

PROTOCOLE D'ACCORD DU 22/12/1996

ENTRE

- d'une part, le Syndicat des Commerces de détail à rayons multiples, représenté par Messieurs Benoît de MONT -SERRA T (Président Directeur Général de MERLANDES SA et Gérant de la SAGMAG) et Benoît de REYNAL (Directeur Général de ROGER ALBERT SA)

- et d'autre part, les Organisations Syndicales salariales suivantes:

- * C.D.M.T, représentée par son Secrétaire Général, Mr Denis LANGE
- * C.F.E/C.G.C, ----- Mr. Steeve PATOLE
- * C.G.T.M -----Mr. Jean-Joël LAMAIN
- * C.G.T.M/F.S.M, ----- Mr. Robert CAYOL
- * C.S.T.M, ----- Mr. Marc PULVAR
- * U.G.T.M, -----Mr. Leon BERTIDE
- * C.F.T.C, -----Mme Evelyne BILLOT
- * C.G.T/F.O, -----Mr. Georges OZIER-

LA FONTAINE Article 1

Le Syndicat des Commerces de détail à rayons multiples prend acte de l'article 1 du protocole d'accord signé entre l'URPME, les Organisations Syndicales salariales suivantes: CDMT, CFE/CGC, CGTM, CGTM/FSM, CSTM et UGTM, le 23 décembre 1996, approuve sans réserve le processus décrit dans cet article et y adhère, à savoir :

- les discussions paritaires reprendront sur l'accord collectif définissant les dispositions locales communes aux commerces de Martinique sur la base des plateformes de propositions des deux parties. L'examen de ces propositions ne saurait emporter acceptation implicite des principes ou des modalités qu'elles contiennent.

Les premières réunions du mois de janvier auront pour objet de :

- dresser l'inventaire contradictoire des dispositions locales communes,
- établir le calendrier et l'ordre du jour des quatre premières rencontres.

Au terme de la discussion un classement sera établi entre dispositions locales communes et dispositions sectorielles.

Article 2 - GARANTIE DE RESSOURCES en cas de congé maladie ou accident du travail

A partir du neuvième jour d'arrêt pour maladie dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les employés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficieront en sus des indemnités journalières des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire servie par l'employeur et calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle de façon à ce qu'ils reçoivent au total :

- après un an de présence dans l'établissement, un mois à 100 % et un mois à 75 %
- après 5 ans de présence dans l'établissement, deux mois à 100 %
- après 10 ans de présence dans l'établissement, deux mois à 100 % et un mois à 75 %
- après 15 ans de présence dans l'établissement, trois mois à 100%

La durée totale d'indemnisation au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée de l'employé dans l'entreprise, sera selon les cas susvisé de 2 ou 3 mois. Toutefois, dans le cas de maladie d'une durée supérieure à 30 jours, le délai de carence sera ramené de 8 jours à 3 jours.

La rémunération à prendre en considération est celle qui aurait été perçue par l'employé pendant l'absence de l'intéressé s'il avait normalement travaillé.

Les dispositions précédentes supposent que l'employé concerné justifie de l'incapacité résultant de la maladie dans les 48 heures de son absence.

En cas d'accident du travail, ou de maladie professionnelle, les dispositions précédentes s'appliqueront sans délai de carence dès le premier jour d'absence.

Article 3 - DELAI CONGE-PREAVIS

En cas de rupture du contrat de travail, un préavis est dû sauf cas de licenciement pour faute grave privative, par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

*** Le préavis est réciproquement établi comme suit :*

- 1 mois dès l'embauche
- 2 mois après 2 ans de présence dans l'entreprise
- 3 mois après 20 ans de présence dans l'entreprise.

En cas de licenciement d'un employé ayant 45 ans d'âge et à partir de dix ans d'ancienneté, la durée du préavis est de 3 mois.

Pendant la période de préavis, l'employé sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures ou un jour par semaine pour chercher du travail.

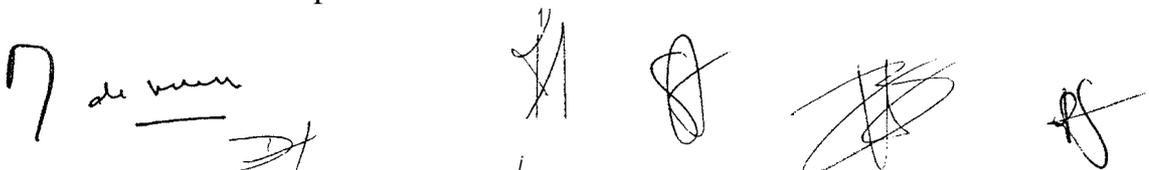
Article 4 - CONGES SUPPLEMENTAIRES LIES A L'ANCIENNETE

En plus du congé annuel légalement dû, il sera attribué à l'employé ayant travaillé dans l'entreprise pendant au moins dix ans, un congé supplémentaire calculé comme suit :

- 2 jours ouvrables pour dix ans de présence
- 3 jours ouvrables pour quinze ans de présence
- 4 jours ouvrables pour vingt ans de présence
- 5 jours ouvrables pour vingt cinq ans de présence.

Article 5 - RETOUR A LA NORMALE

Dès signature des présentes, et au titre des entreprises concernées, les dispositions du présent protocole prendront effet et toutes mesures seront prises afin d'assurer un retour immédiat à une exploitation normale.

7 de main


De plus, les procédures engagées par les entreprises du Syndicat des Commerces de détail à rayons multiples à l'encontre des salariés ou des Organisations Syndicales pour les faits se rapportant au conflit en cours, ainsi que celles qui auraient pu l'être par les salariés ou les organisations syndicales à l'encontre des entreprises concernées ou leurs représentants dans le cadre du conflit en cours, seront annulées.

Fait à Schœlcher, le 26 décembre 1996

Pour la CDMT
Denis **LANGE** /

Pour la CFE/CGC
Steeve **PATOLE**



///: .

Pour la CGTM
Jean-Joël **LAMAIN**



Pour la CGTM/FSM
Robert **CAYOL**

Pour la CSTM ?
Marc **PULVAR**



Pour l'UGTM
Léon **BERTIDE**



Pour la CFTC
Evelyne **BILLOT**

Pour la CGT /FO
Georges **OZIER-LAFONTAINE**

Pour le Syndicat des Commerces
de détail à rayons multiples
Benoît de **MONT-**
SERRAT

de Mont

Benoît de **REYNAL**

