

# **Maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés "gérants mandataires"**

## **ACCORD COLLECTIF NATIONAL 18 Juillet 1963**

### **Accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés "gérants mandataires".**

**Mis à jour par accord du 24 septembre 1984. En vigueur le 1er juillet 1984.  
Étendu par arrêté du 25 avril 1985 JORF 14 mai 1985.**

#### **Préambule**

Préambule.

en vigueur étendu

Le présent accord collectif fixant les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises adhérant au syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, et leurs gérants non salariés, est conclu en exécution de l'article L 782-1 à L 782-7 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, et conformément aux articles L 132-4 à L 132-10 et L 135-1 à L 135-5 du code du travail.

L'accord de base, signé le 18 juillet 1963, par le syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés ; la fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT, et la fédération des travailleurs des commerces et industries de l'alimentation CGT-FO, 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 CGC, le 29 mars 1979 ; la fédération services commerce crédit CFDT, le 26 août 1980 ; 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 ; le syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, et la fédération des services CFDT ; la fédération de l'alimentation CFTC ; la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes CGT-FO, et la fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agro-alimentaires CGC.

Ces garanties, reconnues aux gérants non salariés en application des articles L 782-1 à L 782-7 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.

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

- indépendance du gérant 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 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 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, les conditions de travail de leurs gérants non salariés 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.

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, d'adhérer à un syndicat ou groupement professionnel constitué en vertu du livre IV 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 deux parties s'emploient 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 38 ci-dessous.

### **Article 2**

Champ d'application.

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 non salariés des deux sexes dont le statut est fixé aux articles L 782-1 à L 782-7 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 deux succursales gérées et exploitées par des gérants non salariés.

Il n'est toutefois pas applicable aux gérants des succursales revêtant la forme coopérative.

### Article 3

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

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 (BOF, 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 4**

Classement des gérances.

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 un couple fait l'objet d'un contrat de cogérance.

Le classement des gérances dans les deux catégories sera effectué après négociations, au plus tard le 1er janvier 1985, en fonction de critères définis au sein de chaque entreprise (chiffre d'affaires, modalités d'exploitation des magasins, etc)

#### **Article 5**

Minima garantis, commission mensuelle minimum garantie pour gérant.

en vigueur signataires

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

Ces minima sont les suivants à compter du 1er janvier 2002 :

- gérance 1re catégorie : 1 144 Euros ;

- gérance 2e catégorie : 1 680 Euros.

Les minima sont révisables une fois par an, sauf circonstances exceptionnelles.

#### **Article 6**

Taux de commission contractuel.

en vigueur étendu

##### 61 Taux sur les marchandises

Il est admis que le ou les taux de commissions 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 appartenant à l'une des organisations syndicales signataires du présent accord ou qui l'auraient signé ultérieurement.

Un accord relatif aux taux de commissions 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.

##### 62 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 titres de transport, timbres poste, cartes téléphoniques (la liste étant à établir lors de la négociation au sein de l'entreprise).

### 63 Bonification annuelle

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

Bénéficiaires : gérants ayant un 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 qui partent en retraite ou pré-retraite 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 p 100 du chiffre d'affaires effectivement réalisé au cours des douze mois précédant le versement (pour la bonification annuelle due au titre de 1996, le taux de 0,35 p 100 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 dont la condition d'être en activité au moment du versement n'est pas exigée.

Cette bonification pourra être versée en une ou deux 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.  
en vigueur étendu

Dans le cas de cogérance, le forfait de commission sera réparti entre les cogérants 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.

Il est toutefois expressément convenu que la répartition ne peut être inférieure à 30 p 100 du forfait de commission pour le gérant percevant le moins, sans que la part mensuelle moyenne revenant à l'autre cogérant puisse être inférieure au minimum garanti à la gérance première catégorie.

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

### **Article 8**

Ouverture des droits aux prestations de sécurité sociale.

en vigueur étendu

La répartition minimum de la commission entre cogérants 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 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 et cogérants à 200 heures par trimestre. Cette durée minimum devra figurer sur les bulletins de commissions remis aux gérants.

## **Article 9**

Contrôle de santé.

en vigueur étendu

Tout gérant devra bénéficier d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, dans le mois suivant son embauche destiné à s'assurer de son aptitude aux fonctions, dont le coût sera supporté par l'entreprise.

Lorsque les gérants 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 après toute absence pour maladie ou accident d'au moins vingt et un jours.

## **Article 10**

Régime de prévoyance.

en vigueur étendu

A - Incapacité totale temporaire

Le mandat confié aux gérants 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 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 - AG 2 R - prévoyance (37, boulevard Brune, 75014 Paris), dans les conditions suivantes :

1. Bénéficiaires :

Gérants et cogérants en activité ayant un an d'ancienneté révolu dans l'entreprise au 1er janvier 1994, cette condition d'ancienneté étant réduite à un 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 sécurité sociale comprises ;

c) Durée :

Sous réserve de l'application du délai de carence prévu au d ci-dessous, les gérants 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 095e jour d'arrêt de travail ;

d) Délai de carence :

12 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 un 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 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. (supprimé)

4. Accords antérieurs :

Les accords antérieurs d'entreprise souscrits auprès d'une autre institution que l'AGRR 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'AGRR Prévoyance est complété par une garantie contre les risques décès, invalidité permanente et totale.

1. Bénéficiaires :

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

2. Prestations :

En cas de décès de l'assuré avant l'âge de 65 ans (pour un motif non exclu des conditions générales AGRR-P, art 17), son conjoint recevra (sauf désignation particulière) une 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 quatre fois le plafond de sécurité sociale, ce capital étant majoré de 25 % par enfant à charge.

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

L'AGRR-P garantit le versement du capital ci-dessus en cas de décès d'un assuré dont le contrat de travail ou de mandat a été suspendu ou rompu pour raison de santé, si le décès intervient moins de 1 095 jours après la suspension ou la rupture du contrat de travail ou de mandat, à condition qu'il n'ait pas atteint son 60e anniversaire, qu'il n'ait pas repris d'activité lui procurant gain ou profit, qu'il n'ait pas cessé de percevoir des indemnités journalières depuis la date de suspension ou de rupture du contrat de travail ou du mandat.

L'AGRR-P garantit également le versement anticipé du capital défini ci-dessus à l'assuré dont le contrat de travail ou de mandat a été suspendu ou rompu pour raison de santé, si son état d'invalidité 3e catégorie a été reconnu par la sécurité sociale moins de 1 095 jours après la suspension ou la rupture du contrat de travail ou de mandat, à condition qu'il n'ait pas atteint son 60e anniversaire, qu'il n'ait pas repris d'activité lui procurant gain ou profit, qu'il n'ait pas cessé de percevoir des indemnités journalières depuis la date de suspension ou de rupture du contrat de travail ou du mandat.

En cas de décès du conjoint de l'assuré avant l'âge de 60 ans survenant simultanément ou après celui de l'assuré lui-même, un capital égal à un plafond de 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 issu du mariage avec l'assuré.

En tout état de cause, le droit à la garantie cesse à la date de résiliation du contrat d'adhésion. L'AGRR-P prend en charge la garantie décès des adhérents dont le contrat de travail ou de mandat aurait été suspendu ou rompu pour des raisons de santé avant le 1er janvier 1999, et qui n'auraient pas repris d'activité rémunérée jusqu'au sinistre. Cette garantie cesse également à la date de résiliation du contrat d'adhésion.

C - Cotisations

a) Assiette :

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

b) Taux de cotisation :

- 1,09 % sur la tranche A (partie inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) ;
- 1,36 % sur la tranche B (partie comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre 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.

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 dans le courant du premier semestre 2004. »

E - Durée de l'accord

L'accord venu à expiration le 31 décembre 2000, qui comprenait à la fois les garanties incapacité totale temporaire et décès-invalidité permanente et totale telles que visées aux A et B de l'article 10 « Régime de prévoyance », est prorogé pour une période de 3 ans à compter du 1er janvier 2001.

Au terme de cette période, le renouvellement de l'accord sera examiné par les parties signataires en fonction des résultats du régime.

## **Article 11**

Retraite complémentaire.

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 de succursales des maisons d'alimentation à succursales de France (CARGSMA), 22, rue des Filles-Dieu, 10012 Troyes. Cette adhésion à compter du 1er janvier 1999 se fera auprès de l'Association générale de retraite par répartition (AGRR), 37, boulevard Brune, 75014 Paris.

L'adhésion à la CARGSMA puis à l'AGRR comportera l'obligation pour les entreprises de cotiser au taux contractuel de 6 p 100 auquel s'ajoutent les surprimes, non génératrices de droit, dont le montant est fixé par l'ARRCO sur le montant des commissions versées aux gérants, limité au plafond fixé par l'association générale des institutions de retraites des cadres (ARRCO). Cette cotisation est supportée à raison de 50 p 100 par l'employeur et 50 p 100 par le gérant.

Les parties signataires considèrent l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse comme étant une



mesure positive en faveur de l'emploi et s'engagent à en respecter les principes tant sur la forme que sur le fond. Les gérants mandataires, répondant aux conditions fixées par l'accord, peuvent en bénéficier.

Le fonds paritaire d'intervention prenant en charge la validation des périodes non travaillées dans le cadre de la préretraite sur la base du taux obligatoire, les entreprises compléteront la part employeur à hauteur du taux contractuel. Les bénéficiaires prendront à leur charge la part qui leur incombe dans les mêmes conditions (les conditions de précompte des cotisations dues par les gérants bénéficiaires seront définies au niveau de chaque entreprise).

## **Article 12**

Assurance chômage.

en vigueur étendu

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

## **Article 13**

Garantie de l'emploi.

en vigueur étendu

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

Toute fermeture définitive de succursale donnera lieu à information préalable du comité d'établissement compétent. Le gérant ou les gérants 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 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 un an, les gérants 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 d'un an, l'entreprise proposera aux gérants une mutation dans une autre succursale, 2e catégorie, lesquels disposeront d'un délai d'un mois pour accepter ou non l'offre qui leur est faite.

L'un des gérants 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 bénéficiant, s'il le souhaite, des garanties prévues au A ci-dessus.

### **C - Maladie et accident**

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

Gérant ayant de 1 an à 5 ans d'ancienneté : 60 jours.

Gérant ayant plus de 5 ans à 10 ans d'ancienneté : 75 jours.

Gérant ayant plus de 10 ans à 15 ans d'ancienneté : 90 jours.

Gérant ayant plus de 15 ans à 25 ans d'ancienneté : 120 jours.

Gérant ayant plus de 25 ans d'ancienneté : 150 jours.

Les délais sont calculés à partir du 1er jour d'indemnisation.

Le gérant ou les deux co-gérants 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, 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, l'autre cogérant 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 devra être signé.

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

#### 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.

### **Article 14**

Rupture du contrat de gérance.

en vigueur étendu

Chacune des deux parties pourra mettre fin au contrat de gérance en prévenant l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception un mois à l'avance.

Toutefois, en cas de rupture par l'entreprise, les gérants comptant deux ans d'ancienneté à la date de la rupture bénéficieront d'un préavis de deux mois.

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

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

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

### **Article 15**

Indemnité de résiliation de contrat.

en vigueur étendu

L'entreprise qui résilie le contrat d'un gérant 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 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 ayant dix ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire : un mois.
  - b) Gérant ayant plus de dix ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire, en plus de l'indemnité visée en a) :
- 1/10 de mois de présence pour la tranche de plus de dix ans à quinze ans ;
  - 3/10 de mois par année de présence pour la tranche supérieure à 15 ans.

### **Article 17**

Indemnité de départ à la retraite.

en vigueur étendu

1 Départ à la retraite.

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

Le gérant qui prend sa retraite à partir de soixante ans révolus a droit à une indemnité de départ, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 16.

2 Mise à la retraite.

Constitue un motif réel et sérieux pour l'entreprise la rupture du contrat d'un gérant qui réunit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. Dans ce cas, l'entreprise devra respecter les délais et préavis prévus à l'article 14 du présent accord.

La mise à la retraite d'un gérant dans les conditions susvisées entraîne le versement à l'intéressé de l'indemnité de résiliation du contrat aux taux et conditions fixés à l'article 15 du présent accord.

### **Article 18**

Calcul de l'indemnité.

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 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 19**

Participation aux fruits de l'expansion.

en vigueur étendu

Les gérants bénéficient des formules de participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise mises en place dans leur société.

Brochure JO 3007

### **Article 20**

Clause de non-concurrence.

en vigueur étendu

Les distances interdites par la clause de non-concurrence du contrat de gérance ne pourront dépasser pendant trois ans :

- 1 kilomètre, villes de 10 000 habitants et plus ;
- 2 kilomètres, villes de moins de 10 000 habitants ;
- 3 kilomètres, succursales avec tournées à domicile.

Cette clause s'entend pour une activité similaire :

- impliquant, d'une part, une concurrence directe et personnelle, tant de lui-même que de son conjoint (par exemple, en qualité de commerçant, gérant ou chef de magasin d'une succursale, d'une entreprise similaire, ou bien en qualité de vendeur dans un commerce financé par lui,

mais inscrit au nom d'un tiers ou de son conjoint),  
et :

- portant, d'autre part, sur la vente au détail des articles faisant l'objet du commerce de l'entreprise (à l'exclusion, par exemple, de la qualité de simple vendeur chez un spécialiste). Cette clause n'est, cependant, pas applicable en cas de fermeture définitive de la succursale exploitée par le gérant lors de la rupture de son contrat.

## **Article 21**

Mutation.

en vigueur étendu

Les entreprises sont d'accord pour adresser au moins une fois par an aux gérants en fonctions 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.

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

Le gérant muté aura la possibilité de prendre effectivement ses congés payés conformément aux dispositions de l'article 35 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 23**

Cautionnement.

en vigueur étendu

Le cautionnement sera fixé après entente entre les parties sans que le montant puisse excéder 5 p 100 du stock en magasin.

Le cas échéant, le cautionnement sera complété par mensualités qui ne pourront excéder 10 p 100 de la commission mensuelle.

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

Une copie du contrat de mandat 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.

## **Article 24**

Responsabilité du gérant pour les marchandises qui lui sont confiées.

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.

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 man uvres 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 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 signalée au plus tard quarante-huit 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.

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

## **Article 25**

Responsabilité du gérant en cas de chèque sans provision.

en vigueur étendu

Si la société autorise le gérant à recevoir en paiement des chèques émis au nom de ladite société, le gérant devra se conformer aux prescriptions qui lui auront été données par la société et si le chèque s'avérait 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 26**

Equipement, entretien des magasins.

en vigueur étendu

Les entreprises confient au gérant un magasin équipé, prêt à la vente. Les locaux commerciaux, le matériel et les équipements mis à la disposition des gérants 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 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, etc, les entreprises fourniront gratuitement les sacs, papier, ficelle, nécessaires aux opérations de vente.

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 les conditions compatibles avec la conservation normale des marchandises.

## **Article 27**

Remboursement des freintes.

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, la liste des denrées, en particulier fruits et légumes, charcuterie à la coupe, fromage à la coupe, marée, etc. 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 28**

Tournées et livraisons à domicile.

en vigueur étendu

Lorsque le matériel nécessaire aux tournées et livraisons à domicile sera la propriété du gérant, la société participera aux frais d'entretien et de réparations ainsi qu'aux primes de l'assurance qui aura été contractée par le gérant 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 d'acheter lui-même le matériel nécessaire aux livraisons ne peut entraîner la rupture de son contrat.

### **Article 29**

Frais de correspondance avec le siège et la société.

en vigueur étendu

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

### **Article 30**

Logement.

en vigueur étendu

Le logement est assuré gratuitement à tous les gérants et ne peut venir sous aucune forme en déduction du minimum garanti ou du montant des commissions. A défaut de logement gratuit, les gérants recevront une indemnité compensatrice et forfaitaire négociée paritairement. Cette indemnité n'est toutefois pas due lorsque les gérants 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 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 uvre d'une solution équivalente en accord avec la société et les gérants.

Les logements anciens devront en tant que de besoin être mis en conformité dans un délai de cinq 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 31**

Ouverture des magasins.

en vigueur étendu

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

### **Article 32**

Fermeture provisoire pour travaux.

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 concernés, au prorata de la durée de fermeture, une commission inférieure à la commission mensuelle moyenne qu'ils auront perçue au cours des douze derniers mois précédant cette fermeture.

### **Article 33**

Expression directe des gérants.

en vigueur étendu

Compte tenu de la dispersion géographique des succursales, les entreprises mettront en uvre, après négociations avec les délégués syndicaux gérants qui devra s'engager avant le 1er décembre 1984, une solution adaptée permettant aux gérants 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 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 institutions représentatives des gérants.

### **Article 34**

Participation des gérants à la politique commerciale.

en vigueur étendu

Les gérants 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. Celui-ci disposera d'un délai de quarante-huit heures pour signaler les erreurs éventuelles.

### **Article 35**

Congés payés.

en vigueur étendu

Les congés payés seront accordés suivant les modalités prévues par la loi, le gérant mandataire 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 dont le contrat entre en vigueur au 1er janvier 1982 bénéficiera d'un droit aux congés payés calculé sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de gestion.

Les parties au présent accord rappellent qu'aux termes de l'article L 782-7 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 et de l'entreprise sur cette substitution.

Les gérants bénéficieront, en outre, des congés supplémentaires d'ancienneté suivants : deux jours après vingt ans, quatre jours après vingt-cinq ans, six jours après trente 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.

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

### **Article 36**

Indemnités particulières.

en vigueur étendu

Compte tenu des conditions particulières d'exercice de la profession de gérant mandataire, la société versera à ses gérants, 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 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 2/300 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 2/300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée en cas de décès d'un enfant et de 1/300 en cas de décès du conjoint.

Une indemnité de 1/300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera également versée lors du mariage de cogérants ou d'un gérant ou gérante.

en vigueur signataires

Compte tenu des conditions particulières d'exercice de la profession de gérant mandataire, la société versera à ses gérants, 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 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 2/300 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 2/300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée en cas de décès d'un enfant et de 1/300 en cas de décès du conjoint, du père ou de la mère du gérant ou du cogérant.

Une indemnité de 1/300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera également versée lors du mariage de cogérants ou d'un gérant ou gérante.

### **Article 37**

Institutions représentatives des gérants.

en vigueur étendu

Les dispositions légales relatives aux syndicats professionnels et aux institutions représentatives du personnel sont applicables aux gérants non salariés de succursales selon les mesures d'application particulières suivantes nécessitées par les particularités inhérentes aux fonctions desdits gérants.

#### **A - Modalités des élections**

Pour l'application des textes susvisés, les succursales tenues par des gérants non salariés sont considérées comme constituant "un établissement distinct" au sein de l'entreprise.

Les élections seront organisées au sein d'un collège unique. Elles auront lieu par correspondance. Les votes seront dépouillés par un bureau composé en nombre égal, d'une part, de représentants du chef d'entreprise et, d'autre part, d'un gérant par organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

En cas de carence d'un ou plusieurs représentants ainsi désignés, le bureau fonctionnera valablement à la condition d'être constitué à parts égales de représentants des deux parties. Le protocole d'accord pré-électoral réglera l'information des gérants et les modalités d'organisation du scrutin.

Sont électeurs et éligibles les gérants et cogérants en exercice, titulaires d'un contrat de mandat et répondant aux conditions d'électorat et d'éligibilité fixées par les textes.

## B - Dispositions spécifiques au comité d'établissement succursales tenues par les gérants non salariés

a) Attributions particulières au comité d'établissement succursales tenues par les gérants non salariés.

Chaque année, le chef d'entreprise présentera 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 réparties en libre-service, à service traditionnel, avec tournée (autonome ou non) ;
- surface moyenne de vente des succursales ;
- évolution du nombre de gérants en fonction avec répartition par sexe et par catégorie de gérance ; nombre de mutations réalisées en cours d'année ;
- évolution des commissions versées par catégorie de gérance ;
- perspectives économiques et commerciales pour l'année à venir ;
- dépenses engagées pour l'amélioration de l'habitat.

Chaque trimestre, le chef d'entreprise communiquera, en outre, au comité des informations d'ensemble sur l'activité des succursales, sur les mutations, lui présentera le programme commercial pour le trimestre à venir (assortissement, promotions, etc).

Le comité d'établissement 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. Il est régulièrement informé du contenu et du déroulement de la formation des nouveaux gérants.

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

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 œuvre.

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

b) Diffusion des procès verbaux.

Pour tenir compte de la dispersion géographique des succursales, la diffusion des procès-verbaux (ou de leurs résumés) des réunions des comités d'établissement succursales, après approbation par le président, d'une part, et par le secrétaire du comité d'établissement, d'autre part, sera assurée par l'entreprise dans le délai d'un mois.

## C - Indemnisation des heures passées en réunions et des heures de délégation (Modifié par l'avenant n° 34 du 8 janvier 1996)

a) Indemnisation des heures passées en réunion : l'indemnité forfaitaire, fixée à 170 F, est portée à 185 F à compter du 1er janvier 1996 (1).

b) Indemnisation des heures de délégation : les heures de délégation, accordées dans les conditions fixées par la loi, sont indemnisées forfaitairement sur les bases mensuelles suivantes à compter du 1er janvier 1996 :

- gérant membre du comité d'établissement : 640 F ;
- délégué gérant : 485 F ;
- délégué syndical gérant : 325 F, 485 F, 640 F, 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.(1)

Les indemnités visées au a ci-dessus sont révisables chaque année.

Cette indemnité est portée à 200 F à compter du 1er janvier 1999 si le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant.

(1) Voir accords de salaires pour la revalorisation de ces montants.

en vigueur signataires

Les dispositions légales relatives aux syndicats professionnels et aux institutions représentatives du personnel sont applicables aux gérants non salariés de succursales selon les mesures d'application particulières suivantes nécessitées par les particularités inhérentes aux fonctions desdits gérants.

#### A - Modalités des élections

Pour l'application des textes susvisés, les succursales tenues par des gérants non salariés sont considérées comme constituant "un établissement distinct" au sein de l'entreprise.

Les élections seront organisées au sein d'un collège unique. Elles auront lieu par correspondance. Les votes seront dépouillés par un bureau composé en nombre égal, d'une part, de représentants du chef d'entreprise et, d'autre part, d'un gérant par organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

En cas de carence d'un ou plusieurs représentants ainsi désignés, le bureau fonctionnera valablement à la condition d'être constitué à parts égales de représentants des deux parties. Le protocole d'accord pré-électoral réglera l'information des gérants et les modalités d'organisation du scrutin.

Sont électeurs et éligibles les gérants et cogérants en exercice, titulaires d'un contrat de mandat et répondant aux conditions d'électorat et d'éligibilité fixées par les textes.

#### B - Dispositions spécifiques au comité d'établissement succursales tenues par les gérants non salariés

a) Attributions particulières au comité d'établissement succursales tenues par les gérants non salariés.

Chaque année, le chef d'entreprise présentera 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 réparties en libre-service, à service traditionnel, avec tournée (autonome ou non) ;
- surface moyenne de vente des succursales ;
- évolution du nombre de gérants en fonction avec répartition par sexe et par catégorie de gérance ; nombre de mutations réalisées en cours d'année ;
- évolution des commissions versées par catégorie de gérance ;
- perspectives économiques et commerciales pour l'année à venir ;
- dépenses engagées pour l'amélioration de l'habitat.

Chaque trimestre, le chef d'entreprise communiquera, en outre, au comité des informations d'ensemble sur l'activité des succursales, sur les mutations, lui présentera le programme commercial pour le trimestre à venir (assortissement, promotions, etc).

Le comité d'établissement 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. Il est régulièrement informé du contenu et du déroulement de la formation des nouveaux gérants.

Le comité examine une fois par an un rapport faisant le bilan de la situation générale de

l'hygiène et la sécurité dans les succursales et concernant les actions menées dans ces domaines au cours de l'année écoulée.

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 œuvre.

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

b) Diffusion des procès verbaux.

Pour tenir compte de la dispersion géographique des succursales, la diffusion des procès-verbaux (ou de leurs résumés) des réunions des comités d'établissement succursales, après approbation par le président, d'une part, et par le secrétaire du comité d'établissement, d'autre part, sera assurée par l'entreprise dans le délai d'un mois.

C - Indemnisation des heures passées en réunions et des heures de délégation

a) Chaque gérant investi d'un mandat de représentation percevra, par demi-journée d'absence nécessitée par des réunions légales avec l'employeur ou provoquées par celui-ci, une indemnité forfaitaire fixée à 28,5 Euros.

Cette indemnité est portée à 31 Euros si le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant.

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

- gérant membre du comité d'établissement : 100 Euros ;

- délégué gérant : 75 Euros ;

- délégué syndical gérant : 50 Euros, 75 Euros, 100 Euros, selon qu'il exerce son mandat dans un "établissement succursale" regroupant habituellement de 50 à 150 gérants, de 151 à 500 gérants ou plus de 500 gérants.

c) Indemnisation des stages de formation économique

Les membres du comité d'établissement 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 Euros, sous réserve de présenter les justifications suivantes :

- attestation de présence établie par l'organisme de formation ;

- surcoût, en particulier salarial, supporté par le gérant pendant cette formation, ayant permis l'ouverture normale de son magasin.

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

## **Article 38**

Commission nationale de conciliation.

en vigueur étendu

Tous les différends collectifs qui n'auront pu être réglés par les délégués gérants 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 dont 2 au moins seront des gérants mandataires désignés par les organisations signataires du présent accord collectif ou qui l'auraient signé ultérieurement et, d'autre part, de 4 représentants du syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, dont 2 au moins seront des chefs d'entreprise ou des représentants de ceux-ci dûment mandatés.

### **Article 39**

Arbitrage.

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.

### **Article 40**

Indemnisation des gérants participant aux réunions paritaires.

en vigueur étendu

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

a) Frais de séjour :

- 95 F par repas principal ;(1)

- 220 F pour la chambre et le petit déjeuner.(1)

Les indemnités susvisées sont révisables annuellement.

b) Frais de transport.

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

c) Nombre de délégués.

Quatre gérants par centrale syndicale, sauf autres dispositions prévues à l'accord collectif, notamment à l'article 38 ci-dessus.

Il est spécifié que les indemnisations prévues ne s'appliquent pas aux permanents des organisations syndicales.

(1)Voir accords de salaires pour la revalorisation de ces montants.

en vigueur signataires

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

a) Frais de séjour :

- 15 Euros par repas principal ;

- 35 Euros pour la chambre et le petit-déjeuner.

Les indemnités susvisées sont révisables périodiquement.

b) Frais de transport.

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

c) Nombre de délégués.

Quatre gérants par centrale syndicale, sauf autres dispositions prévues à l'accord collectif, notamment à l'article 38 ci-dessus.

Il est spécifié que les indemnités prévues ne s'appliquent pas aux permanents des organisations syndicales.

#### **Article 41**

Bilan d'application.

en vigueur étendu

Les parties signataires du protocole d'accord du 29 juin 1984 conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de douze 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 42**

Durée de l'accord collectif.

en vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour la durée d'un 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 deux mois avant son expiration.

Le préavis de dénonciation devra être dénoncé aux parties intéressées, sous peine de nullité, par lettre recommandée avec accusé 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 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 quatre ans à compter de la dénonciation.

#### **Article 43**



Date d'application.

en vigueur étendu

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

#### **Article 44**

Extension.  
en vigueur étendu

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

#### **Article 45**

Publicité.  
en vigueur étendu

Chaque partie prenante recevra deux exemplaires de l'accord dûment signé qui sera déposé en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail de Paris par les soins du syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés.

Brochure JO 3007

### **Accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés.**

#### **SALAIRES**

Créé(e) par Avenant n° 39 10 Janvier 2000 en vigueur le 1er janvier 2000 BO conventions collectives 2000-6 étendu par arrêté du 29 juin 2000 JORF 14 juillet 2000.

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.

Brochure JO 3007

**Accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation  
à succursales, supermarchés, hypermarchés.**

**SALAIRES**

Créé(e) par Avenant n° 39 10 Janvier 2000 en vigueur le 1er janvier 2000 BO conventions collectives 2000-6  
étendu par arrêté du 29 juin 2000 JORF 14 juillet 2000.

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.

---

## **ACCORD NATIONAL 7 Décembre 1994**

### **Accord national sur l'adhésion au fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce (Forco).**

#### **Article 1**

Adhésion au Forco.

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).

#### **Article 2**

Champ d'application de l'accord.

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.

#### **Article 3**

Opérateurs financiers.

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).

#### **Article 4**

Ressources de la section.

en vigueur étendu

Elles sont constituées des contributions prévues aux points 41 à 44 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.

41 Paragraphe exclu de l'extension.

42 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.

43 Paragraphe exclu de l'extension.

44 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).

en vigueur signataires

Elles sont constituées des contributions prévues aux points 41 à 44 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.

41 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 CFA 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 CFA de son choix, lesquels seront respectés.

Les sommes non affectées seront reversées à des CFA formant des apprentis de la profession ; une attention particulière sera réservée aux demandes émanant de CFA assurant des formations pour lesquelles il est difficile de recruter des apprentis (secteur des « métiers » notamment).

Les modalités de reversement aux CFA seront définies au sein de la section « commerce distribution alimentaire » du Forco.

Toutefois, la FEDIMAS 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.\*

#### 42 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.

#### 43 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.\*

#### 44 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 41 et 43 sont exclus de l'extension par arrêté du 9 octobre 1995.

### **Article 5**

Date d'application.

tendu en vigueur éLe présent accord est d'application immédiate.

### **Article 13**

Publicité, extension. 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.