

# PROTOCOLE D'ACCORD DU 09/12/1997

## Entre les soussignés:

-le CENTRE PATRONAL D'ETUDES ET D' ACTIONS PROFESSIONNELLES, et  
l'UNION REGIONALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (URPME) d'une  
part,

Et

Les organisations syndicales CDMT, CFE-CGC, CGTM, CGTM/FSM, CSTM, UGTM,  
CFTC, et FO  
D'autre part,

Il est préalablement exposé ce qui suit:

A la suite de la dénonciation le 24 Juillet 1995 de la Convention Collective du Travail des  
Commerces de la Martinique, à effet au 1er Janvier 1996, par le Centre Patronal d'Etudes et d'Actions  
Professionnelles, des négociations ont été engagées conformément aux stipulations de l'article L 132-  
8 du Code du Travail.

Conformément au protocole d'accord du 20 Octobre 1996, les discussions se sont poursuivies  
entre les parties signataires afin d'élaborer des **Dispositions Locales Communes à l'Ensemble des  
Commerces de Martinique** en substitution à la convention dénoncée.

Ces discussions, ont donné lieu à la signature des accords suivants, maintenant dans le cadre  
d'un accord collectif, sur les dispositions locales communes un certain nombre de dispositions de la  
Convention Collective du Travail des Commerces de la Martinique:

- protocole d'accord du 4 Décembre 1996,
- protocole d'accord du 23 Décembre 1996,
- protocole d'accord du 3 Janvier 1997,
- protocole d'accord du 16 Avril 1997,
- protocole d'accord du 18 Novembre 1997.

Les dispositions locales communes à l'ensemble des commerces de Martinique ayant pour  
objectif d'assurer aux salariés des garanties conventionnelles adaptées aux différents secteurs de la  
Branche Commerce et de créer les conditions d'un dialogue social dans cette branche, les parties  
conviennent de tout mettre en œuvre pour qu'à terme le présent accord s'applique dans les entreprises  
exerçant à titre principal, une activité relevant des groupes 50, 51, et 52 de la Nomenclature  
d'Activités Françaises (N.A.F.).

Son application pourra faire l'objet d'adaptation.

**Les parties conviennent** ce qui suit :



## **ARTICLE 1 - Objet**

Le présent protocole d'accord a pour objet de régler sur le territoire de la région Martinique les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises de la branche commerce de Martinique.

## **ARTICLE 2 - Application des conventions et accords collectifs**

Toute entreprise ou tout établissement entrant dans le champ d'application qui sera défini à l'issue de la période transitoire fixée par le protocole du 18 Novembre 1997, et non encore assujetti à une convention nationale ou départementale, appliquera, outre les autres dispositions du présent accord, la convention collective nationale non applicable à la Martinique et/ou non étendue, dont elle relève du fait de son activité principale, dans l'attente de la mise en application d'une convention collective départementale négociée entre organisations syndicales patronales et salariales représentatives dans le secteur d'activité concerné.

Dans le cas où dans un secteur d'activité donné, il n'existe pas à ce jour, d'organisations syndicales patronales et/ou salariales représentatives, et en l'absence d'une convention collective de référence, les parties signataires du présent protocole d'accord conviendront de la convention collective qui s'appliquera aux entreprises et aux salariés du secteur d'activité concerné.

## **ARTICLE 3 - Révision - Dénonciation**

### **3-1 - Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Ces demandes devront être présentées au moins trois mois avant chaque date anniversaire de la signature du présent accord collectif

Les discussions devront obligatoirement commencer au plus tard dans un délai de deux mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification sous la convocation diligente de l'une des parties.

### **3-2 - Dénonciation**

La dénonciation partielle ou totale du présent accord par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle donne lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

3

La dénonciation, faite par lettre recommandée, ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de trois mois à compter de l'envoi de cette lettre.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord collectif entre les autres parties signataires. Dans ce cas les dispositions du troisième alinéa de l'article L 132-8 du Code du Travail s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si l'accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

#### **ARTICLE 4 - Dispositions applicables aux contrats de travail**

Conformément à l'article L.132-23 du Code du Travail, des accords d'entreprise ou d'établissement pourront comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés. Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises et des établissements relevant du champ d'application du présent accord collectif, sauf dispositions ayant le même objet et plus avantageuses prévues aux termes d'une convention collective ou d'accords appliqués par lesdits entreprises ou établissements.

##### **4-1 - Avantages acquis**

L'application d'une convention collective nationale ou du présent accord collectif ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise des dispositions collectives propres à cette entreprise.

##### **4-2 - Indemnité de licenciement**

Les salariés licenciés après 2 ans de présence recevront au moment de leur licenciement, hors les cas de faute lourde ou grave, une indemnité égale à un demi- mois de leur salaire brut mensuel de référence par année de présence, plafonné à deux fois le SMIC mensuel en vigueur.

Cette indemnité pourra toutefois être payée d'un commun accord en 6 mensualités maximum, chacune d'elles étant au moins égale au salaire mensuel de l'intéressé.

Le salaire mensuel de référence sera le montant le plus avantageux entre la moyenne des rémunérations mensuelles brutes des trois derniers mois et la moyenne des rémunérations mensuelles brutes des 12 derniers mois.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut excéder 12 fois le salaire de référence.

##### **4-3 - Délai-congé - Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, un préavis est dû, hors les cas de faute lourde ou grave, par la partie qui prend l'initiative de la rupture.



Le préavis est réciproquement établi comme suit:

- 1 mois dès l'embauche définitive,
- 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 10 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 un emploi.

#### **4-4 - Congés supplémentaires pour ancienneté**

En plus du congé annuel légalement dû, il sera attribué au salarié ayant travaillé dans l'entreprise pendant au moins 10 ans, un congé supplémentaire calculé comme suit :

- 2 jours ouvrables pour 10 ans de présence ~
- 3 jours ouvrables pour 15 ans de présence ;
- 4 jours ouvrables pour 20 ans de présence;
- 5 jours ouvrables pour 25 ans de présence.

#### **4-5 - 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 salariés 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 en rémunération nette:

- après 1 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 du salarié dans l'entreprise sera, selon les cas susvisés, 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 le salarié pendant l'absence de l'intéressé s'il avait normalement travaillé.

Les dispositions précédentes supposent que le salarié 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 5 - Formation professionnelle

Les parties conviennent que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord collectif verseront la totalité de leur contribution à la formation professionnelle à un collecteur régional agréé.

### 5-1 - Définition d'une politique de formation dans la branche

Les parties conviennent de définir annuellement une politique de formation dans la branche du commerce, qui sera basée sur les résultats d'une étude prospective permettant de mieux apprécier l'évolution des emplois dans cette branche. Cette étude prospective permettra de repérer les grandes tendances du développement local et de disposer d'un cadre de référence pour l'ensemble des acteurs appelés à intervenir en matière d'emploi et de formation. C'est aussi le moyen de prendre en compte les secteurs peu ou pas organisés et de cerner des questions relatives à la mobilité des salariés.

Cette politique a pour objectif:

- d'assurer l'adaptation des entreprises à l'environnement économique -;
- de permettre aux salariés d'acquérir le savoir et le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leurs tâches afin de contribuer à leur promotion sociale et à leur mobilité professionnelle;
- de favoriser la reconnaissance, dans la branche, des qualifications acquises dans l'entreprise.

Les priorités sont les suivantes:

- améliorer les ressources humaines en formant le personnel non qualifié en poste;
- favoriser l'adaptation à l'évolution technique;
- promouvoir la formation de cadres;
- amplifier la formation en alternance des jeunes;
- favoriser la formation diplômante, chaque fois que cela s'avère possible, moteur d'une mobilité dans la branche du commerce;
- rechercher les moyens nécessaires (financier, logistiques, etc. ...) pour mettre en œuvre cette politique;
- mettre en place les conditions de la reconnaissance du savoir-faire acquis tant au niveau de l'entreprise, que de la branche.

Les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de promouvoir la formation dans les domaines qu'elles jugent prioritaires, et elles s'engagent à promouvoir cette politique auprès de leurs mandants respectifs.

## ARTICLE 6 - Dialogue social

Les parties conviennent de se rencontrer au cours du premier trimestre de chaque année, à la demande de la partie la plus diligente, chaque partie signataire pouvant faire valoir les points qu'elle souhaite mettre à l'ordre du jour.




Lors de ces réunions, seront notamment examinés les problèmes liés à l'évolution de l'emploi dans la branche commerce.

En plus d'un représentant statutaire de chaque organisation syndicale salariale, cette dernière limitera à quatre (4) le nombre des salariés de sa délégation.

## **ARTICLE 7 -Commission paritaire**

Il est institué une commission paritaire de la branche commerce de Martinique. Elle sera composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par organisation syndicale salariale signataire et d'un nombre égal de membres des organisations patronales signataires.

Le mandat de membre de la commission paritaire est de deux ans. Il est indéfiniment renouvelable.

Il sera élaboré un règlement intérieur de cette Commission Paritaire qui sera annexé au présent accord collectif.

### **7-1-RÔLE**

#### **7.1.1 - Interprétation**

Tous les différends constituant un problème d'interprétation ou d'application du présent accord collectif, qu'ils soient individuels ou collectifs, peuvent être soumis à la commission paritaire.

#### **7.1.2 - Conciliation**

La commission paritaire peut en outre connaître de tout différend collectif.

### **7-2 - SAISINE**

La commission paritaire est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties, exposant les motifs du litige.

La commission se réunit au plus tard dans les 15 jours francs suivant la réception de la lettre par laquelle elle est saisie.

#### **7.2.1 - Interprétation**

La commission paritaire est saisie en tant que commission d'interprétation: elle donne un avis dans un délai de 5 jours suivant la réunion.

#### **7.2.2 - Conciliation**

La commission est saisie en tant que commission de conciliation: elle entend les parties en conflit, formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à leur agrément Si les propositions sont acceptées par les parties en conflit, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties en conflit et par les membres de la commission.

Si la commission ne parvient pas à formuler de propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une d'elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il sera établi un procès verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion de la commission paritaire - que ce soit en interprétation ou en conciliation - ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

### ARTICLE 8 - Jours fériés et fêtes locales

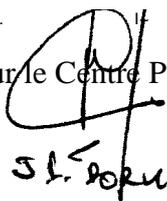
**Le Vendredi Saint, et le Jour des Morts (2 Novembre), seront traités dans chaque entreprise comme des jours fériés légaux.**

Fait à Fort-de-France en dix (10) exemplaires originaux, le 09 Décembre 1997.

Pour l'URPME

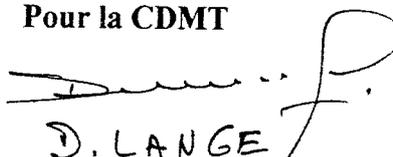
Daniel Robin

Pour le Centre Patronal



Signature of Daniel Robin, with the name 'D. ROBIN' written below it.

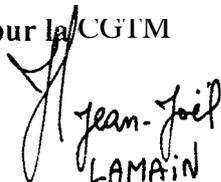
Pour la CDMT



Signature of D. LANGE, with the name 'D. LANGE' written below it.

Pour la CFE/CGC

Pour la CGTM



Signature of Jean-Joël LAMAIN, with the name 'Jean-Joël LAMAIN' written below it.

Pour la CSTM  
Soumbo

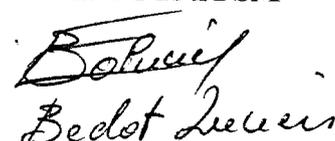
Pour la CFTC

Pour la CGT/FO



Signature of G. JNRAGAP, with the name 'G. JNRAGAP' written below it.

Pour la CGTM/FSM



Signature of Bedot Lucein, with the name 'Bedot Lucein' written below it.

Pour l'UGTM