié de commerce de proximité à prédominance alimentaire

grâce à son CPF, mais que le nombre d'heures qu'il détient n'est pas suffisant, les parties signataires demandent au FORCO d'abonder, à hauteur du complément d'heures manquant, grâce aux fonds mutualisés du CPF disponibles au sein de l'OPCA. (1)

Les sociétés mandantes ont toutefois la possibilité de conclure, pour une durée de 3 ans, un accord prévoyant le financement du CPF, en vertu duquel elles s'engagent à consacrer à ce dispositif au moins 0,2 % des commissions de l'année de référence versées à ses gérants mandataires non salariés. Dans ce cas, elles versent à l'OPCA une contribution unique réduite à 0,8 %, assise sur les commissions de l'année de référence versées aux gérants mandataires non salariés.

(1) L'avant-dernier alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-20-III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.

(Arrêté du 4 décembre 2015 - art. 1)

## **Classement des gérances**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Les gérances sont réparties en deux catégories :

- première catégorie : gérance d'appoint.

Elle est attachée à une succursale dont l'importance et les modalités d'exploitation n'exigent que l'activité d'une seule personne.

- deuxième catégorie : gérance normale.

Elle est attachée à une succursale nécessitant l'activité effective de plus d'une personne.

Sont classées dans cette catégorie les gérances attachées à une succursale avec tournées.

La gérance normale assurée par deux gérants mandataires non salariés au minimum fait l'objet d'un contrat de cogérance.

Le classement des gérances dans les deux catégories sera effectué après négociations en fonction de critères définis au sein de chaque entreprise (chiffre d'affaires, modalités d'exploitation des magasins...).

## **Minimum garanti**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les sociétés garantissent à leurs gérants mandataires non salariés une commission mensuelle minimum, tant pour la gérance d'appoint que pour la gérance normale.

A compter du 1er janvier 2015, les minima garantis sont les suivants :

- gérance 1re catégorie : 1 635 € par mois ;

- gérance 2e catégorie : 2 380 € par mois.

Clause de révision : les minima sont révisibles une fois par an, sauf circonstances exceptionnelles.

## **Taux de commission contractuel**

### **Article 6**

En vigueur étendu

#### **6. 1. Taux sur les marchandises**

Il est admis que le ou les taux de commission sur les ventes brutes peuvent être fixés en pourcentages différentiels, suivant la nature et / ou la gamme des marchandises vendues, au sein de chaque entreprise, par accord entre elle et les représentants de ses gérants mandataires non salariés appartenant à l'une des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou l'organisation qui en tient lieu conformément à l'article 36.

Un accord relatif aux taux de commission sur les ventes de marchandises pourra être discuté et signé au sein de l'entreprise.

Il est précisé que le taux moyen de commission sur les marchandises vendues ne peut être inférieur à 5, 80 % depuis le 1er juillet 1997.

#### **6. 2. Taux sur les services**

Un taux différent de celui applicable aux marchandises sera négocié dans chaque entreprise, dès lors que le taux de 5, 80 % ne peut être appliqué, pour la rémunération de la vente de services accessoires tels que les titres de transport, timbres poste, cartes téléphoniques... (la liste étant à établir lors de la négociation au sein de l'entreprise).

#### **6. 3. Bonification annuelle**

Une bonification annuelle de commission est, en outre, accordée aux gérants mandataires non salariés dans les conditions suivantes :

Bénéficiaires : gérants mandataires non salariés ayant 1 an d'ancienneté dans la fonction et en activité au moment du versement.

La condition d'être en activité au moment du versement n'est, toutefois, pas exigée des gérants mandataires non salariés qui partent en retraite ou préretraite dont le contrat est rompu par suite de la fermeture de la succursale ou en cas de décès avant cette date.

Montant de la bonification annuelle : à compter du 1er janvier 1996, 0, 35 % du chiffre d'affaires effectivement réalisé au cours des 12 mois précédant le versement (pour la bonification annuelle due au titre de 1996 le taux de 0, 35 % est donc applicable au chiffre d'affaires réalisé à partir du 1er janvier 1996).

Ce montant sera, toutefois, calculé pro rata temporis pour les gérants mandataires non salariés dont la condition d'être en activité au moment du versement n'est pas exigée.

Cette bonification pourra être versée en 1 ou 2 fois dans l'année (les dates de versement étant fixées au niveau de chaque entreprise) ; dans cette dernière hypothèse, le premier versement sera considéré comme un acompte, la régularisation intervenant lors du second versement.

Cette bonification annuelle s'ajoute au taux de commission contractuel et ne peut pas être confondue avec lui.

De ce fait, elle devra figurer lors de son versement sur une ligne spéciale du bulletin de commission ; elle ne fait pas partie de la commission totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

## **Cogérance**

### **Article 7**

#### **En vigueur étendu**

Dans le cas de cogérance, le forfait de commission sera réparti entre les cogérants mandataires non salariés en considération des aménagements convenus entre eux pour la gestion du magasin qui leur est confié pouvant conduire à une activité incomplète de l'un des cogérants mandataires non salariés.

Il est toutefois expressément convenu que la répartition ne peut être inférieure à 30 % du forfait de commission pour le gérant mandataire non salarié percevant le moins, sans que la part mensuelle moyenne revenant à l'autre cogérant mandataire non salarié puisse être inférieure au minimum garanti à la gérance 1re catégorie. La répartition convenue entre les cogérants mandataires non salariés est consignée en annexe à leur contrat.

## **Ouverture des droits aux prestations de sécurité sociale**

### **Article 8**

#### **En vigueur étendu**

La répartition minimale de la commission entre cogérants mandataires non salariés prévue à l'article 7 ci-dessus a pour objet de permettre à chacun d'entre eux d'acquérir des droits propres, notamment aux prestations du régime général de la sécurité sociale.

Pour l'ouverture des droits à ces prestations, les parties signataires du présent accord fixent par convention la durée minimale d'activité des gérants mandataires non salariés et cogérants mandataires non salariés à 200 heures par trimestre. Cette durée minimale devra figurer sur les bulletins de commission remis aux gérants mandataires non salariés.

## **Contrôle de santé**

### **Article 9**

#### **En vigueur étendu**

Tout gérant mandataire non salarié devra bénéficier d'un examen médical avant la signature du contrat initial de gérance mandataire non salariée ou, au plus tard, dans le mois suivant son entrée dans les effectifs, destiné à s'assurer de son aptitude aux fonctions, dont le coût sera supporté par l'entreprise.

Lorsque les gérants mandataires non salariés ne profiteront pas des services de médecine préventive, ils devront obligatoirement se soumettre, sous leur responsabilité, à un contrôle de santé annuel qui pourra comporter, si le médecin l'estime utile, un examen radiologique pulmonaire dont les frais seront supportés par l'entreprise.

L'entreprise supportera également les frais d'une visite médicale de reprise à laquelle devront se soumettre les gérants mandataires non salariés après toute absence pour maladie ou accident d'au moins 21 jours.

## **Régime de prévoyance**

### **Article 10**

#### **En vigueur étendu**

A. - Garantie décès. - Invalidité permanente totale et définitive

#### 1. Bénéficiaires

Sont considérés comme bénéficiaires les gérants mandataires non salariés dont le contrat de gérance est en vigueur à la date d'effet du présent avenant.

#### 2. Prestations

##### a) Base de calcul des prestations : commissions de référence

La base de calcul pour les prestations décès est constituée du total des commissions brutes perçues par le gérant mandataire non salarié au cours de l'année civile précédant le décès ou l'arrêt de travail, majoré de 10 % et limité à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au cours du mois qui précède le décès ou l'arrêt de travail.

##### b) Montant des prestations

En cas de décès d'un gérant mandataire non salarié il sera versé :

- 100 % des commissions brutes de référence ;

- ce capital étant majoré de 25 % par enfant à charge.

En cas d'invalidité permanente totale et définitive, le gérant mandataire non salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente totale et définitive, le gérant mandataire non salarié reconnu par la sécurité sociale, soit comme invalide 3e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente totale et définitive met fin à la garantie décès.

## Double effet

Si le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin décède, simultanément ou postérieurement au décès du gérant mandataire non salarié, un nouveau capital égal à une fois le plafond de la sécurité sociale de l'année civile écoulée majoré de 10 % sera versé aux enfants restant à charge du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin et issus du mariage, du Pacs ou du concubinage avec le gérant mandataire non salarié. Le nouveau capital est réparti par parts égales entre eux.

## Enfants à charge

Pour le versement de la majoration du capital décès, invalidité permanente totale et définitive, et la garantie double effet, sont considérés à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du gérant mandataire non salarié ou de son conjoint ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans à charge du gérant mandataire non salarié ou de son conjoint au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abatement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auquel le gérant mandataire non salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé du gérant mandataire non salarié ou de son conjoint si, avant son 21<sup>e</sup> anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle de revenus, l'enfant infirme à charge du gérant mandataire non salarié ou de son conjoint n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abatement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du gérant mandataire non salarié né " viable " moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

## Partenaire lié par un Pacs

Personne liée au gérant mandataire non salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

## Bénéficiaires du capital décès, invalidité permanente totale et définitive

Le capital décès est versé au gérant mandataire non salarié lui-même en cas d'invalidité permanente totale et définitive ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il aura expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé judiciairement ni divorcé, ou à défaut son partenaire de Pacs ;
- à défaut, à ses enfants nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendance directe, à ses parents, ou à défaut à ses grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, à ses héritiers.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou à son représentant légal.

## B. - Garantie incapacité de travail

### 1. Bénéficiaires

Sont considérés comme bénéficiaires les gérants mandataires non salariés en activité et sous contrat de gérance avec l'entreprise depuis au moins 1 an révolu, cette condition d'ancienneté étant réduite à 1 mois en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail.

### 2. Prestations

#### a) Base de calcul des prestations : commissions de référence

La commission servant de base au calcul des prestations est égale à la moyenne des commissions nettes perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

#### b) Montant des prestations de la garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire totale de travail du gérant mandataire non salarié pour cause de maladie ou d'accident, il sera garanti des indemnités journalières complémentaires soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

L'indemnisation intervient après une franchise fixe de 12 jours, supprimée en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation ayant entraîné un arrêt de travail total (hospitalisation et ses suites) d'au moins 15 jours .

Les montants des prestations sont définis comme suit :

- 95 % des commissions nettes tranche A ;
- 70 % des commissions nettes tranche B.

Les prestations sont versées sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

Les prestations sont versées tant que dure l'indemnisation par la sécurité sociale, et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

### C. - Garantie invalidité permanente

#### 1. Bénéficiaires des garanties

Pour la garantie invalidité permanente, sont considérés comme bénéficiaires les gérants mandataires non salariés en activité et sous contrat de gérance avec l'entreprise depuis au moins 1 an révolu, cette condition d'ancienneté étant réduite à 1 mois en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail.

#### 2. Base de calcul des prestations : commissions de référence

La commission servant de base au calcul des prestations est égale à la moyenne des commissions brutes perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

#### 3. Montant des prestations

La garantie a pour objet le versement :

- de rentes en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue pendant la période d'affiliation et ouvrant droit aux rentes d'incapacité prévues par les articles L. 434-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- de rentes en cas d'invalidité permanente consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Les prestations, servies sous la forme de rentes, sont exprimées en pourcentage des commissions de référence :

- invalidité permanente classée en 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale : 10 % des commissions brutes limitées à la tranche A ;
- invalidité permanente classée en 1re catégorie par la sécurité sociale : 6 % des commissions brutes limitées à la tranche A.

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Les prestations sont versées en complément des prestations brutes de la sécurité sociale, des commissions éventuellement perçues par le gérant mandataire non salarié au titre d'une activité réduite, des prestations versées au titre d'un autre régime complémentaire de prévoyance.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % des commissions que le gérant mandataire non salarié aurait perçues s'il avait continué à travailler normalement.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ou du décès du gérant mandataire non salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Les rentes d'invalidité seront revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'AG2R Prévoyance.

### D. - Reprise des risques en cours pour la garantie invalidité

Bénéficiaires des prestations du présent régime de prévoyance :

- les gérants mandataires non salariés en incapacité de travail au 1er janvier 2010 qui deviendraient invalides postérieurement à cette date ;
- ainsi que les gérants mandataires non salariés en invalidité au sens de la sécurité sociale et sous contrat de gérance au 1er janvier 2010.

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des gérants mandataires non salariés en invalidité sous réserve que le contrat de gérance soit toujours en vigueur.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7. 1 de la loi Evin, celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des gérants mandataires non salariés ou anciens gérants mandataires non salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, définies ci-dessus (A), s'appliquent aux gérants mandataires non salariés en invalidité dont le contrat de gérance est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 5 ans à raison de 0, 10 % TA et fait l'objet d'un compte spécifique.

#### E. - Cotisations

A effet du 1er avril 2013, le taux de cotisation est de 1,30 % TA et 1,47 % TB des commissions brutes réparti à raison de 70 % à la charge de l'entreprise et 30 % à la charge du gérant-mandataire non salarié.

Le taux de cotisation est ventilé comme suit :

- garantie décès-invalidité permanente totale et définitive : 0,22 % TA + 0,20 % TB ;
- garantie incapacité de travail : 0,67 % TA + 1,24 % TB ;
- garantie invalidité permanente : 0,23 % TA ;
- reprise des risques en cours : 0,16 % TA ;
- maintien des garanties (« portabilité ») en cas de rupture du contrat de gérance dans les conditions définies à l'article 3 : 0,02 % TA + 0,03 % TB.

On entend par tranche A (TA) la part de la rémunération brute inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale.

On entend par la tranche B (TB) la part de la rémunération brute comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond.

Le paiement des cotisations est trimestriel à terme échu.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumis aux cotisations sociales.

#### F. - Désignation de l'organisme assureur

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance du pôle alimentaire ISICA du groupe AG2R-La Mondiale régie par le code de la sécurité sociale, est désignée comme organisme assureur des garanties visées au présent avenant.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à AG2R Prévoyance.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

### **Retraite complémentaire**

#### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

A moins qu'elles n'adhèrent déjà à une institution de retraites complémentaires répondant aux principes définis dans le présent article et assurant les mêmes garanties de prestations de retraite aux participants, les entreprises qui relèvent du présent accord collectif national adhèrent à la caisse de retraite par répartition des gérants mandataires non salariés de succursales des maisons d'alimentation à succursales de France (CARGSMA), 22, rue des Filles-Dieu, 10012 Troyes Cedex. Cette adhésion à compter du 1er janvier 1999 se fera auprès de l'association générale de retraite par répartition (AG2R), 37, boulevard Brune, 75014 Paris. L'adhésion à la CARGSMA, puis à l'AG2R, comportera l'obligation pour les entreprises de cotiser au taux contractuel de 6 % auquel s'ajoutent les surcharges, non génératrices de droit, dont le montant est fixé par l'association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO), sur le montant des commissions versées aux gérants mandataires non salariés, limité au plafond fixé par l'ARRCO. Cette cotisation est supportée à raison de 50 % par l'entreprise et 50 % par le gérant mandataire non salarié.

### **Assurance chômage**

#### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

Les gérants mandataires non salariés bénéficient du régime d'assurance chômage dans les conditions fixées par l'Unédic.

### **Garantie de l'emploi**

#### **Article 13**

[En vigueur étendu](#)

#### **A. - Fermeture des succursales**

Toute fermeture définitive de succursale donnera lieu à information préalable du comité gérants mandataires non salariés compétent (1). Le gérant mandataire non salarié ou les gérants mandataires non salariés bénéficieront d'une proposition de reclassement dans une autre succursale ou, à défaut de succursale disponible, d'une priorité d'emploi dans l'un des services de la société.

#### **B. - Déclassement des succursales**

Lorsque le chiffre d'affaires d'une succursale, 2e catégorie, présente une baisse importante et durable justifiée notamment par une modification de son environnement la ramenant au niveau de la gérance, 1re catégorie, le gérant mandataire non salarié et l'entreprise s'efforceront pendant une période suffisante par tous les moyens appropriés - relance commerciale - de rétablir le volume d'affaires au niveau précédent. Pendant cette période qui ne saurait excéder 1 an, les gérants mandataires non salariés bénéficieront dans tous les cas du minimum garanti à la gérance, 2e catégorie.

Lorsque cette baisse du chiffre d'affaires se poursuit et au plus tard dans un délai de 1 an, l'entreprise proposera aux gérants mandataires non salariés une mutation dans une succursale, 2e catégorie, lesquels disposeront d'un délai de 1 mois pour accepter ou non l'offre qui leur est faite.

L'un des gérants mandataires non salariés en place a toujours la possibilité de conserver la succursale déclassée ; dans ce cas, un nouveau contrat de gérance, 1re catégorie, sera conclu avec lui, le second bénéficiaire, s'il le souhaite, des garanties prévues au A ci-dessus.

#### C. - Maladie, accident

Le contrat ne peut être rompu en raison de la maladie ou accident survenant au gérant mandataire non salarié ou simultanément aux deux cogérants mandataires non salariés pendant les périodes d'indemnisation prévues par le régime de prévoyance dans les limites suivantes :

- gérant mandataire non salarié ayant de 1 an à 5 ans d'ancienneté : 60 jours ;
- gérant mandataire non salarié ayant plus de 5 ans à 10 ans d'ancienneté : 75 jours ;
- gérant mandataire non salarié ayant plus de 10 ans à 15 ans d'ancienneté : 90 jours ;
- gérant mandataire non salarié ayant plus de 15 ans à 25 ans d'ancienneté : 120 jours ;
- gérant mandataire non salarié ayant plus de 25 ans d'ancienneté : 150 jours.

Les délais sont calculés à partir du premier jour d'indemnisation.

Le gérant mandataire non salarié ou les deux cogérants mandataires non salariés retrouveront leur emploi dans la succursale dès leur guérison si leur absence n'a pas excédé les limites fixées ci-dessus.

#### D. - Décès, invalidité d'un des cogérants

Compte tenu de la nature du contrat de cogérance, lorsque le contrat prend fin pour un cogérant mandataire non salarié, il prend fin pour l'autre.

Toutefois, dans les cas de décès, d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou de départ à la retraite d'un cogérant mandataire non salarié, l'autre cogérant mandataire non salarié aura la faculté de demander à l'entreprise de ne pas quitter sa succursale en précisant les moyens qu'il entend prendre pour en assurer normalement la gestion. Dans ce cas, un nouveau contrat de gérance devra être signé.

Lorsque cette solution est écartée, l'entreprise étudiera les possibilités de reclassement. Cette garantie est accordée pour une durée de 6 mois à compter de la fin du contrat de cogérance.

#### E. - Ancienneté

Pour l'application du présent article, lorsqu'un gérant sera reclassé dans un service de la société et d'une manière générale, lorsqu'il lui sera confié un emploi salarié dans la société, il aura la faculté de renoncer au versement de la " prime pour services rendus ", auquel cas il conservera dans ses nouvelles fonctions l'ancienneté acquise dans l'entreprise en sa qualité de gérant mandataire non salarié.

(1) La première phrase de l'article 13 (A) est étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2323-1 et L. 2323-6 du code du travail.

(Arrêté du 14 octobre 2010, art. 1er)

### **Rupture du contrat de gérance**

#### **Article 14**

##### **En vigueur étendu**

La partie qui souhaite mettre fin au contrat de gérance en informera l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception 1 mois à l'avance.

Lorsque la rupture est à l'initiative de l'entreprise, elle sera précédée d'un entretien pour lequel les deux parties pourront se faire accompagner d'une personne de leur choix appartenant à l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de gérance par l'entreprise, les gérants mandataires non salariés comptant 2 ans d'ancienneté à la date de rupture bénéficieront d'un préavis de 2 mois.

La société pourra, sauf faute justifiant la résiliation immédiate du contrat de gérance, dispenser le gérant mandataire non salarié d'exécuter le préavis prévu ci-dessus en lui versant une indemnité équivalente.

Le gérant mandataire non salarié qui estimerait que son contrat de gérance a fait l'objet d'une rupture non fondée sur un motif réel et sérieux, ou qui conteste la faute qui lui est reprochée, a toujours la faculté de saisir les tribunaux compétents.

### **Indemnité de résiliation de contrat**

#### **Article 15**

##### **En vigueur étendu**

L'entreprise qui résilie le contrat d'un gérant mandataire non salarié comptant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue à la date de la résiliation lui versera, sauf en cas de faute grave, une indemnité dite de résiliation du contrat dans les conditions suivantes :

- 3 / 30 de mois par année de présence pour la tranche de 1 à 5 ans d'ancienneté ;
- plus 5 / 30 de mois par année de présence pour la tranche de + 5 ans à 15 ans d'ancienneté ;
- plus 10 / 30 de mois par année de présence pour la tranche supérieure à 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité totale ne peut dépasser un maximum de 7 mois.

### **Prime pour services rendus**

#### **Article 16**

##### **En vigueur étendu**

En cas de départ volontaire et sous les mêmes réserves que celles prévues à l'article 15 ci-dessus, une prime pour services rendus sera allouée dans les conditions suivantes :



a) Gérant mandataire non salarié ayant 10 ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire : 1 mois.

b) Gérant mandataire non salarié ayant plus de 10 ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire, en plus de l'indemnité visée en a :

- 1/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans jusqu'à 15 ans ;

- 3/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 15 ans jusqu'à 20 ans ;

- 4/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 20 ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

### **Indemnité de départ à la retraite**

#### **Article 17**

**En vigueur étendu**

Le départ en retraite ne constitue pas une démission. Cependant, le gérant mandataire non salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite doit en informer l'entreprise en respectant un préavis de 3 mois.

Le gérant mandataire non salarié qui prend sa retraite à partir de l'âge fixé en application du code de la sécurité sociale a droit à une indemnité de départ, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 16. Toutefois, le plafond visé au dernier alinéa de l'article 16 est dans ce cas porté à 7 mois.

Cette indemnité est également due aux gérants mandataires non salariés qui, remplissant les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à taux plein de la sécurité sociale et de retraite complémentaire du fait qu'ils ont commencé à travailler très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et effectué une longue carrière, procèdent à la liquidation de celle-ci avant l'âge légal d'ouverture du droit à liquidation des droits à la retraite.

### **Calcul de l'indemnité**

#### **Article 18**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 31 du 18 janvier 1993 art. 3 BO Conventions collectives 93-6 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 12 mai 1993 JORF 25 mai 1993.

Le montant de l'indemnité ou prime prévue aux articles 15 à 17 ci-dessus sera calculé sur les commissions mensuelles moyennes perçues aux cours des douze mois précédant la résiliation du contrat ou le départ volontaire.

" Si cette formule est plus avantageuse pour les gérants que celle figurant ci-dessus, le montant dû sera calculé sur la moyenne mensuelle des commissions perçues au cours des trois dernières années précédant le départ du gérant de l'entreprise dans les deux cas suivants :

" - mise ou départ à la retraite ;

" - rupture du contrat à la suite de la fermeture de la succursale sans que l'entreprise ait été en mesure de proposer un reclassement, notamment dans une succursale réalisant un chiffre d'affaires au moins équivalent à celle qui a été fermée. "

#### **Article 18**

**En vigueur étendu**

Le montant de l'indemnité ou prime prévue aux articles 15 à 17 ci-dessus sera calculé sur les commissions mensuelles moyennes perçues au cours des 12 mois précédant la résiliation du contrat de gérance ou le départ volontaire.

Si cette formule est plus avantageuse pour les gérants mandataires non salariés que celle figurant ci-dessus, le montant dû sera calculé sur la moyenne mensuelle des commissions perçues au cours des 10 dernières années précédant le départ du gérant mandataire non salarié de l'entreprise dans les 2 cas suivants :

- départ à la retraite ;

- rupture du contrat de gérance à la suite de la fermeture de la succursale sans que l'entreprise ait été en mesure de proposer un reclassement, notamment dans une succursale réalisant un chiffre d'affaires au moins équivalent à celle qui a été fermée.

### **Participation aux fruits de l'expansion**

#### **Article 19**

**En vigueur étendu**

Les gérants mandataires non salariés bénéficient des formules de participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise mises en place dans leur société et, le cas échéant, des formules d'intéressement en vigueur ou des dispositifs d'épargne de l'entreprise.

### **Mutation**

#### **Article 20**

**En vigueur étendu**

Les entreprises sont d'accord pour adresser au moins une fois par an aux gérants mandataires non salariés en fonction une enquête relative à leurs desiderata de changements de succursales.

Elles tiendront compte, dans toute la mesure du possible, des renseignements qu'elles auront ainsi obtenus à l'occasion des vacances ou créations de succursales.

Les entreprises s'engagent à adresser une réponse écrite explicite à toute demande de mutation émanant de leurs gérants mandataires non salariés.

Dans le cas de mutation de magasin du fait de la société et avec l'accord du gérant mandataire non salarié qui en aura été averti 1 mois à l'avance, la société assumera les frais de déménagement, sur présentation d'un devis soumis à son agrément.

Le gérant mandataire non salarié muté aura la possibilité de prendre effectivement ses congés payés conformément aux dispositions de l'article 34 du présent accord.

La clause visée au quatrième alinéa ci-dessus ne fait pas obstacle à l'exercice, pour l'une des parties, du droit de mettre fin au contrat qui leur est réservé par l'article 14 du présent accord.

## **Inventaires et arrêtés de comptes**

### **Article 21**

#### **En vigueur étendu**

L'inventaire est l'état détaillé du recensement des marchandises (produits, services accessoire et emballages) en succursale en vue de la valorisation des existants réels ainsi constatés. " Valeur du stock départ + valeur des marchandises reçues = recettes versées + valeur du stock final ".

Si le total des recettes versées et le stock constaté au jour de l'inventaire sont inférieurs au stock de départ et à la valeur des marchandises reçues, il y a manquant de marchandises ou de recette provenant de leur vente. Dans le cas contraire, il y a excédent.

Un arrêté de compte opposable aux deux parties est établi à la suite de chaque inventaire.

Si le gérant mandataire non salarié ou les cogérants mandataires non salariés ne peuvent participer ou se faire représenter aux opérations d'inventaire, l'entreprise les fera réaliser en présence d'un officier ministériel.

#### **A. - Inventaire de prise de gestion ou de cession temporaire ou mutation**

Les opérations d'inventaire seront effectuées succursale fermée en autant d'exemplaires qu'il y a de parties intervenantes au contrat.

A la suite de chaque inventaire de prise de gestion, de cession temporaire ou de mutation, l'entreprise adresse aux gérants mandataires non salariés la situation d'inventaire (1) dans un délai n'excédant pas 1 mois à compter du jour de l'inventaire. Le gérant mandataire non salarié dispose, à partir de la réception de ces documents, d'un délai de 15 jours pour les examiner et présenter, le cas échéant, ses observations.

Compte tenu des formalités qui précèdent, le compte personnel de gestion, établi après l'inventaire de prise de gestion, de cession temporaire ou de mutation (2), est arrêté au plus tard dans les 2 mois de la date de l'inventaire.

#### **B. - Inventaire de cession départ société**

Les opérations d'inventaire seront effectuées succursale fermée en autant d'exemplaires qu'il y a de parties intervenantes au contrat.

A la suite de l'inventaire de cession départ société, l'entreprise adresse aux gérants mandataires non salariés la situation d'inventaire (1) dans un délai n'excédant pas 1 mois à compter du jour de l'inventaire. Le gérant mandataire non salarié dispose, à partir de la réception de ces documents, d'un délai de 15 jours pour les examiner et présenter, le cas échéant, ses observations.

Compte tenu des formalités qui précèdent, le compte personnel de gestion, établi après l'inventaire de cession départ société (3), est arrêté au plus tard dans les 2 mois de la date d'inventaire.

#### **C. - Inventaire de règlement**

Trois inventaires de règlement au minimum devront avoir lieu pendant la première année de gestion, le premier se situant au plus tard à l'expiration des 3 premiers mois de gestion.

Deux inventaires au minimum auront lieu pendant la deuxième année de gestion.

Par la suite, sauf demande expresse des intéressés, au minimum un inventaire sera effectué au cours de chaque période de 12 mois.

Chaque partie pourra réclamer un nouvel inventaire, à charge pour elle d'en supporter le coût s'il se révèle injustifié.

Le gérant mandataire non salarié sera prévenu au moins 8 jours à l'avance (sauf dans le cas exceptionnel où l'entreprise en déciderait autrement) de la date de l'inventaire. L'entreprise fixera avec le gérant mandataire non salarié les modalités de déroulement des opérations.

Les sociétés accorderont à leurs gérants mandataires non salariés une indemnité forfaitaire annuelle égale à 4/600 des commissions perçues par ces derniers au cours de l'année civile précédente, quels que soient le nombre d'inventaires réalisés dans une année et les modalités de réalisation de ceux-ci.

Le montant de l'indemnité forfaitaire visée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2015.

A la suite de chaque inventaire de règlement, l'entreprise adresse aux gérants mandataires non salariés la situation d'inventaire (1) dans un délai n'excédant pas 1 mois à compter du jour de l'inventaire. Le gérant mandataire non salarié dispose, à partir de la réception de ces documents, d'un délai de 15 jours pour les examiner et présenter, le cas échéant, ses observations.

Compte tenu des formalités qui précèdent, le compte personnel de gestion, établi après l'inventaire de règlement (2), est arrêté au plus tard dans les 2 mois de la date de l'inventaire.

(1) La situation d'inventaire s'entend du rapprochement des mouvements de marchandises et des recettes arrêtés à la date de l'inventaire, et la valeur des marchandises inventoriées.

(2) Le compte personnel de gestion comprend la situation d'inventaire. Sur ce compte, figurent également les crédits d'excédent ou les débits correspondant aux manquants, ainsi que les écritures de régularisation après inventaire pour des opérations concernant la période d'inventaire et qui auraient été omises au moment de l'établissement de la situation d'inventaire.

(3) Le compte personnel de gestion comprend la situation d'inventaire, les opérations relatives aux commissions, aux retenues de caractère social, les indemnités de congés payés, de tournées éventuelles... Sur ce compte, figurent également les crédits d'excédent ou les débits correspondant aux manquants, ainsi que les écritures de régularisation après inventaire pour des opérations concernant la période d'inventaire et qui auraient été omises au moment de l'établissement de la situation d'inventaire.

## Garantie

### Article 22

#### En vigueur étendu

L'entreprise pourra demander au gérant mandataire non salarié des garanties à la signature du contrat de gérance, ces garanties pourront être des cautionnements ou des cautions ou toutes autres garanties afin de se prémunir contre les conséquences de situations anormales d'inventaire.

#### A. - Le cautionnement

Le cautionnement sera fixé après accord entre les parties sans que le montant puisse toutefois excéder 5 % du stock en magasin.

Le cas échéant, le cautionnement sera complété par mensualités qui ne pourront excéder 10 % de la commission mensuelle.

Suivant l'importance de la somme versée au titre du cautionnement, celle-ci devra être déposée dans un délai de 15 jours par les soins de la société, soit à la Caisse d'épargne, soit à la Caisse des dépôts et consignations.

#### B. - La caution

Une copie du contrat de gérance sera délivrée dans les mêmes conditions que celles fixées au b du A de l'article 3 à la personne se portant caution des obligations souscrites par le ou les titulaires du contrat de façon à lui permettre de mesurer l'étendue et la portée de ses obligations.

Il devra être remis à la caution un exemplaire du contrat qu'elle a signé et qui l'engage.

En outre, la société informera immédiatement la caution des situations anormales d'inventaire.

#### C. - Autre garantie

L'entreprise pourra demander une garantie différente du cautionnement ou d'une caution, son objectif étant de se prémunir contre les conséquences de situations anormales d'inventaire.

*(1) La situation d'inventaire s'entend du rapprochement des mouvements de marchandises et des recettes arrêtés à la date de l'inventaire, et la valeur des marchandises inventoriées.*

*(2) Le compte personnel de gestion comprend la situation d'inventaire. Sur ce compte figurent également les crédits d'excédent ou les débits correspondant aux manquants, ainsi que les écritures de régularisation après inventaire pour des opérations concernant la période d'inventaire et qui auraient été omises au moment de l'établissement de la situation d'inventaire.*

## Responsabilité du gérant pour les marchandises qui lui sont confiées

### Article 23

#### En vigueur étendu

Le titulaire d'une gérance est responsable des marchandises qui lui sont confiées ou des espèces provenant de leur vente, sauf dans les cas énoncés ci-dessous :

#### A. - Vol

##### a) Espèces

- vol par effraction commis de jour au domicile ou dans le magasin, y compris les réserves attenantes dans le cas où l'habitation n'est pas contiguë au magasin, à l'exclusion des vols commis dans les remises, lesquels ne dégageraient pas la responsabilité du gérant mandataire non salarié ;

- vol par effraction commis de nuit au seul domicile. Le vol devra être régulièrement déclaré aux autorités de police et porté à la connaissance de la société ;

- vol au cours du trajet effectué pour le versement des fonds à la société, à la condition que l'infraction ait eu lieu à la suite de violences ou de manoeuvres constatées par des témoignages et qu'elles aient fait l'objet d'une déclaration enregistrée par la police ainsi que d'une dénonciation à la société.

Dans tous les cas de vol d'espèces, l'exonération du gérant mandataire non salarié est limitée aux sommes qu'il était régulièrement appelé à détenir, eu égard au chiffre d'affaires réalisé et à la périodicité des versements.

##### b) Marchandises

- vol de marchandises par effraction du magasin, de l'arrière-boutique ou des réserves, à la condition que l'infraction ait été enregistrée par les autorités de police et signalée à la société.

Dès constatation du vol, à la demande d'une des deux parties, un inventaire devra avoir lieu dans les plus brefs délais.

#### B. - Pertes ou avaries

- pertes ou avaries dues au mauvais état de la livraison signalées au plus tard 48 heures après le jour de la livraison ;

- pertes ou avaries dues au mauvais état des locaux, ceux-ci ayant été reconnus comme tels et nommément désignés par un technicien du service " immeuble " à la demande du gérant mandataire non salarié.

Les pertes dues à la négligence pour manque de soins restent à la charge des gérants mandataires non salariés.

## Responsabilité du gérant mandataire non salarié en cas de chèque sans provision

### Article 24

#### En vigueur étendu

Si la société autorise le gérant mandataire non salarié à recevoir en paiement des chèques émis au nom de ladite société, le gérant mandataire non salarié devra se conformer aux prescriptions qui lui auront été données par la société et si le chèque se révélait sans provision, cette dernière en acceptera les conséquences et tiendra, notamment, compte de la valeur du chèque dans l'établissement des comptes de la succursale.

## Equipement, entretien des magasins

### Article 25

#### En vigueur étendu

Les entreprises confient au gérant mandataire non salarié un magasin équipé, prêt à la vente. Les locaux commerciaux, le matériel et les équipements mis à la disposition des gérants mandataires non salariés doivent être conformes à la réglementation en vigueur ; leurs maintenance et rénovation sont à la charge de l'entreprise.

En plus de la poursuite de la modernisation des succursales, la mise à disposition des gérants mandataires non salariés d'un matériel adapté est de nature à leur permettre de se consacrer davantage aux opérations de vente. Outre le matériel nécessaire aux comptage, pesage, étiquetage... les entreprises fourniront gratuitement les sacs, papier, ficelle, nécessaires aux opérations de vente.

Est également visé le matériel permettant d'accepter les nouveaux moyens de paiement du type cartes bancaires. Chaque entreprise déterminera, en fonction des critères économiques et commerciaux qu'elle fixera :

- les magasins à équiper ;
- les conditions de prise en charge des coûts d'installation et de fonctionnement.

Les sociétés assureront aux gérants la fourniture gratuite et semestrielle du matériel et les produits nécessaires à l'entretien des succursales, y compris les vitrines et les glaces, suivant une formule qui sera à inclure dans les avenants.

Il en sera de même pour les frais de chauffage et d'éclairage du magasin et de la réserve. Le chauffage sera assuré dans des conditions compatibles avec la conservation normale des marchandises.

## **Remboursement des freintes**

### **Article 26**

#### **En vigueur étendu**

Afin de compenser les pertes dues à la dessiccation et aux avaries de toute nature pouvant survenir aux marchandises périssables à partir de la réception en magasin, chaque société établit, en accord avec les représentants syndicaux de ses gérants mandataires non salariés, la liste des denrées, en particulier fruits et légumes, charcuterie à la coupe, fromage à la coupe, marée... donnant lieu à remboursement de freintes.

Les taux de remboursement sont en principe fixés par rapport au poids ou au nombre de pièces (pour les marchandises périssables vendues à la pièce) des marchandises réceptionnées. Toutefois, les accords peuvent prévoir toute autre modalité de compensation. Ces accords constituent un avenant aux présentes dispositions.

## **Tournées et livraisons à domicile**

### **Article 27**

#### **En vigueur étendu**

Lorsque le matériel nécessaire aux tournées et livraisons à domicile sera la propriété du gérant mandataire non salarié, la société participera aux frais d'entretien et de réparation ainsi qu'aux primes de l'assurance qui aura été contractée par le gérant mandataire non salarié auprès d'une compagnie notoirement solvable.

Seront considérées comme voitures de livraison : les camionnettes commerciales ou anciennes voitures de tourisme aménagées à cet usage sous réserve que ces aménagements soient conformes à la réglementation en vigueur.

Ces frais établis forfaitairement ou de toute autre façon feront l'objet d'un accord écrit entre les parties intéressées ou les organisations professionnelles ou syndicales.

En aucun cas, l'impossibilité pour le gérant mandataire non salarié d'acheter lui-même le matériel nécessaire aux livraisons ne peut entraîner la rupture de son contrat.

## **Frais de correspondance avec le siège et la société**

### **Article 28**

#### **En vigueur étendu**

Seront remboursés intégralement les frais engagés par les gérants mandataires non salariés pour la correspondance échangée avec l'entreprise.

## **Logement**

### **Article 29**

#### **En vigueur étendu**

Le logement est assuré gratuitement à tous les gérants mandataires non salariés et ne peut venir sous aucune forme en déduction du minimum garanti ou du montant des commissions. A défaut de logement gratuit, les gérants mandataires non salariés recevront une indemnité compensatrice et forfaitaire négociée paritairement. Cette indemnité n'est toutefois pas due lorsque les gérants mandataires non salariés renoncent expressément au logement mis à leur disposition pour des motifs qui leur sont personnels.

Les charges et taxes incombant normalement aux propriétaires sont supportées par les sociétés qu'elles soient ou non propriétaires des locaux.

Le logement constituant un accessoire du contrat de gérance, les gérants mandataires non salariés en conservent le bénéfice pendant les périodes de suspension du contrat prévues au C de l'article 13 ci-dessus. Cette disposition ne fait toutefois pas obstacle à la mise en oeuvre d'une solution équivalente en accord avec la société et les gérants mandataires non salariés.

Les logements anciens devront en tant que de besoin être mis en conformité, dans un délai de 5 ans à compter de la signature du présent accord, avec les normes minimales d'équipement et de confort fixées pour les travaux d'amélioration de l'habitat ancien ouvrant droit à l'aide de l'Etat.

## **Ouverture des magasins**

### **Article 30**

#### **En vigueur étendu**

Les horaires d'ouverture et de fermeture du magasin sont fixés par le gérant mandataire non salarié conformément aux coutumes locales.

## Fermeture provisoire pour travaux

### Article 31

#### En vigueur étendu

Les travaux de transformation, rénovation des succursales devront être réalisés à chaque fois que possible pendant une période de fermeture pour congés payés. La fermeture provisoire pour travaux hors période de congés payés ne peut conduire l'entreprise à verser aux gérants mandataires non salariés concernés, au prorata de la durée de fermeture, une commission inférieure à la commission mensuelle moyenne qu'ils auront perçue au cours des 12 derniers mois précédant cette fermeture.

## Expression directe des gérants mandataires non salariés

### Article 32

#### En vigueur étendu

Compte tenu de la dispersion géographique des succursales, les entreprises mettront en oeuvre, après négociation avec les délégués syndicaux gérants mandataires non salariés une solution adaptée permettant aux gérants mandataires non salariés de s'exprimer librement et directement sur leurs conditions de vie et d'activité. Au cours des réunions organisées dans ce cadre, qui donneront lieu à l'établissement d'un compte rendu, les gérants mandataires non salariés auront la faculté d'aborder tous les aspects de leur métier et de formuler toute proposition d'amélioration des procédures existantes. Ils pourront, notamment, formuler toute proposition, suggestion ou réclamation portant sur les matériel et équipement dont ils assument la garde conformément à leur contrat. Une synthèse des comptes rendus sera présentée aux instances représentatives des gérants mandataires non salariés.

## Participation des gérants mandataires non salariés à la politique commerciale

### Article 33

#### En vigueur étendu

Les gérants mandataires non salariés ne doivent vendre que les marchandises nécessaires à leur commerce qui leur sont fournies exclusivement par la société ou les fournisseurs agréés par elle au prix de vente imposé par celle-ci. Ils doivent suivre la politique commerciale de leur entreprise et notamment :

- participer obligatoirement aux actions promotionnelles et publicitaires qui leur sont proposées ;
- apposer le matériel publicitaire fourni par la société ;
- se conformer à l'utilisation des divers documents transmis par la société.

L'entreprise doit fournir de la marchandise saine et marchande, conforme à la commande passée par le gérant mandataire non salarié. Celui-ci disposera d'un délai de 48 heures pour signaler les erreurs éventuelles.

## Congés payés

### Article 34

#### En vigueur étendu

Les congés payés seront accordés suivant les modalités prévues par la loi, le gérant mandataire non salarié ayant, en raison de son indépendance, la faculté de les prendre dans les conditions jugées les plus favorables à l'intérêt commun des parties.

Toutefois, à compter de la période de référence commençant le 1er juin 1981, chaque gérant mandataire non salarié dont le contrat est en vigueur au 1er janvier 1982 bénéficiera d'un droit aux congés payés calculé par la base de 2,5 jours ouvrables par mois de gestion.

Les parties au présent accord rappellent qu'aux termes de l'article L. 7322-1 du code du travail, l'octroi d'un repos effectif égal à la durée du congé payé ne pourra être remplacé par le versement d'une indemnité correspondant à la durée du congé légalement dû que s'il existe un accord du gérant mandataire non salarié et de l'entreprise sur cette substitution.

Les gérants mandataires non salariés bénéficieront, en outre, des congés supplémentaires d'ancienneté suivants :

- 3 jours après 20 ans ;
- 6 jours après 25 ans ;
- 7 jours après 30 ans.

Dans toute la mesure du possible, il est recommandé aux entreprises de verser l'indemnité correspondant à la période des congés payés au départ ou, au plus tard, dès le retour de congé du gérant mandataire non salarié.

Le paiement de l'indemnité sera constaté par un bulletin distinct de celui des commissions normalement dues.

## Indemnités particulières

### Article 35

#### En vigueur étendu

Compte tenu des conditions particulières d'exercice de la profession de gérant mandataire non salarié, la société versera à ses gérants mandataires non salariés, à l'occasion du 1er Mai, une indemnité forfaitaire égale à 1 / 300 des commissions perçues par ces derniers au cours de l'année civile précédente.

A l'occasion de la naissance d'un ou plusieurs enfants ou de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants placés en vue de son ou de leur adoption, il sera également versé aux gérants mandataires non salariés concernés une indemnité forfaitaire égale à 3 / 300 des commissions qu'ils auront perçues au cours de l'année civile précédente (cette indemnité ne varie pas selon le nombre d'enfants nés ou accueillis en même temps).

Une indemnité de 3 / 300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée en cas de décès d'un enfant ou du conjoint et de 2 / 300 en cas de décès du père ou de la mère du gérant mandataire non salarié ou du cogérant mandataire non salarié.

Une indemnité de 3/300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera également versée lors du mariage de cogérants mandataires non salariés ou d'un gérant ou gérante mandataire non salarié à compter du 1er février 2014.

## Représentation des gérants mandataires non salariés et des syndicats

### Article 36 En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical des gérants mandataires non salariés et aux instances représentatives de ces mêmes gérants mandataires non salariés sont applicables selon les mesures d'application particulières suivantes nécessitées par les particularités inhérentes aux fonctions desdits gérants mandataires non salariés.

#### A. - Instances représentatives des gérants mandataires non salariés

##### 1. Modalités des élections professionnelles

L'ensemble des succursales tenues par des gérants mandataires non salariés est considéré comme constituant un établissement unique et distinct au sein de l'entreprise. Toutefois, lorsque les succursales de cet établissement sont organisées en directions régionales, chaque direction régionale est considérée comme un établissement distinct pour l'organisation des élections professionnelles.

Les élections sont organisées au sein du collège unique " gérants mandataires non salariés ". Elles ont lieu par correspondance.

Le protocole d'accord préélectoral règle l'information des gérants mandataires non salariés et les modalités d'organisation du scrutin, notamment les modalités de dépouillement des bulletins de vote.

Sont électeurs et éligibles les gérants mandataires non salariés et cogérants mandataires non salariés en exercice, titulaires d'un contrat de gérance et répondant aux conditions d'électorat et d'éligibilité fixées par les dispositions légales relatives aux élections professionnelles.

Le protocole électoral est négocié par les syndicats en référence aux dispositions légales.

##### 2. Attributions du comité gérants mandataires non salariés et des délégués gérants mandataires non salariés

###### a) Attributions du comité gérants mandataires non salariés

Chaque année, le président présente au comité un rapport écrit comportant des informations portant au moins sur les points suivants :

- chiffre d'affaires global réalisé par les succursales et ventilation de celui-ci ;

- évolution du nombre de succursales ;

- surface moyenne de vente des succursales ;

- évolution du nombre de gérants mandataires non salariés en fonction avec répartition par sexe et par catégorie de gérance ; nombre de mutations réalisées en cours d'année ;

- évolution des commissions versées par catégories de gérance ;

- perspectives économiques et commerciales pour l'année à venir ;

- dépenses engagées pour l'amélioration de l'habitat.

Chaque trimestre, le président communique, en outre, au comité des informations d'ensemble sur l'activité des succursales, sur les mutations, lui présente le programme commercial pour le trimestre à venir (assortiment, promotions...).

Le comité est consulté sur les déclassements éventuels intervenant en application des critères définis à l'article 4 ci-dessus. Il est, par ailleurs, régulièrement tenu informé des reclassements, fermetures et ouvertures de succursales.

Le comité donne son avis, dans les conditions fixées par la loi, sur le plan de formation des gérants mandataires non salariés. Il est régulièrement informé du contenu et du déroulement de la formation des nouveaux gérants mandataires non salariés.

Le comité examine, une fois par an, un rapport faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène et de la sécurité dans les succursales et contenant les actions menées dans ces domaines au cours de l'année écoulée.

A cette réunion participent aussi les délégués gérants mandataires non salariés, sans droit de vote.

A partir de ce rapport, il procède à l'analyse des risques professionnels et formule un avis sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre.

Il examine les questions relatives à l'hygiène et la sécurité qui sont signalées par les délégués gérants mandataires non salariés.

Le comité gérants mandataires non salariés peut élaborer un règlement intérieur, fixant ses modalités de fonctionnement et celles de ses relations avec les gérants mandataires non salariés, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par le présent accord national.

Pour tenir compte de la dispersion géographique des succursales, la diffusion des procès-verbaux (ou de leurs résumés) des réunions des comités gérants mandataires non salariés, après approbation en séance, est assurée par l'entreprise dans le délai de 1 mois.

###### b) Attributions des délégués gérants mandataires non salariés

La dispersion et l'éloignement des gérants mandataires non salariés nécessitent un fonctionnement adapté pour les délégués gérants mandataires non salariés.

Les délégués gérants mandataires non salariés portent à la connaissance du chef d'entreprise toute réclamation individuelle et collective non satisfaite en application du statut de gérant mandataire non salarié.

Les délégués gérants mandataires non salariés qui saisisent par lettre la direction de l'établissement d'une réclamation individuelle ou collective devront sous les 10 jours ouvrés recevoir une réponse écrite qui est consignée sur un registre spécial, et dont une copie de la réponse est transmise au délégué gérant mandataire non salarié qui a posé la question.

Une fois l'an il sera organisé une réunion des délégués gérants mandataires non salariés à l'initiative du chef d'établissement. Cette réunion est commune avec une réunion du comité gérants mandataires non salariés. Elle devra traiter entre autres les questions de sécurité.

##### 3. CHSCT

Les gérants mandataires non salariés sont libres d'organiser leurs conditions de travail. Toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont traitées, lorsqu'elles se posent, à chaque réunion du comité gérant mandataire non salarié.

#### B. - Représentation des syndicats

Les dispositions légales relatives aux syndicats professionnels sont applicables aux gérants mandataires non salariés sous réserve des particularités suivantes nécessitées par le statut des gérants mandataires non salariés, étant précisé que le terme " établissement " s'entend du cadre au sein duquel ont été organisées les

élections professionnelles.

Chaque syndicat représentatif dans l'établissement peut désigner un délégué syndical parmi les gérants mandataires non salariés pour représenter ceux-ci auprès de l'instance dirigeante de l'établissement.

Les règles de représentativité étant celles fixées en référence au code du travail.

Le nombre de délégués syndicaux gérants mandataires non salariés qui peuvent ainsi être désignés est fixé de la façon suivante :

- établissement regroupant moins de 1 000 gérants mandataires non salariés : 1 ;
- établissement regroupant 1 000 et plus gérants mandataires non salariés : 2.

Chaque syndicat ayant des élus peut désigner, au niveau du comité gérants mandataires non salariés de cet établissement, un représentant syndical.

Chaque année, le chef d'entreprise ou son représentant reçoit une délégation syndicale composée de délégués syndicaux gérants mandataires non salariés désignés par chaque organisation syndicale gérants mandataires non salariés représentative au niveau des établissements distincts. Comme pour toute réunion de négociation, la délégation de chaque organisation syndicale représentative est composée au maximum de 5 délégués syndicaux gérants mandataires non salariés. Cette réunion a pour objet d'évoquer les questions relatives au statut des gérants mandataires non salariés.

#### C. - Représentation des gérants mandataires non salariés et des syndicats

##### a) Indemnisation des réunions

Chaque gérant mandataire non salarié investi d'un mandat de représentation percevra, par demi-journée d'absence nécessitée par des réunions légales avec la société ou provoquées par celle-ci, une indemnité forfaitaire fixée à 31 €.

Cette indemnité est portée à 40 € si le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant mandataire non salarié.

Les dispositions de ce a sont entrées en vigueur le 1er janvier 2012.

##### b) Indemnisation des délégations

Le gérant mandataire non salarié est indemnisé forfaitairement au titre de l'activité de délégation qu'il déploie sur les bases mensuelles suivantes :

- gérant mandataire non salarié membre du comité gérants mandataires non salariés : 110 € ;
- délégué gérant mandataire non salarié : 82,50 € ;
- délégué syndical gérant mandataire non salarié : 55 €, 82,50 €, 110 € ;
- représentant syndical gérant mandataire non salarié : 110 €.

Les montants de l'indemnité forfaitaire visée ci-dessus sont applicables à compter du 1er février 2014.

##### c) Indemnisation des stages de formation économique

Les membres du comité gérants mandataires non salariés amenés, dans les conditions prévues par la loi, à suivre un stage de formation économique percevront, par demi-journée de formation, une indemnité forfaitaire de 40 €, sous réserve de présenter les justifications suivantes :

- attestation de présence établie par l'organisme de formation ;
- surcoût, en particulier salarial, supporté par le gérant mandataire non salarié pendant cette formation, ayant permis l'ouverture normale de son magasin.

Le montant de l'indemnité forfaitaire visée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2015.

Les indemnités visées aux a, b et c ci-dessus sont révisables périodiquement.

### Commission nationale de conciliation

#### Article 37

En vigueur étendu

Tous les différends collectifs qui n'auront pu être réglés par les délégués gérants mandataires non salariés seront portés devant la commission nationale de conciliation.

Elle sera composée paritairement de 8 membres, à raison, d'une part, de 4 représentants des gérants mandataires non salariés dont 2 au moins seront des gérants mandataires non salariés désignés par les organisations signataires du présent accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales du 18 juillet 1963 modifié ou qui l'auraient signé ultérieurement et, d'autre part, de 4 représentants de la fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), dont 2 au moins seront des chefs d'entreprise ou des représentants de ceux-ci dûment mandatés.

### Arbitrage

#### Article 38

En vigueur étendu

Le recours à l'arbitrage est facultatif ; les parties qui y auront recours devront désigner un arbitre commun.

Les arbitrages rendus dans ces conditions seront obligatoires pour les parties qui devront s'y soumettre.

### Indemnisation des gérants mandataires non salariés participant aux réunions paritaires

#### Article 39

En vigueur étendu

Les gérants mandataires non salariés représentant les organisations syndicales aux réunions nationales paritaires seront indemnisés dans les conditions suivantes :

##### a) Frais de séjour :

- 20 € au lieu et place de 17, 50 € par repas principal ;
- 60 € pour la chambre et le petit déjeuner à partir du 1er janvier 2013.

Les indemnités susvisées sont révisables périodiquement.

b) Frais de transport

Remboursement au gérant mandataire non salarié de l'aller-retour en 2e classe SNCF.

Toutefois, compte tenu de la nouvelle tarification mise en oeuvre par la SNCF, il peut s'avérer pour certains trajets qu'un billet 1re classe soit moins onéreux qu'un billet 2e classe.

Dans cette hypothèse, le (s) billet (s) 1re classe seront remboursés au gérant mandataire non salarié sur communication :

- des billets ;

- de l'édition de la page " Sélectionner le tarif de votre choix " lorsque l'achat des billets s'effectue via le site internet de la SNCF, ou de tout autre justificatif en cas d'achat effectué au guichet SNCF ou en agence.

Le remboursement sera effectué sur la base du tarif le moins onéreux.

Le voyage en avion sera remboursé, sur présentation des justificatifs, si le trajet direct en train est d'une durée supérieure à 4 h 30.

c) Composition des délégations syndicales aux réunions nationales paritaires

Quatre gérants mandataires non salariés par organisation syndicale représentative au plan national .

La délégation de gérants mandataires non salariés peut être accompagnée d'un représentant, permanent ou non, de l'organisation syndicale représentative.

Il est spécifié que les indemnités prévues ci-dessus ne s'appliquent pas aux représentants, permanents ou non, des organisations syndicales.

## **Bilan d'application**

### **Article 40**

#### **En vigueur étendu**

Les parties signataires du protocole d'accord du 29 juin 1984 conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord pour faire le point de son application et examiner la situation qui en découle sous l'aspect économique et social.

## **Durée de l'accord collectif**

### **Article 41**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord est conclu pour la durée de 1 an et se poursuivra par tacite reconduction pour des périodes d'une année.

Il pourra être dénoncé en totalité ou en partie par l'une des parties contractantes 2 mois avant son expiration.

Le préavis de dénonciation devra être donné aux parties intéressées, sous peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception.

La même procédure devra être suivie dans le cas d'une demande en vue d'apporter des modifications au texte du présent accord collectif.

Les pourparlers entre les parties, dans un cas comme dans l'autre, devront s'ouvrir immédiatement après la période de préavis terminée.

En cas de dénonciation, le présent accord collectif restera en vigueur jusqu'à l'application d'un nouvel accord, sans toutefois que la durée de cette prorogation puisse excéder un délai de 4 ans à compter de la dénonciation. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 41 est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, la dénonciation émane soit de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, soit d'organisations ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans son champ d'application, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 14 octobre 2010, art. 1er)

## **Date d'application**

### **Article 42**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord collectif est applicable au 1er juillet 1984.

## **Extension**

### **Article 43**

#### **En vigueur étendu**

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle l'extension des dispositions du présent accord collectif, dans les limites du champ d'application déterminé à l'article 2 ci-dessus.

## **Publicité**

### **Article 44**

#### **En vigueur étendu**

Chaque partie prenante recevra 2 exemplaires de l'accord dûment signé qui sera déposé auprès de la direction départementale du travail de Paris par les soins de la fédération des entreprises du commerce et de la distribution.



## Textes Attachés

### Avenant n° 42 du 13 janvier 2003 relatif aux salaires minima et au régime de prévoyance

Syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

#### Objet de l'avenant.

##### Article 1

En vigueur non étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 42, vient modifier les articles 5, 10, 18 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, " gérants mandataires " du 18 juillet 1963 modifié.

#### Minima garantis.

##### Article 2

En vigueur non étendu

Les minima fixés à l'article 5 sont les suivants à compter du 1er janvier 2003 :

(voir cet article)

#### Régime de prévoyance.

##### Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Le 2 " Prestations " de B " Décès, invalidité permanente et totale " de l'article 10 " Régime de prévoyance " est rédigé ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

3.2. Le b du C " Cotisations " du même article est modifié ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

#### Calcul de l'indemnité.

##### Article 4

En vigueur non étendu

Au 2e alinéa de l'article 18 " Calcul de l'indemnité ", la référence aux " 3 dernières années " est remplacée par celle des 10 dernières années ".

#### Date d'application.

##### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à compter du 1er janvier 2003 sauf les prestations relatives au régime de prévoyance qui ont pris effet, en application de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 au 1er janvier 2002.

## **Publicité.**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Chaque partie prenante recevra 2 exemplaires de l'avenant dûment signé, qui sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi, service conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris. Le syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, est chargé des formalités de dépôt.

## **Extension.**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 janvier 2003.

## **Avenant n° 44 du 1 mars 2004 relatif au départ et à la mise à la retraite**

Syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarché.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC.

## **Objet de l'avenant**

### **Article 1**

En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le n° 44, vient modifier l'article 17 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, " gérants-mandataires " du 18 juillet 1963 modifié.

Cet avenant, qui est conclu en application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, a pour objet de permettre la mise à la retraite d'un gérant avant l'âge de 65 ans en fixant des contreparties en terme d'emploi.

## **Départ et mise à la retraite**

### **Article 2**

En vigueur étendu

L'article 17 prend l'intitulé : Départ et mise à la retraite.

2.1. Le point 1, " Départ à la retraite ", est complété de l'alinéa suivant :

(voir cet article)

NOTA : Arrêté du 28 juillet 2004 : Le point 1 est étendu sous réserve que le gérant qui ne remplit pas les conditions d'attribution de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite perçoive, en application de l'alinéa 1er de l'article L. 122-14-13 du code du travail, l'indemnité prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

## **Date d'application**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## **Publicité**

### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

## **Extension**

### **Article 5** En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 1er mars 2004.

## **Avenant n° 45 du 21 juin 2004 relatif à la prévoyance, au départ et à la mise à la retraite**

Syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO ;

Fédération du commerce, services et force de vente CFTC;

Fédération des services CFDT ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC.

## **Objet de l'avenant.**

### **Article 1** En vigueur étendu

Le présent avenant qui porte le n° 45 complète les dispositions de l'avenant n° 44 du 1er mars 2004 sur le départ et la mise à la retraite et modifie les taux de cotisation au régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2005.

## **Régime de prévoyance.**

### **Article 2** En vigueur étendu

Le b du C " Cotisations " de l'article 10 " Régime de prévoyance " est rédigé ainsi qu'il suit :

(voir l'article 10 de l'accord collectif national du 18 juillet 1963).

Le E du même article " Durée de l'accord " est rédigé ainsi qu'il suit :

(voir ce même texte)

## **Départ et mise à la retraite.**

### **Article 3** En vigueur étendu

Le 2 de l'article 17 " Mise à la retraite à partir de 60 ans " est complété ainsi qu'il suit :

(voir l'article 17 de l'accord collectif national du 18 juillet 1963).

**Date d'application.**

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 s'appliquent au 1er janvier 2005, celles de l'article 3 à la même date que l'avenant n° 44 du 1er mars 2004.

**Publicité.**

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

**Extension.**

**Article 6**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 21 juin 2004.

**Adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) Lettre d'adhésion du 25 octobre 2004**

En vigueur

Bagnolet, le 25 octobre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir, qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Alimentation (gérants mandataires) " n° 3007.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

**Avenant n° 46 du 10 janvier 2005 relatif aux salaires et aux congés payés**

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC.

**Objet de l'avenant.**

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 46, vient modifier les articles 5, 35, 37 et 40 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants-mandataires) du 18 juillet 1963 modifié.

### **Minima garantis.**

#### **Article 2** En vigueur étendu

Les minima garantis à l'article 5 sont les suivants à compter du 1er juillet 2005 :

- gérance 1re catégorie : 1 315 par mois ;
- gérance 2e catégorie : 1 890 par mois.

### **Congés payés.**

#### **Article 3** En vigueur étendu

Dans le 4e alinéa de l'article 35 " Congés payés ", le membre de phrase : " 4 jours après 25 ans " est remplacé par : " 5 jours après 25 ans ".

### **Institutions représentatives des gérants.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

Dans le b du c de l'article 37 " Institutions représentatives des gérants ", les indemnisations forfaitaires sont modifiées ainsi qu'il suit :

- gérant membre du comité d'établissement : 104 ;
- délégué gérant : 78 ;
- délégué syndical gérant : 52 , 78 , 104 , selon qu'il exerce son mandat dans un " établissement succursales... " ; le reste de la phrase sans changement.

### **Indemnisation des gérants participant aux réunions paritaires.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Au 1er tiret du a de l'article 40 " Indemnisation des gérants participant aux réunions paritaires ", le chiffre : " 15 " par repas principal est remplacé par : " 17 ".

### **Date d'application.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 sont applicables au 1er juillet 2005. Celles de l'article 3 sont applicables aux gérants qui atteindront 25 ans d'ancienneté au moins au cours de la période de référence des congés payés en cours, soit entre le 1er juin 2004 et le 31 mai 2005.

Les dispositions des articles 4 et 5 entrent en vigueur le 1er janvier 2005.

### **Publicité.**

#### **Article 7** En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

### **Extension.**

#### **Article 8** En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extention du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 10 janvier 2005.

## **Avenant n° 47 du 9 janvier 2006 relatif aux minima garantis et aux institutions représentatives**

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC.

### **Objet de l'avenant.**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 47, vient modifier les articles 5 et 37 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés gérants mandataires du 18 juillet 1963 modifié.

### **Minima garantis.**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Les minima garantis à l'article 5 sont les suivants à compter du 1er juillet 2006 :

- gérance 1re catégorie : 1 345 par mois ;
- gérance 2e catégorie : 1 935 par mois.

### **Institutions représentatives des gérants.**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Dans le a du C de l'article 37 " Institutions représentatives des gérants ", les indemnisations des heures passées en réunion sont modifiées ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

### **Date d'application.**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3 entrent en vigueur le 1er janvier 2006.

### **Publicité.**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

### **Extension.**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 9 janvier 2006.

## **Avenant n° 48 du 17 février 2006 relatif à la formation professionnelle (DIF et CQP)**

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO ;

Fédération commerce services et force de vente CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC.

### **Objet de l'avenant.**

#### **Article 1**

En vigueur non étendu

L'avenant n° 48 a pour objet de reconnaître aux gérants mandataires non salariés un droit individuel à la formation (DIF), ainsi que sa mise en oeuvre adaptée à leur statut.

Il a également pour objet la création du certificat de qualification professionnelle gérant mandataire non salarié d'un magasin de proximité à prédominance alimentaire.

Il abroge l'accord du 7 décembre 1994 relatif à l'adhésion au FORCO.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'article 3 de l'accord est complété d'un C, d'un D et d'un E qui prennent la rédaction suivante :

(Voir cet article).

### **Date d'application.**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique le 1er juin 2006.

### **Publicité.**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

### **Extension.**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 février 2006.

## **Avenant n° 49 du 8 janvier 2007 portant modification des articles 5, 10 et 36**

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 49, vient modifier les articles 5, 10 et 36 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants-mandataires » du 18 juillet 1963 modifié.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les minima garantis par l'article 5 sont les suivants, à compter du 1er janvier 2007 :

- gérance 1re catégorie : 1 385 par mois ;
- gérance 2e catégorie : 2 000 par mois.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le b du C Cotisations de l'article 10 « Régime de prévoyance » est ainsi rédigé :

b) Taux de cotisation à compter du 1er janvier 2007 :

- 1,17 % sur la tranche A (partie inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) ;
- 1,48 % sur la tranche B (partie comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond).

Ces taux sont portés à compter du 1er janvier 2008 à :

- 1,23 % sur la tranche A (partie inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) ;
- 1,55 % sur la tranche B (partie comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond).

Le E Durée de l'accord du même article est ainsi rédigé :

Le présent accord est renouvelé pour une période de 3 ans, à compter du 1er janvier 2007.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Dans le 4e alinéa de l'article 36 « Indemnités particulières », l'indemnité de 1/300 est portée à 2/300 à compter du 1er janvier 2007.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable au 1er janvier 2007.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en 1 exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr

**Article 7**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Avenant n° 50 du 21 janvier 2008 portant modifications d'articles de la convention**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 2 décembre 2008, art. 1er)*

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO ;



Fédération commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le n° 50, modifie à compter du 1er janvier 2008 les articles 5, 22, 26, 36, 37 et 40 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés gérants mandataires du 18 juillet 1963 modifié.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les minima garantis à l'article 5 sont les suivants à compter du 1er janvier 2008 :

- gérance 1re catégorie : 1 455 € / mois
- gérance 2e catégorie : 2 100 € / mois.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Dans le 6e alinéa de l'article 22 C « Inventaires et arrêtés de comptes » est modifié et rédigé comme suit :

« Les sociétés accorderont à leurs gérants une indemnité forfaitaire annuelle égale à 3 / 600 des commissions perçues par ces derniers au cours de l'année civile précédente, quels que soient le nombre d'inventaires réalisés dans une année et les modalités de réalisation de ceux-ci. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 26 « Equipement, entretien des magasins » est modifié comme suit :

« Est également visé le matériel permettant d'accepter les nouveaux moyens de paiement du type cartes bancaires. Chaque entreprise déterminera, en fonction des critères économiques et commerciaux qu'elle fixera :

- les magasins à équiper ;
- les conditions de prise en charge des coûts d'installation et de fonctionnement. »

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 36 « Indemnités particulières » est désormais rédigé comme suit :

« Une indemnité de 2 / 300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée en cas de décès d'un enfant ou du conjoint et de 1 / 300 en cas de décès du père ou de la mère du gérant ou du cogérant. »

**Article 6**  
En vigueur étendu

L'article 37 « Institutions représentatives des gérants » C « Indemnisation des heures passées en réunion et des heures de délégation » est modifié comme suit :

**Article 6.1**  
En vigueur étendu

Le a, C de l'article 37 est rédigé comme suit :

« a) Indemnisation des heures passées en réunion

Chaque gérant investi d'un mandat de représentation percevra, par demi-journée d'absence nécessitée par des réunions légales avec la société ou provoquées par celle-ci, une indemnité forfaitaire fixée à 29, 50 €.

Cette indemnité est portée à 36 € si le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant.

Les dispositions de ce a entrent en vigueur le 1er janvier 2008. »

**Article 6.2**  
En vigueur étendu

Le b du C de l'article 37 est désormais rédigé comme suit :

« Les heures de délégation sont accordées dans les conditions fixées par la loi. Elles sont indemnisées forfaitairement sur les bases mensuelles suivantes :

- gérant mandataire non salarié membre du comité d'établissement : 106 € ;
- délégué gérant mandataire non salarié : 79,50 € ;
- délégué syndical gérant mandataire non salarié : 53 €, 79,50 €, 106 €, selon qu'il exerce son mandat dans un « établissement succursales » regroupant habituellement de 50 à 150 gérants, de 151 à 500 gérants ou plus de 500 gérants ;
- représentant syndical gérant mandataire non salarié : 106 €. »

**Article 7**  
En vigueur étendu

Au 1er tiret du a de l'article 40 « Indemnisation des gérants participant aux réunions paritaires », le chiffre « 17 € » par repas principal est remplacé par « 17, 50 € ».

Au 2e tiret du a de l'article 40 « Indemnisation des gérants participant aux réunions paritaires », le chiffre « 35 € » par repas principal est remplacé par « 40 € ».

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2008.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 10**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Avenant n° 51 du 19 janvier 2009 portant modifications des articles 5, 36 et 37**

FCD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 51, modifie à compter du 1er janvier 2009 les articles 5, 36, 37 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants-mandataires » du 18 juillet 1963 modifié.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les minima garantis à l'article 5 sont les suivants à compter du 1er janvier 2009 :

- gérance 1re catégorie : 1 500 € par mois ;
- gérance 2e catégorie : 2 170 € par mois.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les 2e et 3e alinéas de l'article 36 « Indemnités particulières » sont modifiés comme suit :

« A l'occasion de la naissance d'un ou de plusieurs enfants ou de l'arrivée au foyer d'un ou de plusieurs enfants placés en vue de son ou de leur adoption, il sera également versé aux gérants concernés une indemnité forfaitaire égale à 3 / 300 des commissions qu'ils auront perçues au cours de l'année civile précédente (cette indemnité ne varie pas selon le nombre d'enfants nés ou accueillis en même temps).

Une indemnité de 3 / 300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée en cas de décès d'un enfant ou du conjoint et de 2 / 300 en cas de décès du père ou de la mère du gérant ou du cogérant. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les 2e et 3e alinéas du paragraphe a du C de l'article 37 « Institutions représentatives des gérants » sont désormais rédigés comme suit :  
« Cette indemnité est portée à 38 € si le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant.  
Les dispositions de ce paragraphe sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009. »

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2009.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Avenant n° 52 du 14 octobre 2009 relatif à la prévoyance**

La fédération des entreprises du commerce et de la distribution,

La fédération des services CFDT ;

La fédération du commerce, des services et force de vente CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes CGT-FO ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 10 « Régime de prévoyance » de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) (n° 3007).

Le contrat de gérance confié aux gérants mandataires non salariés comportant l'obligation d'assurer l'ouverture du magasin qui leur est confié, il est apparu nécessaire aux parties signataires du présent avenant d'améliorer les garanties de prévoyance des gérants mandataires non salariés lorsque ceux-ci sont empêchés, par la maladie, l'accident, ou en cas de décès, d'exploiter personnellement leur magasin.

Le présent avenant prévoit l'amélioration des garanties de prévoyance (art. 2) pour les gérants mandataires non salariés en activité et le maintien des garanties du régime de prévoyance pour les gérants mandataires non salariés dont le contrat de gérance a été rompu ou en fin de contrat de gérance (art. 3).

**Article 2**  
En vigueur étendu

L'article 10 « Régime de prévoyance » de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) (n° 3007) est modifié comme suit :

« A. - Garantie décès. - Invalidité permanente totale et définitive  
1. Bénéficiaires

Sont considérés comme bénéficiaires les gérants mandataires non salariés dont le contrat de gérance est en vigueur à la date d'effet du présent avenant.

## 2. Prestations

### a) Base de calcul des prestations : commissions de référence

La base de calcul pour les prestations décès est constituée du total des commissions brutes perçues par le gérant mandataire non salarié au cours de l'année civile précédant le décès ou l'arrêt de travail, majoré de 10 % et limité à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au cours du mois qui précède le décès ou l'arrêt de travail.

### b) Montant des prestations

En cas de décès d'un gérant mandataire non salarié il sera versé :

- 100 % des commissions brutes de référence ;
- ce capital étant majoré de 25 % par enfant à charge.

En cas d'invalidité permanente totale et définitive, le gérant mandataire non salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente totale et définitive, le gérant mandataire non salarié reconnu par la sécurité sociale, soit comme invalide 3e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente totale et définitive met fin à la garantie décès.

## Double effet

Si le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin décède, simultanément ou postérieurement au décès du gérant mandataire non salarié, un nouveau capital égal à une fois le plafond de la sécurité sociale de l'année civile écoulée majoré de 10 % sera versé aux enfants restant à charge du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin et issus du mariage, du Pacs ou du concubinage avec le gérant mandataire non salarié. Le nouveau capital est réparti par parts égales entre eux.

## Enfants à charge

Pour le versement de la majoration du capital décès, invalidité permanente totale et définitive, et la garantie double effet, sont considérés à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du gérant mandataire non salarié ou de son conjoint ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans à charge du gérant mandataire non salarié ou de son conjoint au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auquel le gérant mandataire non salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé du gérant mandataire non salarié ou de son conjoint si, avant son 21e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalide civil et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle de revenus, l'enfant infirme à charge du gérant mandataire non salarié ou de son conjoint n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du gérant mandataire non salarié né " viable " moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

## Partenaire lié par un Pacs

Personne liée au gérant mandataire non salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

## Bénéficiaires du capital décès, invalidité permanente totale et définitive

Le capital décès est versé au gérant mandataire non salarié lui-même en cas d'invalidité permanente totale et définitive ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il aura expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé judiciairement ni divorcé, ou à défaut son partenaire de Pacs ;
- à défaut, à ses enfants nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendance directe, à ses parents, ou à défaut à ses grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, à ses héritiers.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou à son représentant légal.

## B. - Garantie incapacité de travail

### 1. Bénéficiaires

Sont considérés comme bénéficiaires les gérants mandataires non salariés en activité et sous contrat de gérance avec l'entreprise depuis au moins 1 an révolu, cette condition d'ancienneté étant réduite à 1 mois en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail.

## 2. Prestations

### a) Base de calcul des prestations : commissions de référence

La commission servant de base au calcul des prestations est égale à la moyenne des commissions nettes perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

#### b) Montant des prestations de la garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire totale de travail du gérant mandataire non salarié pour cause de maladie ou d'accident, il sera garanti des indemnités journalières complémentaires soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

L'indemnisation intervient après une franchise fixe de 12 jours, supprimée en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation ayant entraîné un arrêt de travail total (hospitalisation et ses suites) d'au moins 1 mois.

Les montants des prestations sont définis comme suit :

- 95 % des commissions nettes tranche A ;

- 70 % des commissions nettes tranche B.

Les prestations sont versées sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

Les prestations sont versées tant que dure l'indemnisation par la sécurité sociale, et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

#### C. - Garantie invalidité permanente

##### 1. Bénéficiaires des garanties

Pour la garantie invalidité permanente, sont considérés comme bénéficiaires les gérants mandataires non salariés en activité et sous contrat de gérance avec l'entreprise depuis au moins 1 an révolu, cette condition d'ancienneté étant réduite à 1 mois en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail.

##### 2. Base de calcul des prestations : commissions de référence

La commission servant de base au calcul des prestations est égale à la moyenne des commissions brutes perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

##### 3. Montant des prestations

La garantie a pour objet le versement :

- de rentes en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue pendant la période d'affiliation et ouvrant droit aux rentes d'incapacité prévues par les articles L. 434-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;

- de rentes en cas d'invalidité permanente consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Les prestations, servies sous la forme de rentes, sont exprimées en pourcentage des commissions de référence :

- invalidité permanente classée en 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale : 10 % des commissions brutes limitées à la tranche A ;

- invalidité permanente classée en 1re catégorie par la sécurité sociale : 6 % des commissions brutes limitées à la tranche A.

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Les prestations sont versées en complément des prestations brutes de la sécurité sociale, des commissions éventuellement perçues par le gérant mandataire non salarié au titre d'une activité réduite, des prestations versées au titre d'un autre régime complémentaire de prévoyance.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % des commissions que le gérant mandataire non salarié aurait perçues s'il avait continué à travailler normalement.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ou du décès du gérant mandataire non salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Les rentes d'invalidité seront revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'AG2R Prévoyance.

#### D. - Reprise des risques en cours pour la garantie invalidité

Bénéficiaire des prestations du présent régime de prévoyance :

- les gérants mandataires non salariés en incapacité de travail au 1er janvier 2010 qui deviendraient invalides postérieurement à cette date ;

- ainsi que les gérants mandataires non salariés en invalidité au sens de la sécurité sociale et sous contrat de gérance au 1er janvier 2010.

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des gérants mandataires non salariés en invalidité sous réserve que le contrat de gérance soit toujours en vigueur.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7. 1 de la loi Evin, celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des gérants mandataires non salariés ou anciens gérants mandataires non salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, définies ci-dessus (A), s'appliquent aux gérants mandataires non salariés en invalidité dont le contrat de gérance est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 5 ans à raison de 0, 10 % TA et fait l'objet d'un compte spécifique.

#### E. - Cotisations

A effet du 1er janvier 2010, le taux de cotisation est de 1, 23 % TA et 1, 39 % TB des commissions brutes réparti à raison de 70 % à la charge de l'entreprise et 30 % à la charge du gérant mandataire non salarié.

Le taux de cotisation est ventilé comme suit :

- garantie décès-invalidité permanente totale et définitive : 0, 25 % TA-TB ;

- garantie incapacité de travail : 0, 72 % TA + 1, 11 % TB ;

- garantie invalidité permanente : 0, 14 % TA ;

- reprise des risques en cours : 0, 10 % TA ;

- maintien des garanties (« portabilité ») en cas de rupture du contrat de gérance dans les conditions définies à l'article 3 : 0, 02 % TA + 0, 03 % TB.  
On entend par tranche A (TA) la part de la rémunération brute inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale.  
On entend par la tranche B (TB) la part de la rémunération brute comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond.  
Le paiement des cotisations est trimestriel à terme échu.  
Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumis aux cotisations sociales.

#### F. - Désignation de l'organisme assureur

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance du pôle alimentaire ISICA du groupe AG2R-La Mondiale régie par le code de la sécurité sociale, est désignée comme organisme assureur des garanties visées au présent avenant.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à AG2R Prévoyance.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. »

### Article 3 En vigueur étendu

#### 1. Bénéficiaires et garanties maintenues (1)

En cas de :

- rupture du contrat de gérance non consécutive à une faute justifiant la rupture immédiate dudit contrat ;
- ou de fin du dernier contrat de gérance,

ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le gérant mandataire non salarié bénéficie du maintien des garanties de prévoyance prévues à l'article 10 « Régime de prévoyance » de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) (n° 3007).

#### 2. Décès-invalidité permanente et totale, incapacité de travail, invalidité

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les gérants mandataires non salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

Le cas échéant, le gérant mandataire non salarié est informé qu'il bénéficie des dispositions prévues à l'alinéa précédent. Cette information fait l'objet d'une mention expresse sur le certificat de gérance qui est remis à l'occasion de la cessation du contrat.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures telles que définies dans le paragraphe 1 ci-dessus ou fins de contrat de gérance dont la date est égale ou postérieure au 1er janvier 2010.

#### 3. Commission de référence

La commission servant de base au calcul des prestations est celle définie pour les gérants mandataires non salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de gérance. Pour la détermination de la commission de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de gérance (et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### 4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties par AG2R Prévoyance prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de gérance sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Les garanties sont maintenues pendant la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de gérance ou des derniers contrats de gérance s'ils ont été consécutifs. Cette durée est appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle rémunérée, salariée ou non ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### 5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des gérants mandataires non salariés en activité (part patronale et part du gérant mandataire non salarié) définie à l'article 10 « Régime de prévoyance » de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) (n° 3007). Le taux de cotisation de cette garantie est défini à l'article E du présent avenant.

Les partenaires sociaux dresseront un bilan des dispositifs de mutualisation à l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant.

#### 6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les gérants mandataires non salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

(1) L'article 3 (1) « Bénéficiaires et garanties maintenues » de l'avenant n° 52 est étendu sous réserve du respect de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, qui dispose que seule une faute lourde peut exclure du bénéfice de la portabilité.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2010.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit de leurs gérants mandataires non salariés, tels que définis dans l'article 2, assurant ces garanties à un niveau strictement supérieur à celles prévues à l'article 3 du présent accord et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Les formalités de dépôt et la demande d'extension seront effectuées par la fédération des entreprises du commerce et de la distribution.

**Avenant n° 53 du 14 octobre 2009 à l'accord du 18 juillet 1963**

FCD.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FGTAATAS CGT-FO ;

FAA CFE-CGC.

**Objet de l'avenant**

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 53, modifie à compter du 15 novembre 2009 l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) du 18 juillet 1963 modifié.

**Modification de l'accord collectif national**

**Article 2**  
En vigueur étendu

L'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) du 18 juillet 1963 modifié prend la rédaction suivante :

« Préambule

Le présent accord collectif, fixant les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises adhérant à la fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), et leurs gérants mandataires non salariés, est conclu en exécution des articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail précisant la situation, au regard de la législation du travail, des gérants non salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail, en référence aux articles L. 2222-1 à L. 2222-6, L. 2231-6, L. 2251-1, L. 2254-1 à L. 2254-11, L. 2261-1 à L. 2261-3, L. 2261-7 à L. 2261-11, L. 2261-13 à L. 2261-14, L. 2262-1 à L. 2262-4, L. 2262-9 et D. 2231-1.

L'accord de base, signé le 18 juillet 1963 par :

- le syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, 12, rue Euler, 75008 Paris ;
- la fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;
- et la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14,

auquel ont adhéré ultérieurement :

- la fédération française des syndicats des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie CFDT, le 1er mars 1967 ;
  - la centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, des loisirs, du spectacle, des hôtels, cafés, restaurants, bars, cantines et employés de maison CFTC, les 4 août 1971 et 2 avril 1975 ;
  - la fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires CFE-CGC, le 29 mars 1979,
- a été modifié postérieurement par 21 avenants et intègre, au 1er juillet 1984, les garanties résultant du protocole d'accord du 29 juin 1984, signé par :
- la fédération nationale des coopératives de consommateurs, tour Mattéi, 207, rue de Bercy, 75012 Paris ;
  - le syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, 12, rue Euler, 75008 Paris,
- et
- la fédération des services CFDT, 14 rue Scandicci, 93508 Pantin ;
  - la fédération CFTC commerce, services et force de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;
  - la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes CFT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
  - la fédération agroalimentaire CFE-CGC, 34, rue Salvador-Allende, 92000 Nanterre.

Ces garanties, reconnues aux gérants mandataires non salariés en application des articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail, tiennent compte du caractère spécifique de leur profession.

Cette spécificité est liée au fait qu'en vue d'assurer le plus souvent un indispensable service de proximité, les succursales sont disséminées sur le territoire et fort éloignées, dans bien des cas, des directions des sociétés qui en sont propriétaires.

Compte tenu de cette situation, les parties contractantes ont reconnu la nécessité d'assurer la gestion de ces succursales par l'intermédiaire de gérants mandataires non salariés.

Il est rappelé que les spécificités du contrat du gérant mandataire non salarié résultent du fait que, vis-à-vis de la clientèle, les gérants mandataires non salariés se comportent en commerçant. Ceci implique :

- indépendance du gérant mandataire non salarié dans la gestion de l'exploitation du magasin qui lui est confié, c'est-à-dire autonomie de celui-ci dans l'organisation de son travail en dehors de toute subordination juridique ;
- intéressement direct à l'activité du magasin par des commissions calculées sur le montant des ventes.

Ces principes gouvernent donc le contrat de mandat d'intérêt commun signé entre les sociétés et les gérants mandataires non salariés : la clause de fourniture exclusive avec vente à prix imposé est une modalité commerciale qui ne modifie pas la nature du contrat.

En signant le présent protocole, les parties ont la volonté expresse de valoriser la fonction de gérant mandataire non salarié par des garanties sociales et commerciales adaptées aux conditions spécifiques du métier.

Elles ont décidé d'instituer ces garanties par la voie conventionnelle qui paraît la mieux adaptée à la solution des problèmes posés.

L'exercice du droit syndical étant respecté dans les sociétés à succursales, elles souhaitent discuter, dans tous les cas, l'évolution potentielle du statut de gérant mandataire non salarié avec les organisations syndicales professionnelles nationales représentatives de ces derniers et signataires du présent accord collectif ou celles qui l'auraient signé par la suite.

#### Article 1er

##### Liberté syndicale

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les représentants des sociétés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour leurs gérants mandataires non salariés, d'adhérer à un syndicat ou groupement professionnel constitué en vertu de la deuxième partie du livre 1er du code du travail.

En particulier, les entreprises s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat déterminé pour leurs décisions en ce qui concerne la signature ou la rupture du contrat de gérance.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de tout acte, comme étant en violation du principe énoncé aux paragraphes ci-dessus, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable ; à défaut, l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord pourra soumettre la question à la commission paritaire de conciliation instituée à l'article 37 ci-dessous.

#### Article 2

##### Champ d'application

Les dispositions du présent accord règlent les rapports entre les entreprises de commerce de détail alimentaire de proximité ou spécialisé et les gérants mandataires non salariés des deux sexes dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail qui assurent la gestion et l'exploitation des succursales de commerce alimentaire appartenant à ces entreprises.

L'accord s'applique sur tout le territoire national à toute entreprise de commerce de détail alimentaire de proximité ou spécialisé possédant au moins 2 succursales gérées et exploitées par des gérants mandataires non salariés.

Il n'est toutefois pas applicable aux gérants mandataires non salariés des succursales des sociétés revêtant la forme coopérative ni aux gérants mandataires dont le statut est défini aux articles L. 146-1 et suivants du code de commerce.

#### Article 3

##### Obligation des entreprises en matière de formation

Les gérants mandataires non salariés bénéficient des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation professionnelle continue.

##### A. - Avant la signature du contrat

###### a) Formation préalable

Préalablement à la signature du contrat, les entreprises doivent assurer une formation gratuite des futurs gérants mandataires non salariés se déroulant au minimum sur 1 semaine.

Cette formation devra combiner une formation théorique et un entraînement pratique en succursale, axés sur le commerce en général et les spécificités du métier de gérant mandataire non salarié.

Les frais d'hébergement et de déplacement éventuels des candidats sont pris en charge suivant les règles en usage dans chaque société.

###### b) Information de base

Avant la signature du contrat, une information de base sera fournie au candidat qui comportera au moins :

- des données générales sur la société ;



- le chiffre d'affaires annuel réalisé au cours des deux derniers exercices écoulés par la succursale qu'il est envisagé de lui confier ;
- le cas échéant, le chiffre d'affaires que peut espérer réaliser le futur gérant mandataire non salarié ;
- la copie du contrat de mandat, laquelle devra être délivrée au moins 10 jours avant la date de son entrée en vigueur ;
- un exemplaire de l'accord collectif national ainsi que les annexes éventuelles « Retraite et prévoyance ».

#### B. - Après la signature du contrat

##### a) Formation complémentaire

Les gérants mandataires non salariés bénéficieront lors de leur prise de gestion d'une formation complémentaire théorique et pratique de 1 semaine minimum portant, notamment, sur :

- l'organisation personnelle ;
- le suivi du stock et la passation des commandes ;
- la tenue du livre de caisse ;
- la vérification des comptes de la succursale ;
- la législation et la réglementation applicables à leur activité.

La formation pratique sera axée principalement sur la gestion des produits frais (BOF, fruits et légumes...).

##### b) Assistance commerciale et professionnelle

Pendant toute la durée du contrat, à chaque fois que les gérants mandataires non salariés en feront la demande, les sociétés mettront à leur disposition leur expérience.

En outre, chaque entreprise mettra en place à l'intention des nouveaux gérants mandataires non salariés, afin de favoriser leurs chances de succès, une assistance commerciale et professionnelle particulière pendant le premier mois de gestion. Cette assistance sera poursuivie au plan administratif au moins jusqu'à l'arrêté de compte suivant le premier inventaire. A cette occasion, il sera procédé à l'évaluation de l'activité professionnelle depuis l'entrée en fonction.

##### c) Perfectionnement professionnel

Les gérants mandataires non salariés bénéficieront, au cours de leur carrière, du perfectionnement professionnel qui pourra être nécessaire, notamment par l'introduction de nouvelles technologies ou la commercialisation de nouveaux produits.

#### C. - Droit individuel à la formation (DIF)

Chaque année, tout gérant mandataire non salarié comptant une année d'ancienneté dans la fonction au 31 décembre acquiert à cette date un droit individuel à la formation d'une durée de 2 jours.

a) La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du gérant mandataire non salarié. L'action réalisée au titre du DIF, de promotion, d'acquisition, d'entretien, de perfectionnement des connaissances, ou de qualification, relève prioritairement des thèmes suivants :

- développer les compétences dans le domaine de l'accueil clients, du conseil et de la vente ;
- accroître les compétences dans le domaine du produit ;
- renforcer les compétences en gestion, commerce et merchandising ;
- développer la fonction tutorale ;
- développer les compétences managériales ;
- l'outil informatique ;
- préparer le CQP prévu au D de cet article.

Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre la société mandante et le gérant mandataire non salarié, pour la mise en oeuvre du DIF.

b) Le gérant mandataire non salarié communique sa demande précise par écrit (intitulé de l'action, organisme de formation, dates et durée, lieu, coût) à la société mandante qui dispose d'un délai de 1 mois à réception dudit document pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de la société mandante vaut acceptation.

c) Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du nombre de jours de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 12 jours.

d) Les frais de formation et d'accompagnement sont à la charge de la société mandante, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas, suivant le barème défini à l'article 40 de l'accord collectif.

e) Le gérant mandataire non salarié qui met en oeuvre son DIF doit prendre les mesures nécessaires pour que le magasin qui lui est confié reste ouvert et soit géré normalement. Il perçoit, en plus de sa commission, une allocation forfaitaire égale à 1 / 600 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente, par journée complète de formation.

f) La société mandante informe au moins une fois par an et par tout document écrit de son choix le gérant mandataire non salarié du nombre de jours acquis annuellement au titre du droit individuel à la formation.

g) Le gérant mandataire non salarié dont le contrat est rompu conformément à l'article 14 de l'accord collectif national, peut, sauf faute grave, demander à suivre, dans la limite de ses droits acquis au titre du DIF, une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation même si elle ne fait pas partie des priorités fixées à l'article 2. 1.

Les droits acquis au titre du DIF n'ayant pas été utilisés au terme de la durée du contrat sont liquidés.

La spécificité des fonctions du gérant mandataire non salarié ne permet pas la réalisation de l'entretien professionnel avec un représentant de la société mandante. Cependant, un échange entre le gérant mandataire non salarié et la société mandante sur les perspectives professionnelles de celui-ci est recommandé.

h) Les gérants mandataires non salariés présents au 31 décembre 2005 et comptant à cette date au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de 2 jours de DIF au titre de l'année 2005.

#### D. - Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les signataires créent un certificat de qualification professionnelle gérant mandataire non salarié de commerce de proximité à prédominance alimentaire et valident son cahier des charges ; ils disposent d'un exemplaire des documents adoptés.

Celui-ci sera révisé et mis à jour paritairément chaque année, si nécessaire. Il définit la qualification de gérant mandataire non salarié de commerce de proximité à prédominance alimentaire, le plan de formation, les modalités de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les situations d'évaluation requises pour la validation du CQP.

Une commission paritaire de validation du CQP est instituée. Son secrétariat est assuré par la FCD.

Pour la première année de fonctionnement du dispositif CQP, les dossiers de validation doivent être adressés au secrétariat de la commission paritaire de validation, au plus tard le 30 novembre 2006. Une réunion de validation sera organisée dans le courant du premier trimestre 2007.

#### E. - Adhésion au FORCO

Les parties signataires rappellent l'adhésion des entreprises mandantes au FORCO.

Elles lui versent :

- 0,5 % des commissions de l'année de référence, pour le financement de l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi ;  
- 10 % au moins du 0,9 % des commissions de l'année de référence au plus tard le 28 février de chaque année. Si elle le souhaite, l'entreprise peut confier au FORCO l'intégralité de son 0,9 %, ou une part de celui-ci supérieure à 10 %. Elle verse en outre au FORCO l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. La notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant du 0,9 % et celui des dépenses qu'elle a réalisées avant le 31 décembre de chaque année.

#### Article 4 Classement des gérances

Les gérances sont réparties en deux catégories :

- première catégorie : gérance d'appoint.

Elle est attachée à une succursale dont l'importance et les modalités d'exploitation n'exigent que l'activité d'une seule personne.

- deuxième catégorie : gérance normale.

Elle est attachée à une succursale nécessitant l'activité effective de plus d'une personne.

Sont classées dans cette catégorie les gérances attachées à une succursale avec tournées.

La gérance normale assurée par deux gérants mandataires non salariés au minimum fait l'objet d'un contrat de cogérance.

Le classement des gérances dans les deux catégories sera effectué après négociations en fonction de critères définis au sein de chaque entreprise (chiffre d'affaires, modalités d'exploitation des magasins...).

#### Article 5 Minimum garanti

Les sociétés garantissent à leurs gérants mandataires non salariés une commission mensuelle minimum, tant pour la gérance d'appoint que pour la gérance normale.

Ces minima, au 1er janvier 2009, sont les suivants :

- gérance de 1re catégorie : 1 500 € par mois ;

- gérance de 2e catégorie : 2 170 € par mois.

Clause de révision : les minima sont révisibles une fois par an, sauf circonstances exceptionnelles.

#### Article 6 Taux de commission contractuel

##### 6.1. Taux sur les marchandises

Il est admis que le ou les taux de commission sur les ventes brutes peuvent être fixés en pourcentages différentiels, suivant la nature et / ou la gamme des marchandises vendues, au sein de chaque entreprise, par accord entre elle et les représentants de ses gérants mandataires non salariés appartenant à l'une des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou l'organisation qui en tient lieu conformément à l'article 36.

Un accord relatif aux taux de commission sur les ventes de marchandises pourra être discuté et signé au sein de l'entreprise.

Il est précisé que le taux moyen de commission sur les marchandises vendues ne peut être inférieur à 5,80 % depuis le 1er juillet 1997.

##### 6.2. Taux sur les services

Un taux différent de celui applicable aux marchandises sera négocié dans chaque entreprise, dès lors que le taux de 5,80 % ne peut être appliqué, pour la rémunération de la vente de services accessoires tels que les titres de transport, timbres poste, cartes téléphoniques... (la liste étant à établir lors de la négociation au sein de l'entreprise).

##### 6.3. Bonification annuelle

Une bonification annuelle de commission est, en outre, accordée aux gérants mandataires non salariés dans les conditions suivantes :

Bénéficiaires : gérants mandataires non salariés ayant 1 an d'ancienneté dans la fonction et en activité au moment du versement.

La condition d'être en activité au moment du versement n'est, toutefois, pas exigée des gérants mandataires non salariés qui partent en retraite ou préretraite dont le contrat est rompu par suite de la fermeture de la succursale ou en cas de décès avant cette date.

Montant de la bonification annuelle : à compter du 1er janvier 1996, 0,35 % du chiffre d'affaires effectivement réalisé au cours des 12 mois précédant le versement (pour la bonification annuelle due au titre de 1996 le taux de 0,35 % est donc applicable au chiffre d'affaires réalisé à partir du 1er janvier 1996).

Ce montant sera, toutefois, calculé pro rata temporis pour les gérants mandataires non salariés dont la condition d'être en activité au moment du versement n'est pas exigée.

Cette bonification pourra être versée en 1 ou 2 fois dans l'année (les dates de versement étant fixées au niveau de chaque entreprise) ; dans cette dernière hypothèse, le premier versement sera considéré comme un acompte, la régularisation intervenant lors du second versement.

Cette bonification annuelle s'ajoute au taux de commission contractuel et ne peut pas être confondue avec lui.

De ce fait, elle devra figurer lors de son versement sur une ligne spéciale du bulletin de commission ; elle ne fait pas partie de la commission totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

#### Article 7 Cogérance

Dans le cas de cogérance, le forfait de commission sera réparti entre les cogérants mandataires non salariés en considération des aménagements convenus entre eux pour la gestion du magasin qui leur est confié pouvant conduire à une activité incomplète de l'un des cogérants mandataires non salariés.

Il est toutefois expressément convenu que la répartition ne peut être inférieure à 30 % du forfait de commission pour le gérant mandataire non salarié percevant le moins, sans que la part mensuelle moyenne revenant à l'autre cogérant mandataire non salarié puisse être inférieure au minimum garanti à la gérance 1re catégorie.

La répartition convenue entre les cogérants mandataires non salariés est consignée en annexe à leur contrat.

#### Article 8 Ouverture des droits aux prestations de la sécurité sociale

La répartition minimale de la commission entre cogérants mandataires non salariés prévue à l'article 7 ci-dessus a pour objet de permettre à chacun d'entre eux d'acquiescer des droits propres, notamment aux prestations du régime général de la sécurité sociale.

Pour l'ouverture des droits à ces prestations, les parties signataires du présent accord fixent par convention la durée minimale d'activité des gérants mandataires non salariés et cogérants mandataires non salariés à 200 heures par trimestre. Cette durée minimale devra figurer sur les bulletins de commission remis aux gérants

mandataires non salariés.

## Article 9 Contrôle de santé

Tout gérant mandataire non salarié devra bénéficier d'un examen médical avant la signature du contrat initial de gérance mandataire non salariée ou, au plus tard, dans le mois suivant son entrée dans les effectifs, destiné à s'assurer de son aptitude aux fonctions, dont le coût sera supporté par l'entreprise.

Lorsque les gérants mandataires non salariés ne profiteront pas des services de médecine préventive, ils devront obligatoirement se soumettre, sous leur responsabilité, à un contrôle de santé annuel qui pourra comporter, si le médecin l'estime utile, un examen radiologique pulmonaire dont les frais seront supportés par l'entreprise.

L'entreprise supportera également les frais d'une visite médicale de reprise à laquelle devront se soumettre les gérants mandataires non salariés après toute absence pour maladie ou accident d'au moins 21 jours.

## Article 10 Régime de prévoyance A. - Incapacité totale temporaire

Le contrat de gérance confié aux gérants mandataires non salariés comportant l'obligation d'assurer l'ouverture du magasin qui leur est confié, il est apparu nécessaire aux parties signataires du présent avenant d'assurer aux gérants mandataires non salariés une protection sociale lorsque ceux-ci sont empêchés par la maladie ou l'accident d'exploiter personnellement leur magasin en leur apportant une garantie de ressources qui sera assurée, dans le cadre d'un contrat de prévoyance souscrit auprès de l'Association générale de retraite par répartition - AG2R-Prévoyance (37, boulevard Brune, 75014 Paris), dans les conditions suivantes :

### 1. Bénéficiaires

Gérants mandataires non salariés et cogérants mandataires non salariés en activité ayant 1 an d'ancienneté révolu dans l'entreprise au 1er janvier 1994, cette condition d'ancienneté étant réduite à 1 mois en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail.

### 2. Prestations

#### a) Base de calcul des prestations

La commission servant de base au calcul des prestations est égale à la moyenne des commissions perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, la commission étant déterminée comme en matière de cotisations.

#### b) Montant des prestations :

- 100 % des commissions nettes tranche A ;

- 70 % des commissions nettes tranche B,

prestations journalières de la sécurité sociale comprises.

#### c) Durée

Sous réserve de l'application du délai de carence prévu au d ci-dessous, les gérants mandataires non salariés bénéficient des prestations fixées au b ci-dessus jusqu'à leur mise en invalidité par la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> 09<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

#### d) Délai de carence

Douze jours calendaires supprimés en cas d'accident du travail ainsi qu'en cas d'hospitalisation ayant entraîné un arrêt de travail total (hospitalisation et ses suites) d'au moins 1 mois.

Pour bénéficier de la garantie, l'accident du travail ou la maladie devra être constaté par certificat médical et contre-visite éventuelle et donner lieu à prise en charge par la sécurité sociale.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

### 3. Accords antérieurs

Les accords antérieurs d'entreprise souscrits auprès d'une autre institution que l'AG2R-Prévoyance pourront être maintenus dès lors que leurs parties signataires estimeront que les garanties qu'ils accordent sont globalement aussi avantageuses que celles instituées par le présent avenant.

## B. - Décès, invalidité permanente et totale

Le contrat de prévoyance souscrit auprès de l'AG2R Prévoyance est complété par une garantie contre les risques décès et invalidité permanente et totale.

### 1. Bénéficiaires

Gérants mandataires non salariés et cogérants mandataires non salariés dont le contrat de gérance est en vigueur (non rompu) au 1er janvier 1999.

### 2. Prestations

En cas de décès de l'assuré pour un motif non exclu des conditions générales AG2R-Prévoyance, article 17, son conjoint (marié, concubin ou pacsé) recevra (sauf désignation particulière) 1 année de commissions brutes perçues au cours de l'année civile précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorées de 10 % et limitées à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, ce capital étant majoré de 25 % par enfant à charge.

Ce même capital sera versé directement à l'assuré reconnu invalide 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale ; ce versement mettra fin au capital dû en cas de décès.

L'AG2R-Prévoyance garantit le versement du capital ci-dessus en cas de décès ou de reconnaissance d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie, d'un assuré dont le contrat de gérance a été suspendu ou rompu pour raison de santé, à condition qu'il n'ait pas repris d'activité lui procurant gain et profit, qu'il n'ait pas cessé de percevoir des prestations en espèces de la sécurité sociale depuis la date de suspension ou de rupture du contrat de gérance.

En cas de décès du conjoint de l'assuré survenant simultanément ou après celui de l'assuré lui-même, un capital égal à un plafond de la sécurité sociale de l'année civile écoulée, majoré de 10 %, sera, en outre, versé aux enfants à charge mineurs au jour de ce second décès, et issus du mariage avec l'assuré.

L'AG2R-Prévoyance prend en charge la garantie décès des adhérents dont le contrat de gérance aurait été suspendu ou rompu pour des raisons de santé avant le 1er janvier 1999, et pour qui les prestations en espèces de la sécurité sociale continueraient d'être versées au jour du sinistre.

En tout état de cause, le droit à la garantie cesse à la date de la résiliation du contrat d'adhésion, sauf pour les assurés en arrêt de travail à cette date et percevant à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

## C. - Cotisations

### a) Assiette

Les cotisations sont calculées sur le montant des commissions brutes donnant lieu à cotisations de retraite supplémentaire du régime AG2R.

### b) Taux de cotisation à compter du 1er janvier 2007 :

- 1, 17 % sur la tranche A (partie inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) ;

- 1, 48 % sur la tranche B (partie comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond).

Ces taux sont portés à compter du 1er janvier 2008 à :

- 1, 23 % sur la tranche A (partie inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) ;

- 1, 55 % sur la tranche B (partie comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond).

c) Répartition de la cotisation

La cotisation est répartie à raison de 70 % pour l'entreprise et 30 % pour le gérant mandataire non salarié.

D. - Clause de révision

Par référence à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, il est précisé que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées par les parties signataires par période triennale.

E. - Durée de l'accord

Le présent accord est renouvelé pour une période de 3 ans, à compter du 1er janvier 2007.

Article 11

Retraite complémentaire

A moins qu'elles n'adhèrent déjà à une institution de retraites complémentaires répondant aux principes définis dans le présent article et assurant les mêmes garanties de prestations de retraite aux participants, les entreprises qui relèvent du présent accord collectif national adhèrent à la caisse de retraite par répartition des gérants mandataires non salariés de succursales des maisons d'alimentation à succursales de France (CARGSMA), 22, rue des Filles-Dieu, 10012 Troyes Cedex. Cette adhésion à compter du 1er janvier 1999 se fera auprès de l'association générale de retraite par répartition (AG2R), 37, boulevard Brune, 75014 Paris. L'adhésion à la CARGSMA, puis à l'AG2R, comportera l'obligation pour les entreprises de cotiser au taux contractuel de 6 % auquel s'ajoutent les surcharges, non génératrices de droit, dont le montant est fixé par l'association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO), sur le montant des commissions versées aux gérants mandataires non salariés, limité au plafond fixé par l'ARRCO. Cette cotisation est supportée à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le gérant mandataire non salarié.

Article 12

Assurance chômage

Les gérants mandataires non salariés bénéficient du régime d'assurance chômage dans les conditions fixées par l'Unédic.

Article 13

Garantie de l'emploi

A. - Fermeture des succursales

Toute fermeture définitive de succursale donnera lieu à information préalable du comité gérants mandataires non salariés compétent. Le gérant mandataire non salarié ou les gérants mandataires non salariés bénéficieront d'une proposition de reclassement dans une autre succursale ou, à défaut de succursale disponible, d'une priorité d'emploi dans l'un des services de la société.

B. - Déclassement des succursales

Lorsque le chiffre d'affaires d'une succursale, 2e catégorie, présente une baisse importante et durable justifiée notamment par une modification de son environnement la ramenant au niveau de la gérance, 1re catégorie, le gérant mandataire non salarié et l'entreprise s'efforceront pendant une période suffisante par tous les moyens appropriés - relance commerciale - de rétablir le volume d'affaires au niveau précédent. Pendant cette période qui ne saurait excéder 1 an, les gérants mandataires non salariés bénéficieront dans tous les cas du minimum garanti à la gérance, 2e catégorie.

Lorsque cette baisse du chiffre d'affaires se poursuit et au plus tard dans un délai de 1 an, l'entreprise proposera aux gérants mandataires non salariés une mutation dans une succursale, 2e catégorie, lesquels disposeront d'un délai de 1 mois pour accepter ou non l'offre qui leur est faite.

L'un des gérants mandataires non salariés en place a toujours la possibilité de conserver la succursale déclassée ; dans ce cas, un nouveau contrat de gérance, 1re catégorie, sera conclu avec lui, le second bénéficiaire, s'il le souhaite, des garanties prévues au A ci-dessus.

C. - Maladie, accident

Le contrat ne peut être rompu en raison de la maladie ou accident survenant au gérant mandataire non salarié ou simultanément aux deux cogérants mandataires non salariés pendant les périodes d'indemnisation prévues par le régime de prévoyance dans les limites suivantes :

- gérant mandataire non salarié ayant de 1 an à 5 ans d'ancienneté : 60 jours ;
- gérant mandataire non salarié ayant plus de 5 ans à 10 ans d'ancienneté : 75 jours ;
- gérant mandataire non salarié ayant plus de 10 ans à 15 ans d'ancienneté : 90 jours ;
- gérant mandataire non salarié ayant plus de 15 ans à 25 ans d'ancienneté : 120 jours ;
- gérant mandataire non salarié ayant plus de 25 ans d'ancienneté : 150 jours.

Les délais sont calculés à partir du premier jour d'indemnisation.

Le gérant mandataire non salarié ou les deux cogérants mandataires non salariés retrouveront leur emploi dans la succursale dès leur guérison si leur absence n'a pas excédé les limites fixées ci-dessus.

D. - Décès, invalidité d'un des cogérants

Compte tenu de la nature du contrat de cogérance, lorsque le contrat prend fin pour un cogérant mandataire non salarié, il prend fin pour l'autre.

Toutefois, dans les cas de décès, d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou de départ à la retraite d'un cogérant mandataire non salarié, l'autre cogérant mandataire non salarié aura la faculté de demander à l'entreprise de ne pas quitter sa succursale en précisant les moyens qu'il entend prendre pour en assurer normalement la gestion. Dans ce cas, un nouveau contrat de gérance devra être signé.

Lorsque cette solution est écartée, l'entreprise étudiera les possibilités de reclassement. Cette garantie est accordée pour une durée de 6 mois à compter de la fin du contrat de cogérance.

E. - Ancienneté

Pour l'application du présent article, lorsqu'un gérant sera reclassé dans un service de la société et d'une manière générale, lorsqu'il lui sera confié un emploi salarié dans la société, il aura la faculté de renoncer au versement de la " prime pour services rendus ", auquel cas il conservera dans ses nouvelles fonctions l'ancienneté acquise dans l'entreprise en sa qualité de gérant mandataire non salarié.

Article 14

## Rupture du contrat de gérance

La partie qui souhaite mettre fin au contrat de gérance en informera l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception 1 mois à l'avance.

Lorsque la rupture est à l'initiative de l'entreprise, elle sera précédée d'un entretien pour lequel les deux parties pourront se faire accompagner d'une personne de leur choix appartenant à l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de gérance par l'entreprise, les gérants mandataires non salariés comptant 2 ans d'ancienneté à la date de rupture bénéficieront d'un préavis de 2 mois.

La société pourra, sauf faute justifiant la résiliation immédiate du contrat de gérance, dispenser le gérant mandataire non salarié d'exécuter le préavis prévu ci-dessus en lui versant une indemnité équivalente.

Le gérant mandataire non salarié qui estimerait que son contrat de gérance a fait l'objet d'une rupture non fondée sur un motif réel et sérieux, ou qui conteste la faute qui lui est reprochée, a toujours la faculté de saisir les tribunaux compétents.

## Article 15

### Indemnité de résiliation de contrat

L'entreprise qui résilie le contrat d'un gérant mandataire non salarié comptant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue à la date de la résiliation lui versera, sauf en cas de faute grave, une indemnité dite de résiliation du contrat dans les conditions suivantes :

- 3 / 30 de mois par année de présence pour la tranche de 1 à 5 ans d'ancienneté ;
- plus 5 / 30 de mois par année de présence pour la tranche de + 5 ans à 15 ans d'ancienneté ;
- plus 10 / 30 de mois par année de présence pour la tranche supérieure à 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité totale ne peut dépasser un maximum de 7 mois.

## Article 16

### Prime pour services rendus

En cas de départ volontaire et sous les mêmes réserves que celles prévues à l'article 15 ci-dessus, une prime pour services rendus sera allouée dans les conditions suivantes :

- a) Gérant mandataire non salarié ayant 10 ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire : 1 mois.
- b) Gérant mandataire non salarié ayant plus de 10 ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire, en plus de l'indemnité visée en a ;
  - 1 / 10 de mois par année de présence pour la tranche de + 10 ans à 15 ans ;
  - 3 / 10 de mois par année de présence pour la tranche supérieure à 15 ans,sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

## Article 17

### Indemnité de départ à la retraite

Le départ en retraite ne constitue pas une démission. Cependant, le gérant mandataire non salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite doit en informer l'entreprise en respectant un préavis de 3 mois.

Le gérant mandataire non salarié qui prend sa retraite à partir de l'âge fixé en application du code de la sécurité sociale a droit à une indemnité de départ, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 16.

Cette indemnité est également due aux gérants mandataires non salariés qui, remplissant les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à taux plein de la sécurité sociale et de retraite complémentaire du fait qu'ils ont commencé à travailler très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et effectué une longue carrière, procèdent à la liquidation de celle-ci avant l'âge de 60 ans.

## Article 18

### Calcul de l'indemnité

Le montant de l'indemnité ou prime prévue aux articles 15 à 17 ci-dessus sera calculé sur les commissions mensuelles moyennes perçues au cours des 12 mois précédant la résiliation du contrat de gérance ou le départ volontaire.

Si cette formule est plus avantageuse pour les gérants mandataires non salariés que celle figurant ci-dessus, le montant dû sera calculé sur la moyenne mensuelle des commissions perçues au cours des 10 dernières années précédant le départ du gérant mandataire non salarié de l'entreprise dans les 2 cas suivants :

- départ à la retraite ;
- rupture du contrat de gérance à la suite de la fermeture de la succursale sans que l'entreprise ait été en mesure de proposer un reclassement, notamment dans une succursale réalisant un chiffre d'affaires au moins équivalant à celle qui a été fermée.

## Article 19

### Participation aux fruits de l'expansion

Les gérants mandataires non salariés bénéficient des formules de participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise mises en place dans leur société et, le cas échéant, des formules d'intéressement en vigueur ou des dispositifs d'épargne de l'entreprise.

## Article 20

### Mutation

Les entreprises sont d'accord pour adresser au moins une fois par an aux gérants mandataires non salariés en fonction une enquête relative à leurs desiderata de changements de succursales.

Elles tiendront compte, dans toute la mesure du possible, des renseignements qu'elles auront ainsi obtenus à l'occasion des vacances ou créations de succursales.

Les entreprises s'engagent à adresser une réponse écrite explicite à toute demande de mutation émanant de leurs gérants mandataires non salariés.

Dans le cas de mutation de magasin du fait de la société et avec l'accord du gérant mandataire non salarié qui en aura été averti 1 mois à l'avance, la société assumera les frais de déménagement, sur présentation d'un devis soumis à son agrément.

Le gérant mandataire non salarié muté aura la possibilité de prendre effectivement ses congés payés conformément aux dispositions de l'article 34 du présent accord.

La clause visée au quatrième alinéa ci-dessus ne fait pas obstacle à l'exercice, pour l'une des parties, du droit de mettre fin au contrat qui leur est réservé par l'article 14 du présent accord.

## Article 21

### Inventaires et arrêtés de comptes

L'inventaire est l'état détaillé du recensement des marchandises (produits, services accessoire et emballages) en succursale en vue de la valorisation des existants réels ainsi constatés. " Valeur du stock départ + valeur des marchandises reçues = recettes versées + valeur du stock final ".

Si le total des recettes versées et le stock constaté au jour de l'inventaire sont inférieurs au stock de départ et à la valeur des marchandises reçues, il y a manquant de marchandises ou de recette provenant de leur vente. Dans le cas contraire, il y a excédent.

Un arrêté de compte opposable aux deux parties est établi à la suite de chaque inventaire.

Si le gérant mandataire non salarié ou les cogérants mandataires non salariés ne peuvent participer ou se faire représenter aux opérations d'inventaire, l'entreprise les fera réaliser en présence d'un officier ministériel.

#### A. - Inventaire de prise de gestion ou de cession temporaire ou mutation

Les opérations d'inventaire seront effectuées succursale fermée en autant d'exemplaires qu'il y a de parties intervenantes au contrat.

A la suite de chaque inventaire de prise de gestion, de cession temporaire ou de mutation, l'entreprise adresse aux gérants mandataires non salariés la situation d'inventaire (1) dans un délai n'excédant pas 1 mois à compter du jour de l'inventaire. Le gérant mandataire non salarié dispose, à partir de la réception de ces documents, d'un délai de 15 jours pour les examiner et présenter, le cas échéant, ses observations.

Compte tenu des formalités qui précèdent, le compte personnel de gestion, établi après l'inventaire de prise de gestion, de cession temporaire ou de mutation (2), est arrêté au plus tard dans les 2 mois de la date de l'inventaire.

#### B. - Inventaire de cession départ société

Les opérations d'inventaire seront effectuées succursale fermée en autant d'exemplaires qu'il y a de parties intervenantes au contrat.

A la suite de l'inventaire de cession départ société, l'entreprise adresse aux gérants mandataires non salariés la situation d'inventaire (3) dans un délai n'excédant pas 1 mois à compter du jour de l'inventaire. Le gérant mandataire non salarié dispose, à partir de la réception de ces documents, d'un délai de 15 jours pour les examiner et présenter, le cas échéant, ses observations.

Compte tenu des formalités qui précèdent, le compte personnel de gestion, établi après l'inventaire de cession départ société (4), est arrêté au plus tard dans les 2 mois de la date d'inventaire.

#### C. - Inventaire de règlement

Trois inventaires de règlement au minimum devront avoir lieu pendant la première année de gestion, le premier se situant au plus tard à l'expiration des 3 premiers mois de gestion.

Deux inventaires au minimum auront lieu pendant la deuxième année de gestion.

Par la suite, sauf demande expresse des intéressés, au minimum un inventaire sera effectué au cours de chaque période de 12 mois.

Chaque partie pourra réclamer un nouvel inventaire, à charge pour elle d'en supporter le coût s'il se révèle injustifié.

Le gérant mandataire non salarié sera prévenu au moins 8 jours à l'avance (sauf dans le cas exceptionnel où l'entreprise en déciderait autrement) de la date de l'inventaire. L'entreprise fixera avec le gérant mandataire non salarié les modalités de déroulement des opérations.

Les sociétés accorderont à leurs gérants mandataires non salariés une indemnité forfaitaire annuelle égale à 3 / 600 des commissions perçues par ces derniers au cours de l'année civile précédente, quels que soient le nombre d'inventaires réalisés dans une année et les modalités de réalisation de ceux-ci.

A la suite de chaque inventaire de règlement, l'entreprise adresse aux gérants mandataires non salariés la situation d'inventaire (5) dans un délai n'excédant pas 1 mois à compter du jour de l'inventaire. Le gérant mandataire non salarié dispose, à partir de la réception de ces documents, d'un délai de 15 jours pour les examiner et présenter, le cas échéant, ses observations.

Compte tenu des formalités qui précèdent, le compte personnel de gestion, établi après l'inventaire de règlement (6), est arrêté au plus tard dans les 2 mois de la date de l'inventaire.

(1) La situation d'inventaire s'entend du rapprochement des mouvements de marchandises et des recettes arrêtés à la date de l'inventaire, et la valeur des marchandises inventoriées.

(2) Le compte personnel de gestion comprend la situation d'inventaire. Sur ce compte, figurent également les crédits d'excédent ou les débits correspondant aux manquants, ainsi que les écritures de régularisation après inventaire pour des opérations concernant la période d'inventaire et qui auraient été omises au moment de l'établissement de la situation d'inventaire.

(3) La situation d'inventaire s'entend du rapprochement des mouvements de marchandises et des recettes arrêtés à la date de l'inventaire, et la valeur des marchandises inventoriées.

(4) Le compte personnel de gestion comprend la situation d'inventaire, les opérations relatives aux commissions, aux retenues de caractère social, les indemnités de congés payés, de tournées éventuelles... Sur ce compte, figurent également les crédits d'excédent ou les débits correspondant aux manquants, ainsi que les écritures de régularisation après inventaire pour des opérations concernant la période d'inventaire et qui auraient été omises au moment de l'établissement de la situation d'inventaire.

(5) La situation d'inventaire s'entend du rapprochement des mouvements de marchandises et des recettes arrêtés à la date de l'inventaire, et la valeur des marchandises inventoriées.

(6) Le compte personnel de gestion comprend la situation d'inventaire. Sur ce compte, figurent également les crédits d'excédent ou les débits correspondant aux manquants, ainsi que les écritures de régularisation après inventaire pour des opérations concernant la période d'inventaire et qui auraient été omises au moment de l'établissement de la situation d'inventaire.

#### Article 22

##### Garantie

L'entreprise pourra demander au gérant mandataire non salarié des garanties à la signature du contrat de gérance, ces garanties pourront être des cautionnements ou des cautions ou toutes autres garanties afin de se prémunir contre les conséquences de situations anormales d'inventaire.

#### A. - Le cautionnement

Le cautionnement sera fixé après accord entre les parties sans que le montant puisse toutefois excéder 5 % du stock en magasin.

Le cas échéant, le cautionnement sera complété par mensualités qui ne pourront excéder 10 % de la commission mensuelle.

Suivant l'importance de la somme versée au titre du cautionnement, celle-ci devra être déposée dans un délai de 15 jours par les soins de la société, soit à la Caisse d'épargne, soit à la Caisse des dépôts et consignations.

#### B. - La caution

Une copie du contrat de gérance sera délivrée dans les mêmes conditions que celles fixées au b du A de l'article 3 à la personne se portant caution des obligations souscrites par le ou les titulaires du contrat de façon à lui permettre de mesurer l'étendue et la portée de ses obligations.

Il devra être remis à la caution un exemplaire du contrat qu'elle a signé et qui l'engage.

En outre, la société informera immédiatement la caution des situations anormales d'inventaire.

#### C. - Autre garantie

L'entreprise pourra demander une garantie différente du cautionnement ou d'une caution, son objectif étant de se prémunir contre les conséquences de situations anormales d'inventaire.

#### Article 23

Responsabilité du gérant  
pour les marchandises qui lui sont confiées

Le titulaire d'une gérance est responsable des marchandises qui lui sont confiées ou des espèces provenant de leur vente, sauf dans les cas énoncés ci-dessous :

#### A. - Vol

##### a) Espèces

- vol par effraction commis de jour au domicile ou dans le magasin, y compris les réserves attenantes dans le cas où l'habitation n'est pas contiguë au magasin, à l'exclusion des vols commis dans les remises, lesquels ne dégageraient pas la responsabilité du gérant mandataire non salarié ;

- vol par effraction commis de nuit au seul domicile. Le vol devra être régulièrement déclaré aux autorités de police et porté à la connaissance de la société ;

- vol au cours du trajet effectué pour le versement des fonds à la société, à la condition que l'infraction ait eu lieu à la suite de violences ou de manoeuvres constatées par des témoignages et qu'elles aient fait l'objet d'une déclaration enregistrée par la police ainsi que d'une dénonciation à la société.

Dans tous les cas de vol d'espèces, l'exonération du gérant mandataire non salarié est limitée aux sommes qu'il était régulièrement appelé à détenir, eu égard au chiffre d'affaires réalisé et à la périodicité des versements.

##### b) Marchandises

- vol de marchandises par effraction du magasin, de l'arrière-boutique ou des réserves, à la condition que l'infraction ait été enregistrée par les autorités de police et signalée à la société.

Dès constatation du vol, à la demande d'une des deux parties, un inventaire devra avoir lieu dans les plus brefs délais.

#### B. - Pertes ou avaries

- pertes ou avaries dues au mauvais état de la livraison signalées au plus tard 48 heures après le jour de la livraison ;

- pertes ou avaries dues au mauvais état des locaux, ceux-ci ayant été reconnus comme tels et nommément désignés par un technicien du service " immeuble " à la demande du gérant mandataire non salarié.

Les pertes dues à la négligence pour manque de soins restent à la charge des gérants mandataires non salariés.

#### Article 24

Responsabilité du gérant mandataire non salarié  
en cas de chèque sans provision

Si la société autorise le gérant mandataire non salarié à recevoir en paiement des chèques émis au nom de ladite société, le gérant mandataire non salarié devra se conformer aux prescriptions qui lui auront été données par la société et si le chèque se révélait sans provision, cette dernière en acceptera les conséquences et tiendra, notamment, compte de la valeur du chèque dans l'établissement des comptes de la succursale.

#### Article 25

Equipement, entretien des magasins

Les entreprises confient au gérant mandataire non salarié un magasin équipé, prêt à la vente. Les locaux commerciaux, le matériel et les équipements mis à la disposition des gérants mandataires non salariés doivent être conformes à la réglementation en vigueur ; leurs maintenance et rénovation sont à la charge de l'entreprise.

En plus de la poursuite de la modernisation des succursales, la mise à disposition des gérants mandataires non salariés d'un matériel adapté est de nature à leur permettre de se consacrer davantage aux opérations de vente. Outre le matériel nécessaire aux comptage, pesage, étiquetage... les entreprises fourniront gratuitement les sacs, papier, ficelle, nécessaires aux opérations de vente.

Est également visé le matériel permettant d'accepter les nouveaux moyens de paiement du type cartes bancaires. Chaque entreprise déterminera, en fonction des critères économiques et commerciaux qu'elle fixera :

- les magasins à équiper ;

- les conditions de prise en charge des coûts d'installation et de fonctionnement.

Les sociétés assureront aux gérants la fourniture gratuite et semestrielle du matériel et les produits nécessaires à l'entretien des succursales, y compris les vitrines et les glaces, suivant une formule qui sera à inclure dans les avenants.

Il en sera de même pour les frais de chauffage et d'éclairage du magasin et de la réserve. Le chauffage sera assuré dans des conditions compatibles avec la conservation normale des marchandises.

#### Article 26

Remboursement des freintes

Afin de compenser les pertes dues à la dessiccation et aux avaries de toute nature pouvant survenir aux marchandises périssables à partir de la réception en magasin, chaque société établit, en accord avec les représentants syndicaux de ses gérants mandataires non salariés, la liste des denrées, en particulier fruits et légumes, charcuterie à la coupe, fromage à la coupe, marée... donnant lieu à remboursement de freintes.

Les taux de remboursement sont en principe fixés par rapport au poids ou au nombre de pièces (pour les marchandises périssables vendues à la pièce) des marchandises réceptionnées. Toutefois, les accords peuvent prévoir toute autre modalité de compensation. Ces accords constituent un avenant aux présentes dispositions.

#### Article 27

Tournées et livraisons à domicile

Lorsque le matériel nécessaire aux tournées et livraisons à domicile sera la propriété du gérant mandataire non salarié, la société participera aux frais d'entretien et de réparation ainsi qu'aux primes de l'assurance qui aura été contractée par le gérant mandataire non salarié auprès d'une compagnie notoirement solvable.

Seront considérées comme voitures de livraison : les camionnettes commerciales ou anciennes voitures de tourisme aménagées à cet usage sous réserve que ces aménagements soient conformes à la réglementation en vigueur.

Ces frais établis forfaitairement ou de toute autre façon feront l'objet d'un accord écrit entre les parties intéressées ou les organisations professionnelles ou syndicales.

En aucun cas, l'impossibilité pour le gérant mandataire non salarié d'acheter lui-même le matériel nécessaire aux livraisons ne peut entraîner la rupture de son contrat.

#### Article 28

Frais de correspondance avec le siège et la société

Seront remboursés intégralement les frais engagés par les gérants mandataires non salariés pour la correspondance échangée avec l'entreprise.

#### Article 29

Logement

Le logement est assuré gratuitement à tous les gérants mandataires non salariés et ne peut venir sous aucune forme en déduction du minimum garanti ou du montant des commissions. A défaut de logement gratuit, les gérants mandataires non salariés recevront une indemnité compensatrice et forfaitaire négociée paritairement. Cette indemnité n'est toutefois pas due lorsque les gérants mandataires non salariés renoncent expressément au logement mis à leur disposition pour des motifs qui leur sont personnels.

Les charges et taxes incombant normalement aux propriétaires sont supportées par les sociétés qu'elles soient ou non propriétaires des locaux.

Le logement constituant un accessoire du contrat de gérance, les gérants mandataires non salariés en conservent le bénéfice pendant les périodes de suspension du contrat prévues au C de l'article 13 ci-dessus. Cette disposition ne fait toutefois pas obstacle à la mise en oeuvre d'une solution équivalente en accord avec la société et les gérants mandataires non salariés.

Les logements anciens devront en tant que de besoin être mis en conformité, dans un délai de 5 ans à compter de la signature du présent accord, avec les normes minimales d'équipement et de confort fixées pour les travaux d'amélioration de l'habitat ancien ouvrant droit à l'aide de l'Etat.

#### Article 30

Ouverture des magasins

Les horaires d'ouverture et de fermeture du magasin sont fixés par le gérant mandataire non salarié conformément aux coutumes locales.

#### Article 31

Fermeture provisoire pour travaux

Les travaux de transformation, rénovation des succursales devront être réalisés à chaque fois que possible pendant une période de fermeture pour congés payés.

La fermeture provisoire pour travaux hors période de congés payés ne peut conduire l'entreprise à verser aux gérants mandataires non salariés concernés, au prorata de la durée de fermeture, une commission inférieure à la commission mensuelle moyenne qu'ils auront perçue au cours des 12 derniers mois précédant cette fermeture.

#### Article 32

Expression directe des gérants mandataires non salariés

Compte tenu de la dispersion géographique des succursales, les entreprises mettront en oeuvre, après négociation avec les délégués syndicaux gérants mandataires non salariés une solution adaptée permettant aux gérants mandataires non salariés de s'exprimer librement et directement sur leurs conditions de vie et d'activité. Au cours des réunions organisées dans ce cadre, qui donneront lieu à l'établissement d'un compte rendu, les gérants mandataires non salariés auront la faculté d'aborder tous les aspects de leur métier et de formuler toute proposition d'amélioration des procédures existantes. Ils pourront, notamment, formuler toute proposition, suggestion ou réclamation portant sur les matériel et équipement dont ils assument la garde conformément à leur contrat.

Une synthèse des comptes rendus sera présentée aux instances représentatives des gérants mandataires non salariés.

#### Article 33

Participation des gérants mandataires non salariés  
à la politique commerciale

Les gérants mandataires non salariés ne doivent vendre que les marchandises nécessaires à leur commerce qui leur sont fournies exclusivement par la société ou les fournisseurs agréés par elle au prix de vente imposé par celle-ci. Ils doivent suivre la politique commerciale de leur entreprise et notamment :

- participer obligatoirement aux actions promotionnelles et publicitaires qui leur sont proposées ;
- apposer le matériel publicitaire fourni par la société ;
- se conformer à l'utilisation des divers documents transmis par la société.

L'entreprise doit fournir de la marchandise saine et marchande, conforme à la commande passée par le gérant mandataire non salarié. Celui-ci disposera d'un délai de 48 heures pour signaler les erreurs éventuelles.

#### Article 34

Congés payés

Les congés payés seront accordés suivant les modalités prévues par la loi, le gérant mandataire non salarié ayant, en raison de son indépendance, la faculté de les prendre dans les conditions jugées les plus favorables à l'intérêt commun des parties.

Toutefois, à compter de la période de référence commençant le 1er juin 1981, chaque gérant mandataire non salarié dont le contrat est en vigueur au 1er janvier 1982 bénéficiera d'un droit aux congés payés calculé par la base de 2,5 jours ouvrables par mois de gestion.

Les parties au présent accord rappellent qu'aux termes de l'article L. 7322-1 du code du travail, l'octroi d'un repos effectif égal à la durée du congé payé ne pourra être remplacé par le versement d'une indemnité correspondant à la durée du congé légalement dû que s'il existe un accord du gérant mandataire non salarié et de l'entreprise sur cette substitution.

Les gérants mandataires non salariés bénéficieront, en outre, des congés supplémentaires d'ancienneté suivants :

- 2 jours après 20 ans ;
- 5 jours après 25 ans ;
- 6 jours après 30 ans.



Dans toute la mesure du possible, il est recommandé aux entreprises de verser l'indemnité correspondant à la période des congés payés au départ ou, au plus tard, dès le retour de congé du gérant mandataire non salarié.

Le paiement de l'indemnité sera constaté par un bulletin distinct de celui des commissions normalement dues.

#### Article 35

##### Indemnités particulières

Compte tenu des conditions particulières d'exercice de la profession de gérant mandataire non salarié, la société versera à ses gérants mandataires non salariés, à l'occasion du 1er Mai, une indemnité forfaitaire égale à 1 / 300 des commissions perçues par ces derniers au cours de l'année civile précédente.

A l'occasion de la naissance d'un ou plusieurs enfants ou de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants placés en vue de son ou de leur adoption, il sera également versé aux gérants mandataires non salariés concernés une indemnité forfaitaire égale à 3 / 300 des commissions qu'ils auront perçues au cours de l'année civile précédente (cette indemnité ne varie pas selon le nombre d'enfants nés ou accueillis en même temps).

Une indemnité de 3 / 300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée en cas de décès d'un enfant ou du conjoint et de 2 / 300 en cas de décès du père ou de la mère du gérant mandataire non salarié ou du cogérant mandataire non salarié.

Une indemnité de 2 / 300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera également versée lors du mariage de cogérants mandataires non salariés ou d'un gérant ou gérante mandataire non salarié à compter du 1er janvier 2007.

#### Article 36

##### Représentation des gérants mandataires non salariés et des syndicats

Les dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical des gérants mandataires non salariés et aux instances représentatives de ces mêmes gérants mandataires non salariés sont applicables selon les mesures d'application particulières suivantes nécessitées par les particularités inhérentes aux fonctions desdits gérants mandataires non salariés.

##### A. - Instances représentatives des gérants mandataires non salariés

###### 1. Modalités des élections professionnelles

L'ensemble des succursales tenues par des gérants mandataires non salariés est considéré comme constituant un établissement unique et distinct au sein de l'entreprise. Toutefois, lorsque les succursales de cet établissement sont organisées en directions régionales, chaque direction régionale est considérée comme un établissement distinct pour l'organisation des élections professionnelles.

Les élections sont organisées au sein du collège unique " gérants mandataires non salariés ". Elles ont lieu par correspondance.

Le protocole d'accord préélectoral règle l'information des gérants mandataires non salariés et les modalités d'organisation du scrutin, notamment les modalités de dépouillement des bulletins de vote.

Sont électeurs et éligibles les gérants mandataires non salariés et cogérants mandataires non salariés en exercice, titulaires d'un contrat de gérance et répondant aux conditions d'électorat et d'éligibilité fixées par les dispositions légales relatives aux élections professionnelles.

Le protocole électoral est négocié par les syndicats en référence aux dispositions légales.

###### 2. Attributions du comité gérants mandataires non salariés et des délégués gérants mandataires non salariés

###### a) Attributions du comité gérants mandataires non salariés

Chaque année, le président présente au comité un rapport écrit comportant des informations portant au moins sur les points suivants :

- chiffre d'affaires global réalisé par les succursales et ventilation de celui-ci ;
- évolution du nombre de succursales ;
- surface moyenne de vente des succursales ;
- évolution du nombre de gérants mandataires non salariés en fonction avec répartition par sexe et par catégorie de gérance ; nombre de mutations réalisées en cours d'année ;
- évolution des commissions versées par catégories de gérance ;
- perspectives économiques et commerciales pour l'année à venir ;
- dépenses engagées pour l'amélioration de l'habitat.

Chaque trimestre, le président communique, en outre, au comité des informations d'ensemble sur l'activité des succursales, sur les mutations, lui présente le programme commercial pour le trimestre à venir (assortiment, promotions...).

Le comité est consulté sur les déclassements éventuels intervenant en application des critères définis à l'article 4 ci-dessus. Il est, par ailleurs, régulièrement tenu informé des reclassements, fermetures et ouvertures de succursales.

Le comité donne son avis, dans les conditions fixées par la loi, sur le plan de formation des gérants mandataires non salariés. Il est régulièrement informé du contenu et du déroulement de la formation des nouveaux gérants mandataires non salariés.

Le comité examine, une fois par an, un rapport faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène et de la sécurité dans les succursales et contenant les actions menées dans ces domaines au cours de l'année écoulée.

A cette réunion participent aussi les délégués gérants mandataires non salariés, sans droit de vote.

A partir de ce rapport, il procède à l'analyse des risques professionnels et formule un avis sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre.

Il examine les questions relatives à l'hygiène et la sécurité qui sont signalées par les délégués gérants mandataires non salariés.

Pour tenir compte de la dispersion géographique des succursales, la diffusion des procès-verbaux (ou de leurs résumés) des réunions des comités gérants mandataires non salariés, après approbation en séance, est assurée par l'entreprise dans le délai de 1 mois.

###### b) Attributions des délégués gérants mandataires non salariés

La dispersion et l'éloignement des gérants mandataires non salariés nécessitent un fonctionnement adapté pour les délégués gérants mandataires non salariés.

Les délégués gérants mandataires non salariés portent à la connaissance du chef d'entreprise toute réclamation individuelle et collective non satisfaite en application du statut de gérant mandataire non salarié.

Les délégués gérants mandataires non salariés qui saisiront par lettre la direction de l'établissement d'une réclamation individuelle ou collective devront sous les 10 jours ouvrés recevoir une réponse écrite qui est consignée sur un registre spécial, et dont une copie de la réponse est transmise au délégué gérant mandataire non salarié qui a posé la question.

Une fois l'an il sera organisé une réunion des délégués gérants mandataires non salariés à l'initiative du chef d'établissement. Cette réunion est commune avec une réunion du comité gérants mandataires non salariés. Elle devra traiter entre autres les questions de sécurité.

#### 3. CHSCT

Les gérants mandataires non salariés sont libres d'organiser leurs conditions de travail. Toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont traitées, lorsqu'elles se posent, à chaque réunion du comité gérant mandataire non salarié.

## B. - Représentation des syndicats

Les dispositions légales relatives aux syndicats professionnels sont applicables aux gérants mandataires non salariés sous réserve des particularités suivantes nécessitées par le statut des gérants mandataires non salariés, étant précisé que le terme " établissement " s'entend du cadre au sein duquel ont été organisées les élections professionnelles.

Chaque syndicat représentatif dans l'établissement peut désigner un délégué syndical parmi les gérants mandataires non salariés pour représenter ceux-ci auprès de l'instance dirigeante de l'établissement.

Les règles de représentativité étant celles fixées en référence au code du travail.

Le nombre de délégués syndicaux gérants mandataires non salariés qui peuvent ainsi être désignés est fixé de la façon suivante :

- établissement regroupant moins de 1 000 gérants mandataires non salariés : 1 ;
- établissement regroupant 1 000 et plus gérants mandataires non salariés : 2.

Chaque syndicat ayant des élus peut désigner, au niveau du comité gérants mandataires non salariés de cet établissement, un représentant syndical.

Chaque année, le chef d'entreprise ou son représentant reçoit une délégation syndicale composée de délégués syndicaux gérants mandataires non salariés désignés par chaque organisation syndicale gérants mandataires non salariés représentative au niveau des établissements distincts. Comme pour toute réunion de négociation, la délégation de chaque organisation syndicale représentative est composée au maximum de 5 délégués syndicaux gérants mandataires non salariés.

Cette réunion a pour objet d'évoquer les questions relatives au statut des gérants mandataires non salariés.

## C. - Indemnisation des représentants des gérants mandataires non salariés des syndicats

### a) Indemnisation des réunions

Chaque gérant mandataire non salarié investi d'un mandat de représentation percevra, par demi-journée d'absence nécessitée par des réunions légales avec la société ou provoquées par celle-ci, une indemnité forfaitaire fixée à 29, 50 €.

Cette indemnité est portée à 38 € si le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant mandataire non salarié.

Les dispositions de ce a sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009.

### b) Indemnisation des délégations

Le gérant mandataire non salarié est indemnisé forfaitairement au titre de l'activité de délégation qu'il déploie sur les bases mensuelles suivantes :

- gérant mandataire non salarié membre du comité gérants mandataires non salariés : 106 € ;
- délégué gérant mandataire non salarié : 79, 50 € ;
- délégué syndical gérant mandataire non salarié : 53 €, 79, 50 €, 106 €, selon qu'il exerce son mandat dans un " établissement succursales " regroupant habituellement de 50 à 150 gérants mandataires non salariés, de 151 à 500 gérants mandataires non salariés ou plus de 500 gérants mandataires non salariés ;
- représentant syndical gérant mandataire non salarié : 106 €.

### c) Indemnisation des stages de formation économique

Les membres du comité gérants mandataires non salariés amenés, dans les conditions prévues par la loi, à suivre un stage de formation économique percevront, par demi-journée de formation, une indemnité forfaitaire de 31 €, sous réserve de présenter les justifications suivantes :

- attestation de présence établie par l'organisme de formation ;
- surcoût, en particulier salarial, supporté par le gérant mandataire non salarié pendant cette formation, ayant permis l'ouverture normale de son magasin.

Les indemnités visées aux a, b et c ci-dessus sont révisables périodiquement.

## Article 37

### Commission nationale de conciliation

Tous les différends collectifs qui n'auront pu être réglés par les délégués gérants mandataires non salariés seront portés devant la commission nationale de conciliation.

Elle sera composée paritairement de 8 membres, à raison, d'une part, de 4 représentants des gérants mandataires non salariés dont 2 au moins seront des gérants mandataires non salariés désignés par les organisations signataires du présent accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales du 18 juillet 1963 modifié ou qui l'auraient signé ultérieurement et, d'autre part, de 4 représentants de la fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), dont 2 au moins seront des chefs d'entreprise ou des représentants de ceux-ci dûment mandatés.

## Article 38

### Arbitrage

Le recours à l'arbitrage est facultatif ; les parties qui y auront recours devront désigner un arbitre commun.

Les arbitrages rendus dans ces conditions seront obligatoires pour les parties qui devront s'y soumettre.

## Article 39

### Indemnisation des gérants mandataires non salariés participant aux réunions paritaires

Les gérants mandataires non salariés représentant les organisations syndicales aux réunions nationales paritaires seront indemnisés dans les conditions suivantes :

#### a) Frais de séjour :

- 17, 50 € par repas principal ;
- 40 € pour la chambre et le petit déjeuner.

Les indemnités susvisées sont révisables périodiquement.

#### b) Frais de transport

Remboursement au gérant mandataire non salarié de l'aller-retour en 2e classe SNCF.

Toutefois, compte tenu de la nouvelle tarification mise en oeuvre par la SNCF, il peut s'avérer pour certains trajets qu'un billet 1re classe soit moins onéreux qu'un billet 2e classe.

Dans cette hypothèse, le (s) billet (s) 1re classe seront remboursés au gérant mandataire non salarié sur communication :

- des billets ;
- de l'édition de la page " Sélectionner le tarif de votre choix " lorsque l'achat des billets s'effectue via le site internet de la SNCF, ou de tout autre justificatif en cas d'achat effectué au guichet SNCF ou en agence.

Le remboursement sera effectué sur la base du tarif le moins onéreux.

Le voyage en avion sera remboursé, sur présentation des justificatifs, si le trajet direct en train est d'une durée supérieure à 4 h 30.

c) Composition des délégations syndicales aux réunions nationales paritaires

Quatre gérants mandataires non salariés par organisation syndicale représentative au plan national.

La délégation de gérants mandataires non salariés peut être accompagnée d'un représentant, permanent ou non, de l'organisation syndicale représentative.

Il est spécifié que les indemnités prévues ci-dessus ne s'appliquent pas aux représentants, permanents ou non, des organisations syndicales.

Article 40

Bilan d'application

Les parties signataires du protocole d'accord du 29 juin 1984 conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord pour faire le point de son application et examiner la situation qui en découle sous l'aspect économique et social.

Article 41

Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour la durée de 1 an et se poursuivra par tacite reconduction pour des périodes d'une année.

Il pourra être dénoncé en totalité ou en partie par l'une des parties contractantes 2 mois avant son expiration.

Le préavis de dénonciation devra être donné aux parties intéressées, sous peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception.

La même procédure devra être suivie dans le cas d'une demande en vue d'apporter des modifications au texte du présent accord collectif.

Les pourparlers entre les parties, dans un cas comme dans l'autre, devront s'ouvrir immédiatement après la période de préavis terminée.

En cas de dénonciation, le présent accord collectif restera en vigueur jusqu'à l'application d'un nouvel accord, sans toutefois que la durée de cette prorogation puisse excéder un délai de 4 ans à compter de la dénonciation.

Article 42

Date d'application

Le présent accord collectif est applicable au 1er juillet 1984.

Article 43

Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle l'extension des dispositions du présent accord collectif, dans les limites du champ d'application déterminé à l'article 2 ci-dessus.

Article 44

Publicité

Chaque partie prenante recevra 2 exemplaires de l'accord dûment signé qui sera déposé auprès de la direction départementale du travail de Paris par les soins de la fédération des entreprises du commerce et de la distribution. »

#### **Date d'application**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du 15 novembre 2009.

#### **Publicité**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en 1 exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

#### **Extension**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### **Avenant n° 54 du 25 janvier 2010 portant diverses modifications à la convention**

FCD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 54, modifie à compter du 1er janvier 2010 les articles 5, 34, 36 et 39 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires non salariés) du 18 juillet 1963 modifié. Il complète par ailleurs le premier alinéa de l'article 17 de l'accord collectif national précité relatif à l'indemnité de départ à la retraite, la seconde phrase du 1er alinéa étant incomplète suite à une erreur matérielle figurant dans l'avenant n° 53 du 14 octobre 2009.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les minima garantis à l'article 5 sont les suivants à compter du 1er janvier 2010 :

- gérance 1re catégorie : 1 515 € par mois ;
- gérance 2e catégorie : 2 200 € par mois.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le 4e alinéa de l'article 34 « Congés payés » est modifié comme suit : les mots « 2 jours après 20 ans » sont remplacés par les mots « 3 jours après 20 ans ».

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les montants en euros figurant au du C de l'article 36 « Représentation des gérants mandataires non salariés et des syndicats » sont désormais remplacés par les montants suivants :

- 107 € au lieu et place de 106 € ;
- 80 € au lieu et place de 79, 50 € ;
- 53, 50 € au lieu et place de 53 €.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Les montants en euros figurant au « Frais de séjour » de l'article 39 « Indemnisation des gérants mandataires non salariés participant au réunions paritaires » sont remplacés par les montants suivants :

- 20 € au lieu et place de 17, 50 € par repas principal ;
- 45 € au lieu et place de 40 € pour la chambre et le petit déjeuner.

**Article 6**  
En vigueur étendu

L'article 17 de l'accord collectif national du 18 juillet 1963 modifié repris dans l'avenant n° 53 du 14 octobre 2009 est entaché d'une erreur matérielle, la seconde phrase du 1er alinéa de cet article étant incomplète.

Ainsi, après les mots « Cependant, le gérant mandataire non salarié qui entend faire » sont ajoutés les mots suivants : « valoir ses droits à la retraite doit en informer l'entreprise en respectant un préavis de 3 mois ».

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2010.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant

chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Avenant n° 55 du 31 janvier 2011 relatif à diverses modifications à la convention**

FCD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNAAC CFE-CGC.

### **Article 1er** En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 55, modifie à compter du 1er janvier 2011, les articles 5,17,34 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) du 18 juillet 1963 modifié.  
Il régularise également l'article 11 entaché d'une erreur matérielle figurant dans son dernier alinéa.

### **Article 2** En vigueur étendu

Les minima garantis à l'article 5 sont les suivants à compter du 1er janvier 2011 :

- gérance première catégorie : 1 545 € par mois ;
- gérance deuxième catégorie : 2 245 € par mois.

### **Article 3** En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 17, après les mots « à l'article 16 » est ajoutée la phrase suivante :  
« Toutefois, le plafond visé au dernier alinéa de l'article 16 est dans ce cas porté à 7 mois. »  
Au 3e alinéa de l'article 17, les mots « de 60 ans » sont remplacés par les mots suivants : « légal d'ouverture du droit à liquidation des droits à la retraite. ».

### **Article 4** En vigueur étendu

Au dernier alinéa de l'article 34, les mots :

- « 5 jours après 25 ans » sont remplacés par les mots « 6 jours après 25 ans » ;
- « 6 jours après 30 ans » sont remplacés par les mots « 7 jours après 30 ans ».

### **Article 5** En vigueur étendu

A la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 11, les mots « l'employeur » sont remplacés par les mots « l'entreprise ».

### **Article 6** En vigueur étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2011.

### **Article 7** En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

**Avenant n° 57 du 28 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013**

La FCD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 57, modifie, à compter du 1er janvier 2013, les articles 5, 36 et 39 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants-mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

**Article 2**  
En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2013, les minima garantis définis à l'article 5 sont les suivants :

- gérance 1re catégorie : 1 610 € par mois ;
- gérance 2e catégorie : 2 340 € par mois.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le montant en euros figurant au premier alinéa du paragraphe c « Indemnisation des stages de formation économique » de l'article 36 D « Indemnisation des représentants des gérants mandataires non salariés » est remplacé par le montant suivant : « 35 € ».

Il est ajouté un second alinéa au paragraphe c selon lequel :

« Le montant de l'indemnité forfaitaire visée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2013. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le montant en euros figurant au deuxième alinéa du paragraphe a « Frais de séjour » de l'article 39 « Représentation des gérants mandataires non salariés participant aux réunions paritaires » est remplacé par le montant suivant : « 60 € pour la chambre et le petit déjeuner à partir du 1er janvier 2013 ».

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Avenant n° 56 du 30 janvier 2012 portant modification des articles 5, 16 et 36 de la convention

La FCD,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FGTA FO ;

La FAA CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 56, modifie à compter du 1er janvier 2012, les articles 5, 16 et 36 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

### Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2012, les minima garantis à l'article 5 sont les suivants :

- gérance 1re catégorie : 1 582 €/mois ;
- gérance 2e catégorie : 2 300 €/mois.

### Article 3

En vigueur étendu

Le paragraphe b de l'article 16 est ainsi rédigé :

« Gérant mandataire non salarié ayant plus de 10 ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire, en plus de l'indemnité visée en a :

- 1/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans jusqu'à 15 ans ;
  - 3/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 15 ans jusqu'à 20 ans ;
  - 4/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 20 ans,
- sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois. »

### Article 4

En vigueur étendu

Au sein de l'article 36 « Représentation des gérants mandataires non salariés et des syndicats », le chapitre A « Instances représentatives des gérants mandataires non salariés », paragraphe 2 a « Attributions du comité gérants mandataires non salariés » est complété d'un avant-dernier alinéa ainsi rédigé :

« Le comité gérants mandataires non salariés peut élaborer un règlement intérieur, fixant ses modalités de fonctionnement et celles de ses relations avec les gérants mandataires non salariés, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par le présent accord national. »

### Article 5

En vigueur étendu

Les montants en euros figurant au paragraphe a « Indemnisation des réunions » de l'article 36 « Représentation des gérants mandataires non salariés et des syndicats » du chapitre C « Indemnisation des représentants des gérants mandataires non salariés et des syndicats » sont remplacés par les montants suivants :

- « 31 € » au lieu de 29,50 € pour l'indemnité forfaitaire visée au 1er alinéa ;
- « 40 € » au lieu de 38 € si le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant mandataire non salarié.

La date du 1er janvier 2009 figurant au 3e alinéa est remplacée par « 1er janvier 2012 ».

### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2012.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original, signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Avenant n° 58 du 11 mars 2013 relatif aux cotisations du régime prévoyance**

La FCD,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FGTAATAS FO ;

La FAA CFE-CGC,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 58, modifie à compter du 1er avril 2013, l'article 10.E de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants-mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963 modifié. Il est relatif aux taux de cotisations du régime de prévoyance des gérants mandataires non-salariés. Compte tenu de l'examen des résultats du régime, auquel les parties ont procédé le 28 janvier 2013, il est apparu opportun de prendre des mesures afin d'équilibrer et de pérenniser ledit régime au vu des enjeux de « reprise du passif » suite à la mise en place d'une garantie complémentaire d'invalidité permanente.

**Article 2**  
En vigueur étendu

L'article 10. E de l'accord collectif « Gérants-mandataires non salariés » est désormais rédigé comme suit.

« A effet du 1er avril 2013, le taux de cotisation est de 1,30 % TA et 1,47 % TB des commissions brutes réparti à raison de 70 % à la charge de l'entreprise et 30 % à la charge du gérant-mandataire non salarié.

Le taux de cotisation est ventilé comme suit :

- garantie décès-invalidité permanente totale et définitive : 0,22 % TA + 0,20 % TB ;
  - garantie incapacité de travail : 0,67 % TA + 1,24 % TB ;
  - garantie invalidité permanente : 0,23 % TA ;
  - reprise des risques en cours : 0,16 % TA ;
  - maintien des garanties (« portabilité ») en cas de rupture du contrat de gérance dans les conditions définies à l'article 3 : 0,02 % TA + 0,03 % TB.
- On entend par tranche A (TA) la part de la rémunération brute inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale.  
On entend par la tranche B (TB) la part de la rémunération brute comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond.  
Le paiement des cotisations est trimestriel à terme échu.  
Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumis aux cotisations sociales. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.



## Avenant n° 59 du 24 février 2014 relatif aux minima garantis et aux indemnités

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(ARRÊTÉ du 13 août 2014 - art. 1)

La FCD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FAA CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le numéro 59, modifie, à compter du 1er février 2014, les articles 5, 10.2 B, 35 et 36 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

### Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er février 2014, les minima garantis définis à l'article 5 sont les suivants :

- gérance 1re catégorie : 1 627 € par mois ;
- gérance 2e catégorie : 2 365 € par mois.

### Article 3

En vigueur étendu

A l'article 10.2 B « Garantie incapacité de travail », la durée minimale d'hospitalisation d'un mois dispensant de l'application de la franchise de 12 jours prévue par le deuxième alinéa du 2 B « Montant des prestations » est remplacée par la mention suivante : « au moins 15 jours ».

### Article 4

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité figurant au 4e alinéa de l'article 35, versée lors du mariage de cogérants mandataires non salariés ou d'un gérant ou gérante mandataire non salarié (e), est remplacé par le suivant : « 3/300 ».

La date d'entrée en application figurant au même alinéa est remplacée par la suivante : « à compter du 1er février 2014 ».

### Article 5

En vigueur étendu

Les montants en euros de l'indemnité forfaitaire figurant au premier alinéa du paragraphe b « Indemnisation des délégations » de l'article 36 C « Indemnisation des représentants des gérants mandataires non salariés » sont remplacés par les montants visés ci-dessous :

- gérant mandataire non salarié membre du comité gérants mandataires non salariés : « 110 € » ;
- délégué gérant mandataire non salarié : « 82,50 € » ;
- délégué syndical gérant mandataire non salarié : « 55 €, 82,50 €, 110 € » ;
- représentant syndical gérant mandataire non salarié : « 110 € ».

Il est ajouté un second alinéa au paragraphe b selon lequel :

« Les montants de l'indemnité forfaitaire visée ci-dessus sont applicables à compter du 1er février 2014. »

### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

**Avenant n° 60 du 26 janvier 2015 relatif aux minima garantis et aux indemnités**

La FCD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le n° 60, modifie, à compter du 1er janvier 2015, les articles 5, 21 C et 36 C de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

**Article 2**  
En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, les minima garantis définis à l'article 5 sont les suivants :

- gérance 1re catégorie : 1 635 € par mois ;
- gérance 2e catégorie : 2 380 € par mois.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle figurant au sixième alinéa de l'article 21 C « Inventaire de règlement » est remplacé par le suivant : « 4/600 ».  
A la suite de la mention « quels que soient le nombre d'inventaires réalisés dans une année et les modalités de réalisation de ceux-ci », il est inséré un nouvel alinéa selon lequel : « Le montant de l'indemnité forfaitaire visée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2015. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le montant en euros de l'indemnité forfaitaire prévue au premier alinéa du c « Indemnisation des stages de formation économique » de l'article 36 C « Indemnisation des représentants des gérants mandataires non salariés » est remplacé par le suivant : « 40 €. »  
La date d'entrée en application figurant au deuxième alinéa du même article est remplacée par la suivante : « à compter du 1er janvier 2015 ».

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

**Avenant n° 61 du 26 janvier 2015 relatif à la portabilité des garanties de prévoyance**

La FCD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a modifié les règles jusqu'alors applicables en matière de portabilité des droits à la prévoyance complémentaire.

L'article L. 911-8 nouveau du code de la sécurité sociale prévoit la généralisation de ce droit dont il mutualise le financement : la faculté de renonciation du potentiel bénéficiaire devient donc sans objet.

Par ailleurs, ce texte porte la durée maximale du maintien des garanties de 9 à 12 mois, et ce pour les ruptures de contrat intervenant à partir du 1er juin 2015. La loi précise également les règles de détermination de cette durée maximale.

Le présent avenant, qui porte le no 61, a pour objet de mettre en conformité avec ces nouvelles règles les dispositions prévues en la matière par l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

**Article 2**  
En vigueur étendu

A l'alinéa 1 de l'article 10.3.2 « Décès, invalidité permanente et totale, incapacité de travail, invalidité », est supprimée la mention :

« (...) et sous réserve que l'ancien gérant mandataire non salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives, qu'elles soient prévues par l'accord collectif national ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ».

Il est inséré un deuxième alinéa à l'article 10.3.2, selon lequel :

« Le cas échéant, le gérant mandataire non salarié est informé qu'il bénéficie des dispositions prévues à l'alinéa précédent. Cette information fait l'objet d'une mention expresse sur le certificat de gérance qui est remis à l'occasion de la cessation du contrat. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

L'alinéa 2 de l'article 10.3.4 « Durée et limites de la portabilité » est désormais rédigé comme suit :

« Les garanties sont maintenues pendant la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de gérance ou des derniers contrats de gérance s'ils ont été consécutifs. Cette durée est appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront à toutes les ruptures de contrat de gérance prenant effet à compter du 1er juin 2015.

Il est précisé que, pour toutes les ruptures de contrat de gérance intervenant avant cette date, trouveront à s'appliquer les règles relatives à la durée maximale de la portabilité prévues par l'article 3.4 de l'avenant n° 52 du 14 octobre 2009 à l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Avenant n° 62 du 26 janvier 2015 relatif à la formation professionnelle**

La FCD,

La FGTA FO ;

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent avenant, qui porte le n° 62, vise à mentionner la latitude qu'ont les gérants mandataires non salariés d'embaucher du personnel ou de se faire remplacer, à leurs frais et sous leur entière responsabilité. Il précise les mesures d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier, le cas échéant.

Dans ce cadre, l'avenant n° 62 modifie, à compter du 1er janvier 2015, les articles 2 et 3 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

### **Article 2**

En vigueur étendu

Au premier alinéa de l'article 2 « Champ d'application », après la mention : « selon le statut fixé aux articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail », et avant la mention : « la gestion et l'exploitation des succursales de commerce alimentaire appartenant à ces entreprises », il est précisé :

« le cas échéant, en qualité de gérants mandataires non salariés employeurs lorsqu'ils sont amenés à embaucher, pour une période déterminée ou indéterminée, ou à reprendre des salariés, à leurs frais et sous leur entière responsabilité (...) ».

### **Article 3**

En vigueur étendu

A l'article 3 A b « Information de base » est inséré un second alinéa, lequel dispose :

« Les futurs gérants mandataires non salariés se verront rappeler, d'une part, qu'ils disposent de toute la latitude, en vertu de l'article L. 7322-2 du code du travail, d'embaucher des salariés à leurs frais et sous leur entière responsabilité et, d'autre part, qu'ils pourront être amenés, le cas échéant, à reprendre des salariés présents dans la succursale dont ils accepteraient préalablement la gestion, cette reprise résultant de l'application des dispositions relatives au maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise. »

A l'article 3 B a « Formation complémentaire » est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Si les gérants mandataires non salariés devaient, en application des dispositions relatives au maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise, avoir repris des salariés, l'entreprise se tiendra à leur disposition pour leur faire bénéficier, sans instructions personnelles de sa part, d'une formation spécifique adaptée aux gérants mandataires non salariés employeurs. »

Au premier alinéa de l'article 3 B b « Assistance commerciale et professionnelle », après la mention :

« Pendant toute la durée du contrat, à chaque fois que les gérants en feront la demande, les sociétés mettront à leur disposition leur expérience », il est précisé :

« (...) notamment un accompagnement adapté pour les gérants mandataires non salariés employeurs dans la gestion du personnel qu'ils auront repris ou fait le choix d'embaucher, à leurs frais et sous leur entière responsabilité ».

A la suite de cette mention et avant le dernier alinéa de l'article 3 B b, il est inséré un nouvel alinéa, selon lequel :

« Des modalités particulières de cet accompagnement pourront être fixées dans le cadre de négociations au niveau des entreprises, dans le respect des principes fondamentaux du statut fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail. »

### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr.

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Avenant n° 63 du 18 mai 2015 relatif à la formation professionnelle**

La FCD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

### **Article 1er**

En vigueur étendu

La loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, promulguée le 5 mars 2014, a réformé les dispositions jusqu'alors applicables en matière de formation.

Elle a institué, en lieu et place du droit individuel à la formation, le compte personnel de formation (CPF). Ce dispositif attaché à la personne a pour objet de permettre à tout individu d'être acteur de son parcours professionnel quel que soit son statut.

Elle a modifié les règles de financement de la formation professionnelle par la création d'une contribution unique pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Le présent avenant, qui porte le n° 63, adapte les dispositions relatives à la formation des gérants mandataires non salariés afin de tenir compte des spécificités de leur statut (en particulier, l'absence de lien de subordination entre le gérant mandataire non salarié et l'entreprise propriétaire de la succursale dont l'exploitation lui est confiée) en s'inspirant des principes issus de la loi du 5 mars 2014.

## Article 2

### En vigueur étendu

A l'article 3 de l'accord collectif national intitulé « Obligation des entreprises en matière de formation » :

Avant le paragraphe « A. - Avant la signature du contrat », est supprimée la phrase :

« Les gérants mandataires non salariés bénéficient des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation professionnelle continue. »

Au paragraphe intitulé « B. - Après la signature du contrat », avant le « a) Formation complémentaire », sont insérés deux nouveaux alinéas selon lesquels :

« Chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, d'un compte personnel de formation (CPF) qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications, en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Le présent article précise les modalités d'application particulières aux gérants mandataires non salariés des dispositions légales relatives au CPF, adaptées aux conditions spécifiques de leur métier, ceux-ci bénéficiant par ailleurs d'une formation complémentaire théorique et pratique lors de leur prise de gestion et d'une assistance commerciale et professionnelle pendant toute la durée d'exécution du contrat de gérant mandataire non salarié. »

Au paragraphe intitulé « B. - Après la signature du contrat » de l'article 3, le troisième et dernier alinéa du paragraphe « b) Assistance commerciale et professionnelle » selon lequel :

« En outre, chaque entreprise mettra en place à l'intention des nouveaux gérants mandataires non salariés, afin de favoriser leurs chances de succès, une assistance commerciale et professionnelle particulière pendant le premier mois de gestion. Cette assistance sera poursuivie au plan administratif au moins jusqu'à l'arrêté de compte suivant le premier inventaire. A cette occasion, il sera procédé à l'évaluation de l'activité professionnelle depuis l'entrée en fonction », ainsi que le paragraphe "c) Perfectionnement professionnel" selon lequel :

« Les gérants mandataires non salariés bénéficieront, au cours de leur carrière, du perfectionnement professionnel qui pourra être nécessaire, notamment par l'introduction de nouvelles technologies ou la commercialisation de nouveaux produits », sont supprimés. Ils sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 1. Les sociétés mandantes mettent à la disposition des gérants mandataires non salariés, pendant toute la durée du contrat et à leur demande, leur expérience, en leur faisant bénéficier, le cas échéant, d'un perfectionnement professionnel afin d'assurer leur adaptation à l'introduction de nouvelles technologies ou à la commercialisation de nouveaux produits. En outre, pour contribuer à leurs chances de succès, chaque entreprise met en place à l'attention des nouveaux gérants mandataires non salariés une assistance commerciale et professionnelle particulière pendant le premier mois de gestion. Cette assistance sera poursuivie au plan administratif au moins jusqu'à l'arrêté de compte suivant le premier inventaire.

2. Tous les 2 ans, les gérants mandataires non salariés bénéficient s'ils le souhaitent d'un entretien avec un représentant de la société mandante ayant été formé à cet effet, consacré à leurs besoins de formation et, plus largement, à leurs perspectives professionnelles, étant rappelé, compte tenu des spécificités du métier qu'ils exercent, la liberté dont ils disposent en ce domaine.

Tous les 4 ans, il sera dressé un état des lieux récapitulatif du parcours du gérant mandataire non salarié et des actions de formation dont il peut bénéficier, à son initiative, dans le cadre de son CPF. »

Le paragraphe « C. - Droit individuel à la formation » de l'article 3 est désormais numéroté et intitulé : « c) Compte personnel de formation ».

L'ensemble des dispositions dudit paragraphe sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les parties au présent accord ont décidé d'instituer par la voie conventionnelle, au profit des gérants mandataires non salariés, des dispositions d'alimentation et d'utilisation de leur CPF, propres à leurs métier et statut. Ces dispositions se substituent, à compter du 1er janvier 2015, à celles relatives au droit individuel à la formation (DIF).

1. Chaque gérant mandataire non salarié sera informé, dans le mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions du présent accord relatives au CPF, des droits qu'il aura définitivement acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 sur la base d'une conversion de 120 heures pour 12 jours acquis (au prorata en cas de droit incomplet). Ces droits pourront être utilisés, dans le cadre du CPF, jusqu'au 31 décembre 2020, date au-delà de laquelle ils seront définitivement perdus. Ils ne seront pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 150 heures visé au 2 du présent article. Pour le suivi d'une formation, ils pourront être, le cas échéant, complétés par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite de 150 heures.

2. Les gérants mandataires non salariés étant libres dans l'organisation de l'exercice personnel de leur activité professionnelle, leur CPF est alimenté selon une base forfaitaire annuelle de 24 heures jusqu'à 120 heures, puis sur une base forfaitaire annuelle de 12 heures, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

3. La mise en oeuvre du CPF relève de l'initiative du gérant mandataire non salarié, qui devra s'assurer que la formation qu'il souhaite suivre est éligible à la mobilisation de son CPF. Le gérant mandataire non salarié qui souhaite suivre une formation doit prendre les mesures nécessaires pour que la gestion du magasin qui lui a été confiée, conjointement ou pas avec d'autres gérants mandataires non salariés, soit maintenue dans les conditions figurant au présent accord et à son contrat de mandat. Il perçoit, en plus de sa commission, une allocation forfaitaire égale à 1/600 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente, par journée complète de formation, sur présentation d'un justificatif, c'est-à-dire d'une attestation de présence établie par l'organisme de formation.

4. Les parties signataires confient à la commission paritaire le soin d'élaborer, si besoin, une liste de certifications éligibles au CPF pour les gérants mandataires non salariés, en complément de celles déjà accessibles. Cette liste pourra être mise à jour par la commission paritaire aussi souvent que nécessaire. »

Le paragraphe « D. - Certificat de qualification professionnelle » de l'article 3 est désormais numéroté « d) Certificat de qualification professionnelle ». Au sein de ce paragraphe, est supprimé le quatrième alinéa selon lequel :

« Pour la première année de fonctionnement du dispositif CQP, les dossiers de validation doivent être adressés au secrétariat de la commission paritaire de validation, au plus tard le 30 novembre 2006. Une réunion de validation sera organisée dans le courant du premier trimestre 2007. »

Le paragraphe intitulé « E. - Adhésion au FORCO » de l'article 3 est désormais numéroté et intitulé : « e) Financement ». L'ensemble des dispositions dudit paragraphe sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les parties signataires rappellent l'adhésion des entreprises mandantes au FORCO, OPCA du commerce et de la distribution.

Elles lui versent une contribution obligatoire unique de 1 %, assise sur les commissions de l'année de référence versées aux gérants mandataires non salariés.

L'OPCA consacre une partie de cette contribution, correspondant au moins à 0,2 % des commissions de l'année de référence, au financement des actions de formation suivies par les gérants mandataires non salariés dans le cadre du CPF.

Dès lors qu'un gérant mandataire non salarié souhaite préparer le CQP de gérant mandataire non salarié de commerce de proximité à prédominance alimentaire grâce à son CPF, mais que le nombre d'heures qu'il détient n'est pas suffisant, les parties signataires demandent au FORCO d'abonder, à hauteur du complément d'heures manquant, grâce aux fonds mutualisés du CPF disponibles au sein de l'OPCA.

Les sociétés mandantes ont toutefois la possibilité de conclure, pour une durée de 3 ans, un accord prévoyant le financement du CPF, en vertu duquel elles s'engagent à consacrer à ce dispositif au moins 0,2 % des commissions de l'année de référence versées à ses gérants mandataires non salariés. Dans ce cas, elles versent à l'OPCA une contribution unique réduite à 0,8 %, assise sur les commissions de l'année de référence versées aux gérants mandataires non salariés. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 15 mai 1997.**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 avril 1996, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 35 du 6 janvier 1997 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 février 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 35 du 6 janvier 1997 à l'accord collectif national susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant du 6 janvier 1997 susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-05 en date du 7 mars 1997.

### **Arrêté portant extension d'un accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 14 mai 1985.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L.782-4;

Vu l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 6 décembre 1984 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords);

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord collectif national susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 6 février 1986.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L.782-4;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1988 portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés;

Vu l'avenant n°22 du 16 octobre 1985 à l'accord collectif national susvisé;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 29 novembre 1985 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), selon la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

### **Article 1er**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national précité du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 22 du 16 octobre 1985 à l'accord collectif national susvisé.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 7 février 1987.**

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,

Vu les articles L.782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L.782-4;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et 27 janvier 1986 portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés;

Vu l'avenant n°23 du 24 novembre 1986 à l'accord collectif national susvisé;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 8 janvier 1987 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), selon la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

### **Article 1er**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963 modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 23 du 24 novembre 1986 à l'accord collectif national susvisé.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 23 février 1988.**

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,

Vu les articles L.782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L.782-4;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985, 27 janvier 1986 et 29 janvier 1987 portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants;

Vu l'avenant n°24 du 20 novembre 1987 à l'accord collectif national susvisé;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 22 janvier 1988 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), selon la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

### **Article 1er**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 24 du 30 novembre 1987 à l'accord collectif national susvisé.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 31 mars 1989.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1988 portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes le modifiant ou le complétant ;

Vu l'avenant n° 25 du 9 janvier 1989 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;



Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 16 février 1989 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1er**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 25 du 9 janvier 1989 à l'accord collectif national susvisé.

**Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 2 mai 1996.**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;  
Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 octobre 1995, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;  
Vu l'avenant n° 34 du 8 janvier 1996 à l'accord collectif national susvisé ;  
Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;  
Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 9 février 1996 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 34 du 8 janvier 1996 à l'accord collectif national susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-6 en date du 19 mars 1996.

**Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés (n° 1314). JORF 19 février 2003.**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;  
Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juin 2002, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;  
Vu l'avenant n° 41 du 7 janvier 2002 à l'accord collectif national susvisé ;  
Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 mars 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sous-commission du 31 janvier 2003,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 41 du 7 janvier 2002 à l'accord collectif national susvisé.

L'article 2 (minima garantis) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/07 en date du 16 mars 2002.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 10 avril 1999.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mai 1998, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 37 du 16 novembre 1998 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 37 du 16 novembre 1998 à l'accord collectif national susvisé.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-01 en date du 12 février 1999.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 10 juin 1998.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 mai 1997, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963 modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 36 du 19 janvier 1998 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963 modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 36 du 19 janvier 1998 à l'accord collectif national susvisé.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-8 en date du 27 mars 1998.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 14 juillet 2000.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 juillet 1999, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984 concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 39 du 10 janvier 2000 susvisé à l'accord collectif national ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 mars 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 39 du 10 janvier 2000 à l'accord collectif national susvisé.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/06 en date du 8 mars 2000.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 16 juin 2002.**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 juin 2000, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 40 du 8 janvier 2001 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 mars 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 40 du 8 janvier 2001 à l'accord collectif national susvisé.

L'article 2 est étendu sous réserve, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC et, d'autre part, des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui a instauré une garantie mensuelle de rémunération en faveur des salariés rémunérés au niveau du SMIC.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/08 en date du 23 mars 2001.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés. JORF 31 juillet 1999.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 mars 1999, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963 modifié le 24 septembre 1984 concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 38 du 11 janvier 1999 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 février 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963 modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 38 du 11 janvier 1999 à l'accord collectif national susvisé.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-07 en date du 2 avril 1999.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (n° 1314). JORF 25 novembre 2004.**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juillet 2004, portant extension à l'accord collectif national du 18 juillet 1963 modifié le 24 septembre 1984 concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 45 du 21 juin 2004, relatif à la prévoyance, au départ et à la mise à la retraite, à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juillet 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sous-commission du 11 octobre 2004,

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963 modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 45 du 21 juin 2004, relatif à la prévoyance, au départ et à la mise à la retraite, à l'accord collectif national susvisé.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/28.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (n° 1314). JORF 26 juillet 2005.**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 octobre 2004, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 46 du 10 janvier 2005 relatif aux minimas garantis, aux congés payés, aux institutions représentatives des gérants et à l'indemnisation des gérants participant aux réunions paritaires, à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 avril 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sous-commission du 8 juillet 2005,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 10 janvier 2005 relatif aux minimas garantis, aux congés payés, aux institutions représentatives des gérants et à l'indemnisation des gérants participant aux réunions paritaires, à l'accord collectif national susvisé.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/14.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (n° 1314). JORF 8 août 2004.**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2003, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 44 du 1er mars 2004, relatif au départ et à la mise à la retraite, à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 mai 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sous-commission du 8 juillet 2004,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963 modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 44 du 1er mars 2004, relatif au départ et à la mise à la retraite, à l'accord collectif national susvisé.

Le point 1 (Départ à la retraite) de l'article 2 (Départ et mise à la retraite) est étendu sous réserve que le gérant qui ne remplit pas les conditions d'attribution de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite perçoive, en application de l'alinéa 1er de l'article L. 122-14-13 du code du travail, l'indemnité prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/20.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 15 avril 1995.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 1994, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 33 du 10 janvier 1995 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 16 février 1995 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 33 du 10 janvier 1995 à l'accord collectif national.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-7 en date du 25 mars 1995.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 4 juin 1994.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mai 1993, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'avenant n° 32 du 10 janvier 1994 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 18 février 1994 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à eux par un contrat de mandat entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 32 du 10 janvier 1994 à l'accord collectif national.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord collectif national précité.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-07 en date du 25 mai 1994.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 25 mai 1993.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L.782-4 du code du travail;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 avril 1992, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes le modifiant ou le complétant;

Vu l'avenant n° 31 du 18 janvier 1993 à l'accord collectif national susvisé;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 18 janvier 1993 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

#### **Article 1er**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 31 du 18 janvier 1993 portant modification des articles 5, 18, 37 et 40 de l'accord collectif national susvisé.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 6 mai 1992.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L.782-4 du code du travail;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 avril 1991, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes le modifiant ou le complétant;

Vu l'avenant n° 30 du 20 janvier 1992 à l'accord collectif national susvisé;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 28 février 1992 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

#### **Article 1er**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 30 du 20 janvier 1992 à l'accord collectif national susvisé.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 2 mai 1992.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L.782-4 du code du travail;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 avril 1991, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes le modifiant ou le complétant;

Vu l'avenant n° 29 du 1er décembre 1991 à l'accord collectif national susvisé;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 25 janvier 1992 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1er**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 29 du 1er décembre 1991 à l'accord collectif national susvisé.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 11 avril 1991.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 avril 1990, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes le modifiant ou le complétant ;

Vu l'avenant n° 28 du 14 janvier 1991 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 27 février 1991 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1er**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 28 du 14 janvier 1991 à l'accord collectif national susvisé.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 4 mai 1990.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 février 1990, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes le modifiant ou le complétant ;

Vu l'avenant n° 27 du 29 janvier 1990 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 10 mars 1990 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1er**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 27 du 29 janvier 1990 à l'accord collectif national susvisé.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 28 février 1990.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 mars 1989, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes le modifiant ou le complétant ;

Vu l'avenant n° 26 du 24 novembre 1989 à l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 18 janvier 1990 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1er**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés, liés à elles par un contrat de mandat, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 26 du 24 novembre 1989 à l'accord collectif national susvisé, à l'exclusion du point 3.2 de l'article 3.



## Textes Salaires

### Salaires

Syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, 8, place d'Iéna, 75116 Paris.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

### Salaires et indemnités au 1er janvier 2000

[En vigueur étendu](#)

Article 1er  
Objet de l'avenant

Le présent avenant, qui porte le n° 39, vient modifier les articles 5, 10, 36 et 40 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, " gérants mandataires ", du 18 juillet 1963 modifié.

Article 2  
Minima garantis

Ces minima sont les suivants à compter du 1er janvier 2000 :

- gérance de 1re catégorie : 6 960 F ;
- gérance de 2e catégorie : 10 330 F.

.....  
Article 6  
Date d'application

Le présent avenant s'applique à compter du 1er janvier 2000.

### Salaires

### Salaires et indemnités au 1er janvier 2003

[En vigueur non étendu](#)

Article 2  
Minima garantis

Les minima fixés à l'article 5 sont les suivants à compter du 1er janvier 2003 :

- gérance 1re catégorie : 1 185 Euros ;
- gérance 2e catégorie : 1 730 Euros.

### Salaires

Syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

### **Objet de l'avenant**

#### **En vigueur non étendu**

Le présent avenant, qui porte le numéro 43, vient modifier l'article 5 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, gérants mandataires du 18 juillet 1963 modifié.

#### **Article 2**

Minima garantis

Les minima fixés à l'article 5 sont les suivants :

- au 1er janvier 2004 :

- gérance 1re catégorie : 1 240 Euros ;

- gérance 2e catégorie : 1 790 Euros ;

- au 1er juillet 2004 :

- gérance 1re catégorie : 1 284 Euros ;

- gérance 2e catégorie : 1 835 Euros.

#### **Article 3**

Institution représentative des gérants

Dans le a du C " Indemnisation des heures passées en réunion et des heures de délégation " de l'article 37, l'indemnité de 31 Euros, lorsque le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant, est portée à 33 Euros.

#### **Article 4**

Date d'application

Le présent avenant s'applique à compter du 1er janvier 2004.

#### **Article 5**

Publicité

Chaque partie prenante recevra 2 exemplaires de l'avenant dûment signé, qui sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris. Le syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés est chargé des formalités de dépôt.

Fait à Paris, le 16 janvier 2004.

# Accord national du 7 décembre 1994 sur l'adhésion au fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce (Forco).

## Texte de base

### Adhésion au fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce (Forco)

Syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, 37, avenue d'Iéna, 75116 Paris.

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO, 198, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestataires de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 5, rue Régnault, 93500 Pantin ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT, case 425, 93514 Montreuil Cedex.

### Adhésion au Forco.

#### Article 1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 " portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce ".

Cette décision entraîne l'adhésion du syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés signataire du présent accord, en qualité de membre actif, à l'association Forco, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent d'intégrer la section financière " commerce distribution alimentaire " du Forco (1).

NOTA (1) : Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 du code du travail (arrêté du 9 octobre 1995).

NOTA (1) : Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 du code du travail (arrêté du 9 octobre 1995).

### Champ d'application de l'accord.

#### Article 2

En vigueur étendu

Chaque entreprise relevant du champ d'application de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés " gérants mandataires " du 18 juillet 1963 modifié est membre associé du Forco dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

### Opérateurs financiers.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les diverses cotisations dont il est question ci-dessous sont versées à la section " commerce - section distribution alimentaire " du Forco ou à la déconcentrée du Forco compétente, créée sur décision de son conseil.

NOTA. L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 9 octobre 1995).  
NOTA. L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 9 octobre 1995).

## **Ressources de la section.**

### **Article 4** En vigueur étendu

Elles sont constituées des contributions prévues aux points 4.1 à 4.4 ci-dessous.

Les premières contributions à verser au Forco sont celles qui seront dues au titre des commissions payées au cours de l'année 1995. Cependant, dès 1995, les entreprises qui le souhaitent pourront s'acquitter de leurs obligations au titre des commissions payées au cours de l'année 1994 auprès du Forco.

4.1. Paragraphe exclu de l'extension.

4.2. Financement des contrats d'insertion en alternance

En fonction des besoins et des pratiques observés, les parties signataires se réservent la possibilité ultérieure de redéployer une partie des fonds de l'alternance en faveur de l'apprentissage, en application des dispositions du 3° du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

Chaque entreprise verse au Forco, section professionnelle de branche, l'intégralité de la contribution destinée au financement des contrats d'insertion en alternance.

4.3. Paragraphe exclu de l'extension.

4.4. Plan de formation

Chaque entreprise verse au Forco, section professionnelle de branche, l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; la notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et celui des dépenses qu'elle a réalisées pour l'exécution du plan de formation avant le 31 décembre de chaque année. (1)

Chaque entreprise verse en outre au Forco, section professionnelle de branche, 10 p. 100 du montant de son obligation légale au titre du plan de formation. Ce versement intervient au plus tard le 28 février de chaque année civile.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent verser au Forco, section professionnelle de branche, l'intégralité de leur participation à la formation professionnelle continue ou une part de celle-ci supérieure à 10 p. 100.

NOTA (1) : Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail (arrêté du 9 octobre 1995).

NOTA (1) : Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail (arrêté du 9 octobre 1995).

### **Article 4** En vigueur non étendu

Elles sont constituées des contributions prévues aux points 4.1 à 4.4 ci-dessous.

Les premières contributions à verser au Forco sont celles qui seront dues au titre des commissions payées au cours de l'année 1995. Cependant, dès 1995, les entreprises qui le souhaitent pourront s'acquitter de leurs obligations au titre des commissions payées au cours de l'année 1994 auprès du Forco.

4.1. Taxe d'apprentissage (1)

\*Les entreprises qui n'auront pas versé directement tout ou partie du quota apprentissage (0,2 p. 100 des commissions payées au titre de l'année de référence) à un ou plusieurs C.F.A. seront tenues de s'en acquitter auprès du fonds d'assurance formation du commerce (Forco), section professionnelle " commerce distribution alimentaire ".

Chaque entreprise, avec son versement, peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs C.F.A. de son choix, lesquels seront respectés.

Les sommes non affectées seront reversées à des C.F.A. formant des apprentis de la profession ; une attention particulière sera réservée aux demandes émanant de C.F.A. assurant des formations pour lesquelles il est difficile de recruter des apprentis (secteur des " métiers " notamment).

Les modalités de reversement aux C.F.A. seront définies au sein de la section " commerce distribution alimentaire " du Forco.

Toutefois, la F.E.D.I.M.A.S. étant, au titre de la convention générale de coopération signée le 22 août 1991 avec le ministère de l'éducation nationale (secrétariat d'Etat à l'enseignement technique), agréée en qualité d'organisme collecteur et répartiteur des versements exonérateurs de la taxe d'apprentissage, les entreprises relevant du présent accord qui lui versent l'intégralité de leur taxe d'apprentissage ne seront pas tenues de s'acquitter auprès du Forco du quota dont il est question ci-dessus.

Il est en outre précisé que, en raison des dispositions particulières au regard de la taxe d'apprentissage des entreprises ou établissements situés dans la région Alsace, leur cas est réservé.\*

4.2. Financement des contrats d'insertion en alternance

En fonction des besoins et des pratiques observés, les parties signataires se réservent la possibilité ultérieure de redéployer une partie des fonds de l'alternance en faveur de l'apprentissage, en application des dispositions du 3° du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

Chaque entreprise verse au Forco, section professionnelle de branche, l'intégralité de la contribution destinée au financement des contrats d'insertion en alternance.

4.3. Capital de temps formation (1)

\*Chaque entreprise verse au Forco, section professionnelle de branche, 0,05 p. 100 du montant de la masse des commissions, déductible de son obligation de 0,2 p. 100 au titre du congé individuel de formation, destiné à financer le coût des actions de formation conduites par les entreprises de la branche, en application du capital de temps de formation.

En fonction des besoins constatés, le pourcentage prévu ci-dessus pourra être modifié annuellement.\*

#### 4.4. Plan de formation

Chaque entreprise verse au Forco, section professionnelle de branche, l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; la notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et celui des dépenses qu'elle a réalisées pour l'exécution du plan de formation avant le 31 décembre de chaque année.

Chaque entreprise verse en outre au Forco, section professionnelle de branche, 10 p. 100 du montant de son obligation légale au titre du plan de formation. Ce versement intervient au plus tard le 28 février de chaque année civile.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent verser au Forco, section professionnelle de branche, l'intégralité de leur participation à la formation professionnelle continue ou une part de celle-ci supérieure à 10 p. 100.

NOTA. Les paragraphes 4.1 et 4.3 sont exclus de l'extension par arrêté du 9 octobre 1995.

NOTA. Les paragraphes 4.1 et 4.3 sont exclus de l'extension par arrêté du 9 octobre 1995.

#### **Date d'application.**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord est d'application immédiate.

#### **Publicité, extension.**

##### **Article 13**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, les formalités étant effectuées par le syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés.

L'accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés. JORF 20 octobre 1995.**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les articles L. 782-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 782-4 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 1994, portant extension de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et de ses avenants et des textes qui l'ont modifié ou complété ;

Vu l'accord du 7 décembre 1994 conclu dans le cadre de l'accord collectif national susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu la consultation des organisations professionnelles intéressées effectuée par un avis publié au Journal officiel du 1er février 1995 et au sein de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, les dispositions de :

- l'accord du 7 décembre 1994 conclu dans le cadre de l'accord collectif national susvisé, à l'exclusion :

- du paragraphe 4-1 de l'article 4 ;

- du paragraphe 4-3 de l'article 4.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 4-4 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19, tome II, en date du 30 juin 1995.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.



# 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

## **Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste**

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

## **Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :**

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

**Attention** : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

**La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.**

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

*Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail*

**La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.**

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.**

## 4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

### **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

### **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

### **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

*Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.*

**La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.**

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

*Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail*

**La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.**

## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

*Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.**

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle** : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum** : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité** : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$  euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

**La réponse est** : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.



## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

**Les jours fériés :** le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir :** cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception :** majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

*Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail*

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

*Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.*

**La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.**

## **Comment lire efficacement sa convention collective**

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

# 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi :** articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi :** article L. 2221-2 du Code du travail

## b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

## c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi :** article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

**Texte de loi :** *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi :** *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

### b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

**Texte de loi :** *article R. 2262-1 du Code du travail*

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

### c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi :** articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

**La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

**d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

**La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

**La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir :** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

**e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.  
**Cet avis doit comporter :**

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi :** articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

**La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

**Texte de loi :** *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

**Texte de loi :** *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### 3. Comment s'applique une convention collective ?

#### a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention :** un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

##### Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi :** *article L. 2252-1 du Code du travail*

##### Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi :** *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

##### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

##### Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi :** *article L. 2232-35 du Code du travail.*

#### c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :



- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi :** *article L.2254-1 du Code du Travail*

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.*

**A savoir :** les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.*

**e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?**

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

**Exemples d'application**

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
<b>Convention collective</b>	8 €	0,20 % x 12 mois
<b>Contrat de travail ou loi</b>	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse :  $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$ . La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare  $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$  avec  $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$ . Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare  $(0,20\%)$  avec  $(0,10\%) \Rightarrow$  pour le premier avantage, on applique la convention collective  $(0,20 \%)$ . Puis on compare  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . Donc la prime du salarié correspond à  $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$ , c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

**La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.*

## 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

### a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

**Texte de loi :** *article L. 2222-5 du Code du travail.*

### b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

**Textes de loi :** *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

### c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

### d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

**Texte de loi :** *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

#### Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

### Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

**Textes de loi :** *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

**Textes de loi :** *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

**Texte de loi :** *article L. 3245-1 du Code du travail.*

**A noter :** les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

**Texte de loi :** *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

#### **Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.**

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

##### **Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

##### **Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

*Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.*

ISBN : 978-2-7597-2459-8