

EXTRAIT D' ACCORD COLLECTIF NATIONAL  
DES MAISONS D'ALIMENTATION A SUCCURSALES,  
SUPERMARCHES, HYPERMARCHES,

GERANTS-MANDATAIRES" DU 18 JUILLET 1963, MODIFIE

PREAMBULE

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

A 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.

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 commerçant. 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 Premier  
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, 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 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 38 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 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 des sociétés revêtant la forme coopérative.

### Article 3

#### Obligation des entreprises en matière de formation

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 minimum 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 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) APRES LA SIGNATURE DU CONTRAT

##### a) Formation complémentaire

Les gérants bénéficieront lors de leur prise de gestion d'une formation complémentaire 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...).

##### 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'arrêt 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 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

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 co-gérance

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,...

### Article 5

#### Minimum garanti

Les sociétés 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 de 1ère catégorie : 1 144 € par mois

- Gérance de 2ème catégorie : 1 680 € par mois

Clause de révision : Les minima sont révisables 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 appartenant à l'une des organisations syndicales signataires du présent accord ou qui l'auraient signé ultérieurement.

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 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 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 prorata 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

##### Co-gérance

Dans le cas de co-gérance, le forfait de commission sera réparti entre les co-gérants 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 co-gérants.

Il est toutefois expressément convenu que la répartition ne peut être inférieure à 30 % 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 1er catégorie.

La répartition convenue entre les co-gérants est consignée en annexe à leur contrat.

#### Article 8

##### Ouverture des droits aux prestations de Sécurité Sociale

La répartition minimale de la commission entre co-gérants 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 co-gérants à 200 heures par trimestre. Cette durée minimale devra figurer sur les bulletins de commission remis aux gérants.

#### Article 9

##### Contrôle de santé

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 21 jours.

## Article 10 Régime de prévoyance

### 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 -AG2R- Prévoyance (37 boulevard Brune - 75014 PARIS), dans les conditions suivantes

#### 1) BÉNÉFICIAIRES

Gérants et co-gérants 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 1095<sup>ème</sup> 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) 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) DECES, INVALIDITE PERMANENTE ET TOTALE

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

#### 1) BÉNÉFICIAIRES

Gérants et co-gérants 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 AGRRP article 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 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>ème</sup> 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 60<sup>ème</sup> 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 3<sup>ème</sup> 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 60<sup>ème</sup> 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 issus du mariage avec l'assuré.

En tout état de cause, le droit à la garantie cesse à la date de la 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 cotisations 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 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.

### D) CLAUSE DE REVISION

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 trimestre 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

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 adhérent à la Caisse de retraite par répartition des gérants de succursales des maisons d'alimentation à succursales de France(C.A.R.G.S.M.A.)

- 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 (A.G.R.R.) - 37, Boulevard Brune 75014 PARIS.

L'adhésion à la C.A.R.G.S.M.A., puis à l'A.G.R.R. comportera l'obligation pour les entreprises de cotiser au taux contractuel de 6 % auquel s'ajoutent les surprimes, non génératrices de droit, dont le montant est fixé par l'Association des Régimes de Retraites Complémentaires (A.R.C.C.O.), sur le montant des commissions versées aux gérants, limité au plafond fixé par l'A.R.C.C.O. Cette cotisation est supportée à raison de 50 % par l'employeur et 50 % 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

Les gérants mandataires bénéficient du régime d'assurance chômage dans les conditions fixées par I.U.N.E. D.I.C.

#### Article 13

##### Garantie de l'emploi

### 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) DECLASSEMENT DES SUCCURSALES

Lorsque le chiffre d'affaires d'une succursale, 2ème catégorie, présente une baisse importante et durable justifiée notamment par une modification de son environnement la ramenant au niveau de la gérance, 1ère 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, 2ème 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 succursale, 2ème 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, 1ère 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 ou simultanément aux deux co-gérants 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) DECES, INVALIDITE D'UN DES CO-GERANTS

Compte tenu de la nature du contrat de co-gérance, lorsque le contrat prend fin pour un co-gérant, 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 co-gérant, l'autre co-gérant 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 6 mois à compter de la fin du contrat.

#### E) ANCIENNETE

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

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 2 ans d'ancienneté à la date de rupture bénéficieront d'un préavis de 2 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 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 comptant au moins deux 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

- 3/30ème de mois par année de présence pour la tranche de 1 à 5 ans d'ancienneté,
  - plus 5/30 ème de mois par année de présence pour la tranche de + 5 ans à 15 ans d'ancienneté
  - plus 10/30 ème 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 ayant 10 ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire 1 mois.
  - b) Gérant 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

#### 1) DEPARTA 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 3 mois.

Le gérant qui prend sa retraite à partir de 60 ans révolus a droit à une indemnité de départ, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 16.

#### 2) MISE A 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

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 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 2 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

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

#### Article 20

##### Clause de non-concurrence

Les distances interdites par la clause de non-concurrence du contrat de gérance ne pourront dépasser pendant 3 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

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

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 22

### 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 ou les co-gérants 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.

À la suite de chaque inventaire de prise de gestion, de cession temporaire ou de mutation, l'entreprise adresse aux gérants la situation d'inventaire (1) dans un délai n'excédant pas un mois à compter du jour de l'inventaire. Le gérant 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 deux mois de la date de l'inventaire.

#### B/ INVENTAIRE DE CESSION DEPART SOCIETE

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

À la suite de l'inventaire de cession départ société, l'entreprise adresse aux gérants la situation d'inventaire (1) dans un délai n'excédant pas un mois à compter du jour de l'inventaire. Le gérant 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 deux mois de la date d'inventaire.

#### C/INVENTAIRE DE REGLEMENT

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 trois premiers mois de gestion.

Deux inventaires au minimum auront lieu pendant la seconde 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 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 les modalités de déroulement des opérations.

Les sociétés accorderont à leurs gérants une indemnité forfaitaire égale à 1/600ème des commissions perçues par ces derniers au cours de l'année civile précédente pour chaque inventaire réalisé succursale fermée l'indemnité annuelle ne peut, toutefois, être inférieure à 2/600ème quelles que soient les modalités de réalisation de l'inventaire.

À la suite de chaque inventaire de règlement, l'entreprise adresse aux gérants la situation d'inventaire (1) dans un délai n'excédant pas un mois à compter du jour de l'inventaire. Le gérant 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 deux 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.

#### Article 23 Cautionnement

Le cautionnement sera fixé après entente 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.

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

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 contigüe 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 manœuvres 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 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.

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

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

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..., 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

- le calendrier prévisionnel établi au cours de l'année 1995 et communiqué au Comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués gérants.

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 27

##### 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, 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 28

##### Tournées et livraisons à domicile

Lorsque le matériel nécessaire aux tournées et livraisons à domicile sera la propriété du gérant, la société participera aux frais d'entretien et de réparation 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

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

#### Article 30

##### Logement

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 oeuvre 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 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 31

## Ouverture des magasins

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

## Article 32

### 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 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 33

### Expression directe des gérants

Compte tenu de la dispersion géographique des succursales, les entreprises mettront en œuvre après négociation 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

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 48 heures pour signaler les erreurs éventuelles.

## Article 35

### Congés payés

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 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.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 2 jours après 20 ans, 4 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.

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

## Article 36

### Indemnités particulières

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 1/300ème 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 concernés une indemnité forfaitaire égale à 2/300ème 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 2/300ème des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée en cas de décès d'un enfant et de 1/300ème en cas de décès du conjoint, du père ou de la mère du gérant ou du co-gérant.

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

## Article 37

### Institutions représentatives des gérants

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) MODALITES DES ELECTIONS

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 préélectoral réglera l'information des gérants et les modalités d'organisation du scrutin. Sont électeurs et éligibles les gérants et co-gérants en exercice, titulaires d'un contrat de mandat et répondant aux conditions d'électorat et d'éligibilité fixées par les textes.

#### B) DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU COMITE D'ETABLISSEMENT SUCCURSALES TENUES PAR LES GERANTS NON SALARIES

a) Attributions particulières au Comité d'Etablissement 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 catégories 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 (assortiment, promotions...).
- Le Comité d'Etablissement 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 de la sécurité dans les succursales et contenant 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 oeuvre.

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'établissements succursales, après approbation par le Président, d'une part, et par le Secrétaire du Comité d'Etablissement, d'autre part, sera assurée par l'entreprise dans le délai d'un mois.

#### C) INDEMNISATION DES HEURES PASSES EN REUNION ET DES HEURES DE DELEGATION

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 l'employeur ou provoquées par celui-ci, une indemnité forfaitaire fixée à 28,50 €

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

b) Indemnisation des heures de délégation

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'Etablissement: 100 €
- délégué gérant: 75 €
- délégué syndical gérant: 50 €, 75 €, 100 €, 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.

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 €, 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) ci-dessus sont révisables périodiquement.

#### Article 38

##### Commission nationale de conciliation

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

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

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

##### a) Frais de séjour

- 15 € par repas principal,
- 35 € 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 2ème classe S.N.C.F.

##### 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 ci-dessus ne s'appliquent pas aux permanents des organisations syndicales.

#### Article 41

##### 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 42

##### Durée de l'accord collectif

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 donné 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 4 ans à compter de la dénonciation.

#### Article 43

##### Date d'application

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

#### Article 44

##### 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.

# ACCORD NATIONAL SUR L'ADHESION AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES ENTREPRISES RELEVANT DU SECTEUR DU COMMERCE (FORCO)

Intervenu entre :

Le Syndicat National des Maisons d'Alimentation à Succursales, Supermarchés, Hypermarchés,

d'une part

Les organisations syndicales représentatives des gérants mandataires,

d'autre part

## Article 1-Adhésion au FORCO

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.

## Article 2 - Champ d'application de l'Accord

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

Les diverses cotisations, dont il est question ci-dessous, sont versées à la section "commerce -distribution alimentaire" du FORCO ou à la section déconcentrée du FORCO compétente, créée sur décision de son conseil.

## Article 4 - Ressources de la section

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

Les entreprises qui n'auront pas versé directement tout ou partie du quota apprentissage - 0,2% 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'Education 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 qu'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 30 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

Chaque entreprise verse au FORCO, section professionnelle de branche, 0,05% du montant de la masse des commissions, déductible de son obligation de 0,2% 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% 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%

#### Article 5 - Date d'application

Le présent accord est d'application immédiate.

#### Article 6 - Publicité - Extension

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.

### CODE DU TRAVAIL (Partie Législative)

#### Chapitre 2 : Gérants non-salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail

##### 1. Article L782-1

(inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Les personnes qui exploitent, moyennant des remises proportionnelles au montant des ventes, les succursales des maisons d'alimentation de détail ou des coopératives de consommation sont qualifiées "gérants non-salariés" lorsque le contrat intervenu ne fixe pas les conditions de leur travail et leur laisse toute latitude d'embaucher du personnel ou de se substituer des remplaçants à leurs frais et sous leur entière responsabilité.. La clause de fourniture exclusive avec vente à prix imposé est une modalité commerciale qui ne modifie pas la nature du contrat.

Les dispositions du chapitre 1er du présent titre sont applicables aux personnes mentionnées à l'alinéa précédent sous réserve des dispositions du présent chapitre.

## 2. Article L782-2

(inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Les gérants non salariés sont des chefs d'établissements à l'égard du personnel qu'ils emploient.

En ce qui les concerne, la réglementation des conditions du travail résultant du livre II du présent code ne leur est, réserve faite des congés payés, applicable que dans la mesure où elle s'applique aux chefs d'établissements.

## 3. Article L782-3

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 28 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

Les accords collectifs fixant les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises mentionnées à l'article L. 782-1 et leurs gérants de succursales non salariés sont, en ce qui concerne leur validité, leur durée, leur résolution, leur champ d'application, leurs effets et leurs sanctions, régis, par analogie avec les conventions ou accords collectifs de travail, par les dispositions du titre III du livre I du présent Code.

Ces accords doivent déterminer, entre autres conditions, le minimum de la rémunération garantie aux gérants non salariés, compte tenu de l'importance de la succursale et des modalités d'exploitation de celle-ci.

## 4. Article L782-4

(inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Les dispositions des accords collectifs mentionnés à l'article L. 782-3 peuvent, après consultation des organisations professionnelles intéressées, être rendues obligatoires par arrêté du ministre chargé du travail à l'ensemble des maisons d'alimentation de détail et des coopératives de consommation comprises dans leur champ d'application.

A défaut de tels accords, le ministre chargé du travail peut, après consultation des organisations professionnelles intéressées, fixer, soit pour la région déterminée, soit pour l'ensemble du territoire, les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises mentionnées à l'article L. 782-1 et leurs gérants non salariés, notamment le minimum de rémunération.

## 5. Article L782-5

(inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Les différends survenus entre les entreprises mentionnées à l'article L. 782-1 et leurs gérants non salariés relèvent, lorsqu'ils concernent les modalités commerciales d'exploitation des succursales, de la compétence des tribunaux de commerce.

Ils relèvent de celle des tribunaux habilités à connaître des litiges survenus à l'occasion de louage de services lorsqu'ils concernent les conditions de travail des gérants non salariés telles qu'elles résultent du présent titre.

## 6. Article L782-6

(inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Est nulle et de nul effet toute clause attributive de juridiction incluse dans un contrat conclu entre une entreprise mentionnée à l'article L. 782-1 et un gérant non salarié de succursale.

## 7. Article L782-7

(inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Les gérants non salariés visés par le présent titre bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale, notamment en matière de congés payés. Les obligations mises par cette législation à la charge des employeurs incombent alors à l'entreprise propriétaire de la succursale.

Par dérogation aux dispositions générales sur les congés payés, l'octroi d'un repos payé effectif peut, en cas d'accord entre les parties, être remplacé par le versement d'une indemnité d'un montant égal au 1/12 des rémunérations perçues pendant la période de référence

