

SYNDICAT NATIONAL
DES MAISONS D'ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS

ACCORD COLLECTIF NATIONAL
DES MAISONS D'ALIMENTATION
À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS
« GÉRANTS-MANDATAIRES
NON SALARIÉS »

DU 18 JUILLET 1963, MODIFIÉ



MIS À JOUR juin 2020



NOTE DE PRESENTATION

La présente brochure est la synthèse de l'accord signé le 18 juillet 1963, modifié par 28 avenants ultérieurs et par le protocole d'accord MAS/COOP du 29 juin 1984.

Les partenaires sociaux ont procédé à une refonte des textes conventionnels rappelés ci-dessus, en date du 24 septembre 1984, qui constitue désormais le texte de base de l'accord collectif national du 18-07-63 modifié.

Ce texte de base a été étendu par arrêté du 25-04-85, paru au J.O. du 14-05-85.

- Avenant n° 22 du 16-10-85 (minima garantis et revalorisation des indemnisations prévues aux articles 5 et 37), étendu par arrêté du 27-01-86, J.O. du 06-02-86

- Avenant n° 23 du 24-11-86 (minima garantis et revalorisation des indemnisations prévues aux articles 5, 37 et 40), étendu par arrêté du 29-01-87, J.O. du 07-02-87

- Avenant n° 24 du 30-11-87 (minima garantis et revalorisation des indemnisations prévues aux articles 5, 37 et 40), étendu par arrêté du 09-02-88, J.O. du 23-02-88

- Avenant n° 25 du 09-01-89 (minima garantis et revalorisation des indemnisations prévues aux articles 5, 37 et 40), étendu par arrêté du 22-03-89, J.O. du 31-03-89

- Avenant n° 26 du 24-11-89 (transfert des activités "prévoyance" de la C.A.R.G.S.M.A. à MUGEDIS prévues à l'article 10), étendu par arrêté du 12-02-90, J.O. du 26/27-02-90

- Avenant n° 27 du 29-01-90 (minima garantis et revalorisation des indemnisations prévues aux articles 5, 6, 11, 37 et 40), étendu par arrêté du 23-04-90, J.O. du 04-05-90

- Avenant n° 28 du 14-01-90 (minima garantis et revalorisation des indemnisations prévues à l'article 5, 8, 11 et 37), étendu par arrêté du 02-04-91, J.O. du 11-04-91

- Avenant n° 29 du 01-12-91 (taux contractuel "retraite complémentaire" prévu à l'article 11), étendu par arrêté du 22-04-92, J.O. du 02-05-92

- Avenant n° 30 du 20-01-92 (minima garantis et revalorisation des indemnisations prévues aux articles 5, 16, 37 et 40), étendu par arrêté du 22-04-92, J.O. du 06-05-92

- Avenant n° 31 du 18-01-93 (minima garantis et revalorisation des indemnisations prévues aux articles 5, 37 et 40, calcul de l'indemnité prévue à l'article 18), étendu par arrêté du 12-05-93, J.O. du 25-05-93

- Avenant n° 32 du 10-01-94 (minima garantis et amélioration du régime de prévoyance prévus aux articles 5, 10, 13 et 37), étendu par arrêté du 25-05-94, J.O. du 04-06-94

- Accord du 07-12-94 (adhésion au fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce - FORCO), étendu par arrêté du 09-10-95, J.O. du 20-10-95

- Avenant n° 33 du 10-01-95 (minima garantis prévus à l'article 5 et complément à l'article 26), étendu par arrêté du 05-04-95, J.O. du 15-04-95

- Avenant n° 34 du 08-01-96 (minima garantis et modifications des articles 5, 6, 11 et 37), étendu par arrêté du 17-04-96, J.O. du 02-05-96

- Avenant n° 35 du 06-01-97 (minima garantis et modifications des articles 5, 6, 10, 15 et 40), étendu par arrêté du 05-05-97, J.O. du 15-05-97

- Avenant n° 36 du 19-01-98 (minima garantis et modifications des articles 5, 11, 36 et 37), étendu par arrêté du 29-05-98, J.O. du 10-06-98

- Avenant n° 37 du 16-11-98 (taux de commission contractuel, modification de l'article 6), étendu par arrêté du 30-03-99, J.O. du 10-04-99

- Avenant n° 38 du 11-01-99 (modification des articles 5, 10, 36 et 37), étendu par arrêté du 21-07-99, J.O. du 31-07-99
- Avenant n° 39 du 10-01-2000 (modification des articles 5, 10, 36 et 40), étendu par arrêté du 29-06-2000, J.O. du 14-07-2000
- Avenant n° 40 du 08-01-2001 (modification des articles 5, 10, 15, 17 et 22), étendu par arrêté du 10-06-2002, J.O. du 16-06-2002
- Avenant n° 41 du 07-01-2002 (modification des articles 5, 36, 37 et 40), étendu par arrêté du 10-02-2003, J.O. du 19-02-2003
- Avenant n° 42 du 13-01-2003 (modification des articles 5, 10 et 18)
- Avenant n° 43 du 16-01-2004 (modification des articles 5 et 37).
- Avenant n° 44 du 01-03-2004 (modification de l'article 17), étendu par arrêté du 28-07-2004, J.O. du 08-08-2004
- Avenant n° 45 du 21-06-2004 (modification des articles 10 et 17), étendu par arrêté du 25-10-2004, J.O. du 25-11-2004
- Avenant n° 46 du 10-01-2005 (modification des articles 5, 35, 37 et 40), étendu par arrêté du 18-07-2005, J.O. du 26-07-2005
- Avenant n° 47 du 09-01-2006 (modification des articles 5 et 37), étendu par arrêté du 15-06-2006, J.O. du 24-06-2006
- Avenant n° 48 du 17-02-2006 (Droit Individuel à la Formation - DIF - des gérants mandataires non salariés)
- Avenant n° 49 du 08-01-2007 (modification des articles 5, 10 et 36), étendu par arrêté du 04-10-2007, J.O. du 11-10-2007
- Avenant n° 50 du 21-01-2008 (modification des articles 5, 22, 26, 36, 37 et 40), étendu par arrêté du 02-12-2008, J.O. du 09-12-2008
- Avenant n° 51 du 19-01-2009 (modification des articles 5, 36 et 37), étendu par arrêté du 08-10-2009, J.O. du 17-10-2009
- Avenant n° 52 du 14-10-2009 relatif au régime de prévoyance, étendu par arrêté du 14-10-2010, J.O. du 21-10-2010
- Avenant n° 53 du 14-10-2009 (révision de l'accord collectif national du 18 juillet 1963)
- Avenant n° 54 du 25-01-2010 (modification des articles 5, 34, 36 et 39), étendu par arrêté du 23-12-2010, J.O. du 01-01-2011
- Avenant n° 55 du 31-01-2011 (modification des articles 5, 11, 17 et 34), étendu par arrêté du 7-10-2011, J.O. du 14-10-2011
- Avenant n° 56 du 30-01-2012 (modification des articles 5, 16 et 36, étendu par arrêté du 18-07-2013, J.O. du 27-07-2013
- Avenant n° 57 du 28-01-2013 (modification des articles 5, 36 et 39, étendu par arrêté du 18-07-2013, J.O. du 27-07-2013
- Avenant n° 58 du 11-03-2013 relatif au régime de prévoyance, étendu par arrêté du 22-11-2013, J.O. du 01-12-2013
- Avenant n° 59 du 24-02-2014 (modification des articles 5, 10-2-B, 35 et 36), étendu par arrêté du 13-08-2014, J.O. du 21-08-2014
- Avenant n° 60 du 26-01-2015 (modification des articles 5, 21-C, et 36-C), étendu par arrêté du 31-07-2015, J.O. du 07-08-2015
- Avenant n° 61 du 26-01-2015 relatif à la portabilité des garanties conventionnelles de prévoyance, étendu par arrêté du 18-12-2015, J.O. du 27-12-2015 modifié par arrêté du 23-02-2016, J.O. du 01-03-2016

- Avenant n° 62 du 26-01-2015 (modification des articles 2 et 3), étendu par arrêté du 22-09-2015, J.O. du 13-10-2015 modifié par arrêté du 30-11-2015, J.O. du 08-12-2015
- Avenant n° 63 du 18-05-2015 relatif à la formation professionnelle étendu par arrêté du 04-12-2015, J.O. du 12-12-2015
- Avenant n°64 du 23-01-2017 (modification des articles 5, 6, 15, 16, 17, 21, 34 et 35)
- Avenant n°65 du 09-01-2018 (permettant la prorogation temporaire des mandats des représentants des gerants mandataires non-salaries).
- Avenant n° 66 du 05-02-2018 (modification des articles 5,13,16, 20, 26, 34)
- Avenant n°67 du 05-02-2018 relatif au régime de prévoyance étendu par arrêté du 15 -02-2019 J.O. du 21-2-2019
- Avenant n° 68 du 26-11-2018 modifiant l'article 36, étendu par arrêté du 23-12-2019, J.O. du 10-1-2020
- Avenant n°69 du 28-01-2019 (modification des articles 5, 15, 17 et 39)
- Accord du 28-01-2019 désignant l'Opérateur de Compétences du Commerce comme opérateur de compétence pour le champ conventionnel de l'accord conventionnel national du 18 juillet 1963, modifié.
- Avenant n° 70 du 27 janvier 2020 (modification des articles 5, 35 et 36)

SOMMAIRE

Accord Collectif National des Maisons d'Alimentation à Succursales, Supermarchés, Hypermarchés, "Gérants-Mandataires non salariés" du 18 Juillet 1963, modifié.

<i>Liste alphabétique des articles :</i>	<i>Pages</i>
<i>Arbitrage (art. 38)</i>	<i>28</i>
<i>Assurance chômage (art. 12)</i>	<i>18</i>
<i>Bilan d'application (art. 40)</i>	<i>29</i>
<i>Calcul de l'indemnité (art. 18)</i>	<i>20</i>
<i>Champ d'application (art. 2)</i>	<i>9</i>
<i>Classement des gérances (art. 4)</i>	<i>12</i>
<i>Co-gérance (art. 7)</i>	<i>13</i>
<i>Commission nationale de conciliation (art. 37)</i>	<i>28</i>
<i>Congés payés (art. 34)</i>	<i>25</i>
<i>Contrôle de santé (art. 9)</i>	<i>13</i>
<i>Date d'application de l'accord (art. 42)</i>	<i>29</i>
<i>Durée de l'accord collectif (art. 41)</i>	<i>29</i>
<i>Équipement, entretien des magasins (art. 25)</i>	<i>23</i>
<i>Expression directe des gérants mandataires non salariés (art. 32)</i>	<i>24</i>
<i>Extension de l'accord (art. 43)</i>	<i>29</i>
<i>Fermeture provisoire pour travaux (art. 31)</i>	<i>24</i>
<i>Frais de correspondance avec le siège et la société (art. 28)</i>	<i>24</i>
<i>Garantie (art. 22)</i>	<i>22</i>
<i>Garantie de l'emploi (art. 13)</i>	<i>18</i>
<i>Indemnisation des gérants mandataires non salariés participant aux réunions paritaires (art. 39)</i>	<i>28</i>
<i>Indemnité de départ à la retraite (art. 17)</i>	<i>20</i>
<i>Indemnités particulières (art. 35)</i>	<i>25</i>
<i>Indemnité de résiliation de contrat (art. 15)</i>	<i>19</i>
<i>Inventaires et arrêtés de comptes (art. 21)</i>	<i>21</i>
<i>Liberté syndicale (art. 1er)</i>	<i>9</i>
<i>Logement (art. 29)</i>	<i>24</i>
<i>Minimum garanti (art. 5)</i>	<i>12</i>
<i>Mutation (art. 20)</i>	<i>20</i>
<i>Obligation des entreprises en matière de formation (art. 3)</i>	<i>10</i>
<i>Ouverture des droits aux prestations de Sécurité Sociale (art. 8)</i>	<i>13</i>
<i>Ouverture des magasins (art. 30)</i>	<i>24</i>
<i>Participation aux fruits de l'expansion (art. 19)</i>	<i>20</i>
<i>Participation des gérants mandataires non salariés à la politique commerciale (art. 33)</i>	<i>24</i>
<i>Préambule</i>	<i>8</i>
<i>Prime pour services rendus (art. 16)</i>	<i>20</i>
<i>Publicité (art. 44)</i>	<i>29</i>
<i>Régime de prévoyance (art. 10)</i>	<i>13</i>
<i>Remboursement des freintes (art. 26)</i>	<i>23</i>
<i>Représentation des gérants mandataires non salariés et des syndicats (art. 36)</i>	<i>25</i>
<i>Responsabilité du gérant mandataire non salarié en cas de chèque sans provision (art. 24)</i>	<i>23</i>
<i>Responsabilité du gérant mandataire non salarié pour les marchandises qui lui sont confiées (art. 23)</i>	<i>22</i>
<i>Retraite complémentaire (art. 11)</i>	<i>18</i>
<i>Rupture du contrat de gérance (art. 14)</i>	<i>19</i>
<i>Signataires de l'accord (préambule)</i>	<i>8</i>
<i>Taux de commission contractuel (art. 6)</i>	<i>12</i>
<i>Tournées et livraisons à domicile (art. 27)</i>	<i>23</i>

*
**



Liberté - Égalité - Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé



Direction
générale du travail

Service des relations
et des conditions de travail

Sous-direction des relations
individuelles et collectives
du travail

Bureau des relations
collectives du travail

39/43, quai André Citroën
75902 Paris Cédex 15

Téléphone : 01 44 38 25 87
Télécopie : 01 44 38 27 14

Services d'informations
du public :
Info emploi : 0821 347 347
internet : www.travail.gouv.fr

Fédération des entreprises du commerce et de la
distribution (FCD)
12, rue Euler
75008 PARIS

A l'attention de M. Jacques CREYSSEL
Délégué Général

Paris, le **08 AVR. 2011**

Affaire suivie par : Stéphane Amouroux
tél : 01 44 38 25 91

Objet : contestation des réserves émises dans l'arrêté du 14 octobre 2010 portant extension des avenants n° 52 et 53 du 14 octobre 2009 à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés.

Réf. : votre lettre du 26 novembre 2010

DM 0635

Monsieur le Délégué Général,

Par courrier ci-dessus référencé, vous m'avez fait part de votre demande de voir levées les réserves émises dans l'arrêté du 14 octobre 2010 portant extension des avenants n° 52 et 53 du 14 octobre 2009 à l'accord collectif national concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés et hypermarchés.

Concernant la réserve émise pour l'avenant n° 52 portant sur le dispositif de portabilité des droits, celle-ci ne préjuge pas la qualité de salariés titulaires d'un contrat de travail des intéressés. Elle vise seulement à permettre une application cohérente du dispositif de portabilité qu'institue l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008. Par son objet même (poursuite de droits antérieurs à la rupture de la relation de travail pendant les périodes de chômage) cette garantie a vocation à s'appliquer dans les mêmes conditions à l'ensemble des bénéficiaires des prestations de chômage. Aussi, il ne serait pas cohérent que les cas dans lesquels le comportement du bénéficiaire justifie qu'il en soit privé varient d'une branche à une autre. C'est pourquoi cette exclusion doit se limiter au cas de faute lourde. Je rappelle que cette faute se caractérise par le caractère intentionnel du fautif et ne se distingue de la faute grave que par ce caractère. Dans le cas des gérants, il pourra ainsi être fait référence à la faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat telle que prévue par l'article 14 de la convention collective du 24 septembre 1984, dès lors qu'elle aura été commise avec l'intention de nuire à l'entreprise, sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux.

S'agissant du rappel du respect des dispositions des articles L. 2323-1 et L. 2323-6 du code du travail, effectué à propos de l'avenant n° 53, lorsque l'entreprise n'a ni fixé ni soumis à son accord les conditions de travail des intéressés, l'information et la consultation du comité « Gérants mandataires non salariés » n'est pas requise en ce qui

concerne l'organisation et la durée du travail. Ainsi, la réserve ne peut avoir pour effet de rendre applicables au comité « Gérants mandataires non salariés » les dispositions desdits articles du code du travail. En revanche, les dispositions de droit commun seraient applicables dans les cas où l'entreprise fixerait ou agréerait les conditions de travail des gérants mandataires non salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 7322-1 du code du travail.

J'espère que ces informations répondront à vos interrogations et vous prie de croire, Monsieur le Délégué Général, en l'assurance de ma considération distinguée.

Bien cordialement,

Le Directeur Général du Travail

Jean-Denis COMBEXELLE

**ACCORD COLLECTIF NATIONAL
DES MAISONS D'ALIMENTATION A SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS,
« GÉRANTS-MANDATAIRES NON SALARIÉS », DU 18 JUILLET 1963, MODIFIÉ**

PRÉAMBULE

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

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

- le Syndicat National des Maisons d'Alimentation à Succursales, Supermarchés, Hypermarchés - 12, rue Euler - 75008 PARIS

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services C.G.T. - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL CEDEX

- et la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes et des Secteurs Connexes F.O. - 7 Passage Tenaille - 75014 PARIS

auquel ont adhéré ultérieurement :

- la Fédération Française des Syndicats des Travailleurs de l'Alimentation et de l'Hôtellerie C.F.D.T., le 1^{er} 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 C.F.T.C., les 4 août 1971 et 2 avril 1975,

- la Fédération Nationale des Cadres et Agents de Maîtrise des Industries et Commerces Agricoles et Alimentaires C.G.C., le 29 mars 1979

a été modifié postérieurement par 21 avenants, et intègre, au 1^{er} juillet 1984, les garanties résultant du protocole d'accord du 29 juin 1984, signé par :

- la Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs Tour Mattéi - 207, rue de Bercy - 75012 PARIS

- le Syndicat National des Maisons d'Alimentation à Succursales, Supermarchés, Hypermarchés - 12, rue Euler - 75008 PARIS

et,

- la Fédération des Services C.F.D.T. - 14 rue Scandicci - 93508 PANTIN

- la Fédération C.F.T.C. « Commerce, Services et Forces de vente » - 34, Quai de la Loire - 75019 PARIS

- la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes et des Secteurs Connexes F.O. - 7, Passage Tenaille - 75014 PARIS

- la Fédération Agro-alimentaire C.F.E.-C.G.C. - 74, rue du Rocher - 75008 PARIS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1

Liberté syndicale

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

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

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

Article 2

Champ d'application

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

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

Il n'est toutefois pas applicable aux gérants mandataires non salariés des succursales des sociétés revêtant la forme coopérative ni aux gérants mandataires dont le statut est défini aux articles L146-1 et suivants du Code de commerce

Article 3
Obligation des entreprises en matière de formation

A/ AVANT LA SIGNATURE DU CONTRAT

a) Formation préalable

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

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

b) Information de base

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

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

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

B/ APRES LA SIGNATURE DU CONTRAT

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

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

a) Formation complémentaire

Les gérants mandataires non salariés bénéficieront lors de leur prise de gestion d'une formation complémentaire théorique et pratique 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 ...).

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

b) Assistance commerciale et professionnelle

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

Des modalités particulières de cet accompagnement pourront être fixées dans le cadre de négociations au niveau des

entreprises, dans le respect des principes fondamentaux du statut fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du Code du travail.

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

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

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

c) *Compte personnel de formation (CPF)*

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

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

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

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

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

d) *Certificat de qualification professionnelle (CQP)*

Les signataires créent un Certificat de Qualification Professionnelle Gérant Mandataire non salarié de Commerce de Proximité à prédominance alimentaire et valident son cahier des charges ; ils disposent d'un exemplaire des documents adoptés.

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

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

e) *Financement*

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

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

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

Dès lors qu'un gérant mandataire non-salarié souhaite préparer le CQP de gérant mandataire non-salarié de commerce de proximité à prédominance alimentaire grâce à son CPF, mais que le nombre d'heures qu'il détient n'est pas suffisant, les parties signataires demandent au FORCO d'abonder, à hauteur du complément d'heures manquant, grâce aux fonds mutualisés du CPF disponibles au sein de l'OPCA.

Les sociétés mandantes ont toutefois la possibilité de conclure, pour une durée de 3 ans, un accord prévoyant le financement du CPF, en vertu duquel elles s'engagent à consacrer à ce dispositif au moins 0,2% des commissions de l'année de référence versées à ses gérants mandataires non-salariés.

Dans ce cas, elles versent à l'OPCA une contribution unique réduite à 0,8%, assise sur les commissions de l'année de référence versées aux gérants mandataires non-salariés ».

Article 4

Classement des gérances

Les gérances sont réparties en deux catégories :

- *Première catégorie* : Gérance d'appoint

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

- *Deuxième catégorie* : Gérance normale

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

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

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

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

Article 5

Minimum garanti

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

Ces minima, au 1^{er} février 2020, sont les suivants :

- Gérance de 1^{ère} catégorie : 1 718 € bruts par mois

- Gérance de 2^{ème} catégorie : 2 500 € bruts 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 mandataires non salariés appartenant à l'une des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou l'organisation qui en tient lieu conformément à l'article 36.

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

Il est précisé que le taux moyen de commission sur les marchandises vendues ne peut être inférieur à 6 % depuis le 1^{er} janvier 2017.

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 6 % ne peut être appliqué, pour la rémunération de la vente de services accessoires tels que les titres de transport, timbres poste, cartes téléphoniques ... (la liste étant à établir lors de la négociation au sein de l'entreprise).

6.3. Bonification annuelle

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

Bénéficiaires : gérants mandataires non salariés ayant 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 mandataires non salariés qui partent en retraite ou préretraite dont le contrat est rompu par suite de la fermeture de la succursale ou en cas de décès avant cette date.

Montant de la bonification annuelle : à compter du 1^{er} 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 1^{er} janvier 1996).

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

Cette bonification pourra être versée en 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 mandataires non salariés en considération des aménagements convenus entre eux pour la gestion du magasin qui leur est confié pouvant conduire à une activité incomplète de l'un des co-gérants mandataires non salariés.

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

La répartition convenue entre les co-gérants mandataires non salariés 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 mandataires non salariés prévue à l'article 7 ci-dessus a pour objet de permettre à chacun d'entre eux d'acquérir des droits propres, notamment aux prestations du régime général de Sécurité Sociale.

Pour l'ouverture des droits à ces prestations, les parties signataires du présent accord fixent par convention la durée minimale d'activité des gérants mandataires non salariés et co-gérants mandataires non salariés à 150 heures par trimestre. Cette durée minimale devra figurer sur les bulletins de commission remis aux gérants mandataires non salariés.

Article 9 **Contrôle de santé**

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

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

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

Article 10 **Régime de prévoyance**

Art. 1 – Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 10 - Régime de prévoyance - de l'Accord Collectif National des Maisons d'Alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants Mandataires » (n°3007). Le contrat de gérance confié aux gérants mandataires non salariés comportant l'obligation d'assurer l'ouverture du magasin qui leur est confié, il est apparu nécessaire aux parties signataires du présent avenant d'améliorer les garanties de prévoyance des gérants mandataires non salariés lorsque ceux-ci sont empêchés, par la maladie, l'accident, ou en cas de décès, d'exploiter personnellement leur magasin. Le présent avenant prévoit l'amélioration des garanties de prévoyance (article 2) pour les gérants mandataires non salariés en activité et le maintien des garanties du régime de prévoyance pour les gérants mandataires non salariés dont le contrat de gérance a été rompu ou en fin de contrat de gérance (article 3).

Art. 2 – Régime de prévoyance

L'article 10 - Régime de prévoyance - de l'Accord Collectif National des Maisons d'Alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants Mandataires » (n°3007) est modifié comme suit :

A – Garantie décès / invalidité permanente totale et définitive

1- Bénéficiaires

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

2- Prestations

a – Base de calcul des prestations : commissions de référence

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

b – Montant des prestations

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

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

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

- **Double Effet**

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

Enfants à charge

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

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

Partenaire lié par un PACS

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

Bénéficiaires du capital décès / invalidité permanente totale et définitive

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

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

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

B - Garantie incapacité de travail

1- Bénéficiaires

Sont considérés comme bénéficiaires les gérants mandataires non salariés en activité et sous contrat de gérance avec l'entreprise depuis au moins un an révolu, 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 : commissions de référence

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

b – Montant des prestations de la garantie incapacité de travail

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

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

Les montants des prestations sont définis comme suit :

95% des commissions nettes tranche A
70% des commissions nettes tranche B

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

Les prestations sont versées tant que dure l'indemnisation par la Sécurité sociale, et au plus tard jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

C – Garantie invalidité permanente

1 – Bénéficiaires des garanties

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

2 – Base de calcul des prestations : commissions de référence

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

3 – Montant des prestations

La garantie a pour objet le versement :

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

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

Incapacité permanente classée en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la Sécurité sociale	10 % des commissions brutes limitées à la tranche A
Incapacité permanente classée en 1^{ère} catégorie par la Sécurité sociale	6% des commissions brutes limitées à la tranche A

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

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

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

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

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

D – Reprise des risques en cours pour la garantie invalidité

Bénéficiaire des prestations du présent régime de prévoyance :

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

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

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

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

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

E – Cotisations

A effet du 1^{er} février 2018, le taux de cotisation est de 1,44 % TA et 1,61 % TB des commissions brutes réparti à raison de 70 % à la charge de l'entreprise et 30 % à la charge du gérant mandataire non salarié.

Le taux de cotisation est ventilé comme suit :

- Garantie décès / invalidité permanente totale et définitive
(la cotisation sur la TA de 0,22% inclut l'assistance à hauteur de 0,02%) 0,22 % TA + 0,20 % TB
- Garantie incapacité de travail 0,81 % TA + 1,38 % TB
- Garantie invalidité permanente 0,39 % TA
- Maintien des garanties (« portabilité ») en cas de rupture contrat de gérance dans les conditions définies à l'art. 3 0,02 % TA + 0,03 % TB

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

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

Le paiement des cotisations est trimestriel à terme échu.

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

F – Désignation de l'organisme assureur

AG2R PREVOYANCE Institution de Prévoyance du Pôle alimentaire Isica du groupe AG2R-La Mondiale régie par le code de la Sécurité sociale - est désignée comme organisme assureur des garanties visées au présent avenant.

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

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

Art. 3 – Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

1 – Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de :

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

ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le gérant mandataire non salarié bénéficie du maintien des garanties de prévoyance prévues à l'article 10 - Régime de prévoyance - de l'Accord Collectif National des Maisons d'Alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants Mandataires » (n°3007).

2 – Décès / invalidité permanente et totale/ incapacité de travail/ invalidité

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les gérants mandataires non salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après. Le cas échéant, le gérant mandataire non-salarié est informé qu'il bénéficie des dispositions prévues à l'alinéa précédent. Cette information fait l'objet d'une mention expresse sur le certificat de gérance qui est remis à l'occasion de la cessation du contrat.

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

3 – Commission de référence

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

4 – Durée et limites de la portabilité

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

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

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

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

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

5 – Financement de la portabilité

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

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

6 – Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

Art. 4 – Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2010.

Art. 5 – Clause de sauvegarde

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

Article 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 mandataires non salariés 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 1^{er} 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 surcharges, non génératrices de droit, dont le montant est fixé par l'Association des Régimes de Retraites Complémentaires (A.R.R.C.O.), sur le montant des commissions versées aux gérants mandataires non salariés, limité au plafond fixé par l'A.R.R.C.O. Cette cotisation est supportée à raison de 50 % par l'entreprise et 50 % par le gérant mandataire non salarié.

Article 12

Assurance chômage

Les gérants mandataires non salariés bénéficient du régime d'assurance chômage dans les conditions fixées par l'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 Gérants mandataires non salariés compétent. Le gérant mandataire non salarié ou les gérants mandataires non salariés bénéficieront de deux propositions de reclassement dans d'autres succursales en privilégiant celles ayant un chiffre d'affaires au moins équivalent 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, 2^{ème} catégorie, présente une baisse importante et durable justifiée notamment par une modification de son environnement la ramenant au niveau de la gérance, 1^{ère} catégorie, le gérant mandataire non salarié et l'entreprise s'efforceront pendant une période suffisante par tous les moyens appropriés -relance commerciale - de rétablir le volume d'affaires au niveau précédent. Pendant cette période qui ne saurait excéder un an, les gérants mandataires non salariés bénéficieront dans tous les cas du minimum garanti à la gérance, 2^{ème} 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 mandataires non salariés une mutation dans une succursale, 2^{ème} catégorie, lesquels disposeront d'un délai d'un mois pour accepter ou non l'offre qui leur est faite.

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

C/ MALADIE, ACCIDENT

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

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

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

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

D/ 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 mandataire non salarié, il prend fin pour l'autre.

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

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

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 mandataire non salarié.

Article 14

Rupture du contrat de gérance

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

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

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

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

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

Article 15

Indemnité de résiliation de contrat

L'entreprise qui résilie le contrat d'un gérant mandataire non salarié comptant au moins 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 :

- 3/30^{ème} 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 12/30^{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 9 mois.

Article 16

Prime pour services rendus

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

- a) Gérant mandataire non salarié ayant 10 ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire : 1 mois.
- b) Gérant mandataire non salarié ayant plus de 10 ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire, en plus de l'indemnité visée en a) :
 - 1/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans jusqu'à 15 ans,
 - 3/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 15 ans jusqu'à 20 ans,
 - 5/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 20 ans jusqu'à 25 ans,
 - 7/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 25 ans,sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

Article 17

Indemnité de départ à la retraite

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

Le gérant mandataire non salarié qui prend sa retraite à partir de l'âge fixé en application du code de la sécurité sociale a droit à une indemnité de départ, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 16. Toutefois, le plafond visé au dernier alinéa de l'article 16 est dans ce cas porté à 9 mois.

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

Article 18

Calcul de l'indemnité

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

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

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

Article 19

Participation aux fruits de l'expansion

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

Article 20

Mutation

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

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

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

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

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

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

Article 21

Inventaires et arrêtés de comptes

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

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

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

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

A/ INVENTAIRE DE PRISE DE GESTION OU DE CESSION TEMPORAIRE OU MUTATION

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

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

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

B/ INVENTAIRE DE CESSION DÉPART SOCIÉTÉ

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

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

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

C/ INVENTAIRE DE RÈGLEMENT

Trois inventaires de règlement au minimum devront avoir lieu pendant la première année de gestion, le premier se situant au plus tard à l'expiration des 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 mandataire non salarié sera prévenu au moins 8 jours à l'avance (sauf dans le cas exceptionnel où l'entreprise en déciderait autrement) de la date de l'inventaire. L'entreprise fixera avec le gérant mandataire non salarié les modalités de déroulement des opérations.

Les sociétés accorderont à leurs gérants mandataires non salariés une indemnité forfaitaire annuelle égale à 5/600^{èmes} des commissions perçues par ces derniers au cours de l'année civile précédente, quels que soient le nombre d'inventaires réalisés dans une année et les modalités de réalisation de ceux-ci.

Le montant de l'indemnité forfaitaire visée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

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

Compte tenu des formalités qui précèdent, le compte personnel de gestion, établi après l'inventaire de règlement (2), est arrêté au plus tard dans les 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 22

Garantie

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

A) Le cautionnement

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

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

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

B) La caution

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

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

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

C) Autre garantie

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

Article 23

Responsabilité du gérant pour les marchandises qui lui sont confiées

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

A) VOL

a) *Espèces*

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

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

- vol au cours du trajet effectué pour le versement des fonds à la société, à la condition que l'infraction ait eu lieu à la suite de violences ou de 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 mandataire non salarié est limitée aux sommes qu'il était régulièrement appelé à détenir, eu égard au chiffre d'affaires réalisé et à la périodicité des versements.

b) *Marchandises*

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

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

B) PERTES OU AVARIES

- pertes ou avaries dues au mauvais état de la livraison signalées au plus tard 48 heures après le jour de la livraison ;
 - pertes ou avaries dues au mauvais état des locaux, ceux-ci ayant été reconnus comme tels et nommément désignés par un technicien du service "immeuble" à la demande du gérant mandataire non salarié.
- Les pertes dues à la négligence pour manque de soins restent à la charge des gérants mandataires non salariés.

Article 24

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

Si la société autorise le gérant mandataire non salarié à recevoir en paiement des chèques émis au nom de ladite société, le gérant mandataire non salarié devra se conformer aux prescriptions qui lui auront été données par la société et si le chèque 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 25

Equipement, entretien des magasins

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

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

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

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

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

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

Article 26

Remboursement des freintes

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

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

Article 27

Tournées et livraisons à domicile

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

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

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

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

Article 28

Frais de correspondance avec le siège et la société

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

Article 29

Logement

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

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

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

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

Article 30

Ouverture des magasins

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

Article 31

Fermeture provisoire pour travaux

Les travaux de transformation, rénovation des succursales devront être réalisés à chaque fois que possible pendant une période de fermeture pour congés payés.

La fermeture provisoire pour travaux hors période de congés payés ne peut conduire l'entreprise à verser aux gérants mandataires non salariés concernés, au prorata de la durée de fermeture, une commission inférieure à la commission mensuelle moyenne qu'ils auront perçue au cours des 12 derniers mois précédant cette fermeture.

Article 32

Expression directe des gérants mandataires non-salariés

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

Une synthèse des comptes-rendus sera présentée aux instances représentatives des gérants mandataires non salariés.

Article 33

Participation des gérants mandataires non salariés à la politique commerciale

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

- participer obligatoirement aux actions promotionnelles et publicitaires qui leur sont proposées ;

- apposer le matériel publicitaire fourni par la société ;
- se conformer à l'utilisation des divers documents transmis par la société.

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

Article 34 **Congés payés**

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

Toutefois, à compter de la période de référence commençant le 1^{er} juin 1981, chaque gérant mandataire non salarié dont le contrat est en vigueur au 1^{er} 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 L7322-1 du Code du Travail, l'octroi d'un repos effectif égal à la durée du congé payé ne pourra être remplacé par le versement d'une indemnité correspondant à la durée du congé légalement dû que s'il existe un accord du gérant mandataire non salarié et de l'entreprise sur cette substitution.

Les gérants mandataires non salariés bénéficieront, en outre, des congés supplémentaires d'ancienneté suivants :
1 jour après 10 ans, 4 jours après 20 ans, 6 jours après 25 ans, 8 jours après 30 ans.

Dans toute la mesure du possible, il est recommandé aux entreprises de verser l'indemnité correspondant à la période des congés payés au départ ou, au plus tard, dès le retour de congé du gérant mandataire non salarié. Le paiement de l'indemnité sera constaté par un bulletin distinct de celui des commissions normalement dues.

Article 35 **Indemnités particulières**

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

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

Une indemnité de 3/300^{èmes} des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée en cas de décès d'un enfant, de décès du conjoint, de décès du père, ou de la mère du gérant mandataire non salarié ou du co-gérant mandataire non salarié.

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

Une indemnité d'1/300^{ème} des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée lors du mariage d'un enfant d'un(e) gérant(e) ou co-gérant(e) mandataire non-salarié(e) intervenant à compter du 1^{er} février 2020.

Article 36 **Représentation des gérants mandataires non salariés et des syndicats**

La représentation des gérants mandataires non-salariés est assurée par un comité de représentation des gérants mandataires non-salariés ; l'article A/ du présent accord détermine le cadre de la mise en place de cette instance de représentation des gérants mandataires non-salariés.

Les dispositions légales relatives aux institutions représentatives du personnel et aux syndicats professionnels sont applicables au comité de représentation des gérants mandataires non-salariés et aux syndicats représentatifs dans le périmètre de cette représentation, sous réserve des aménagements expressément prévus par les dispositions particulières concernant lesdits gérants mandataires non-salariés et nécessitées par les

spécificités inhérentes au métier qu'ils exercent, telles qu'elles sont prévues par les articles L. 7322-1 et suivants du code du travail et par le présent accord.

Le nombre de mandats successifs des gérants mandataires non-salariés tant électifs que désignatifs n'est pas limité.

A) L'INSTANCE REPRÉSENTATIVE DES GÉRANTS MANDATAIRES NON-SALARIÉS :
LE COMITÉ DE REPRÉSENTATION DES GÉRANTS MANDATAIRES NON-SALARIÉS

L'entreprise constitue le cadre de la mise en place du comité de représentation des gérants mandataires non-salariés lorsque les succursales tenues par des gérants mandataires non-salariés constituent un établissement unique.

Lorsque l'entreprise organisée en directions régionales comprend au moins deux établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion des responsables de ces directions en matière de gestion des gérants mandataires non-salariés, un comité de représentation des gérants mandataires non-salariés est constitué dans chacune d'entre elles.

Le nombre des membres de la délégation du comité de représentation des gérants mandataires non-salariés est déterminé en référence aux dispositions légales.

Le nombre de mandat successifs pour les membres de cette instance n'est pas limité et ce quel que soit l'effectif de l'établissement distinct.

1. Modalités des élections professionnelles

Les élections sont organisées au sein du collège unique « gérants mandataires non-salariés » ; elles ont lieu par correspondance ou par voie électronique si cette modalité est mise en place par l'entreprise pour les gérants mandataires non-salariés ; le protocole d'accord préélectoral détermine l'information des gérants mandataires non-salariés et l'organisation du scrutin, dont notamment le dépouillement des bulletins de vote.

Sont électeurs et éligibles les gérants mandataires non-salariés et cogérants mandataires non-salariés en exercice, titulaires d'un contrat de gérance et/ou de cogérance et répondant aux conditions d'électorat et d'éligibilité fixées par les dispositions légales relatives aux élections professionnelles ; le protocole électoral est négocié par les syndicats en référence aux dispositions légales.

2. Attributions du comité de représentation des gérants mandataires non-salariés

Il est rappelé, en préambule, que les gérants mandataires non-salariés, en raison de la liberté dont ils disposent dans l'organisation de l'exercice personnel de leur activité professionnelle conformément à l'article L. 7322-2, alinéa 1 du code du travail, déterminent seuls leurs propres conditions de travail ; de même, les gérants mandataires non-salariés employeurs fixent celles des salariés qu'ils emploient à leurs frais et sous leur entière responsabilité ; les seules questions relatives à l'hygiène et à la sécurité susceptibles d'être débattues, lorsqu'elles se posent, en séance du comité de représentation des gérants mandataires non-salariés sont donc celles concernant les succursales.

a) Le comité de représentation des gérants mandataires non-salariés se réunit, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant, au moins une fois par mois ; pour tenir compte de la dispersion géographique des succursales, la diffusion des procès-verbaux (ou de leurs résumés) de ses réunions, après approbation en séance, est assurée par l'entreprise dans le délai de 15 jours ouvrables.

Le comité de représentation des gérants mandataires non-salariés 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 (information et suivi de la situation des gérants mandataires non-salariés concernés), fermetures (information et suivi de la situation des gérants mandataires non-salariés concernés) et ouvertures de succursales ; il donne son avis, dans les conditions fixées par la Loi, sur le plan de formation des gérants mandataires non-salariés et est tenu régulièrement informé du contenu et du déroulement de la formation des nouveaux gérants mandataires non-salariés ; il examine les questions relatives à l'hygiène et la sécurité dans les succursales qui sont signalées par ses membres. À l'occasion des réunions du comité de représentation des gérants mandataires non-salariés, les membres de ce comité portent à la connaissance du chef d'entreprise ou de son représentant les réclamations individuelles ou collectives liées à l'application du statut.

b) Une fois l'an, et le cas échéant, une seconde fois à la demande de la majorité de ses membres, il est organisé, à la suite de l'une des réunions du comité de représentation des gérants mandataires non-salariés, une réunion spécifique dudit comité, à l'occasion de laquelle le président présente 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 ;

- Evolution du nombre de succursales ;
- Surface moyenne de vente des succursales ;
- Evolution du nombre de gérants mandataires non-salariés avec répartition par sexe et par catégorie de gérance ; nombre de mutations réalisées en cours d'année ;
- Evolution des commissions versées par catégories de gérance ;
- Perspectives économiques et commerciales pour l'année à venir ;
- Dépenses engagées pour l'amélioration de l'habitat.

A l'occasion de cette réunion, est aussi examiné le 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 ; à partir de ce rapport, le comité de représentation des gérants mandataires non-salariés procède à l'analyse des risques professionnels et formule un avis sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

c) Chaque trimestre, le président communique, en outre, au comité de représentation des gérants mandataires non-salariés des informations d'ensemble sur l'activité des succursales, sur les mutations, lui présente le programme commercial pour le trimestre à venir (assortiments, promotions...).

d) Le comité de représentation des gérants mandataires non-salariés détermine, dans un règlement de fonctionnement, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les gérants mandataires non-salariés pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent article ; les décisions du comité de représentation des gérants mandataires non-salariés portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, ainsi que ses résolutions, sont prises à la majorité des membres présents.

B) REPRÉSENTATION DES SYNDICATS

Chaque syndicat représentatif au niveau de l'établissement distinct, dans le périmètre de la représentation des gérants mandataires non-salariés, peut désigner, parmi ces derniers, pour le représenter auprès de l'instance dirigeante de l'établissement distinct, un délégué syndical gérant mandataire non-salarié ; les règles de représentativité sont celles fixées en référence aux dispositions légales relatives aux syndicats professionnels, lesdites dispositions s'appliquant toutefois sous réserve des aménagements expressément prévus par celles particulières concernant les gérants mandataires non-salariés.

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

Etablissement distinct regroupant moins de 800 gérants mandataires non-salariés : 1 ;

Etablissement distinct regroupant 800 et plus gérants mandataires non-salariés : 2.

Chaque syndicat représentatif au niveau de l'établissement distinct peut désigner, au niveau du comité de représentation des gérants mandataires non-salariés, un représentant syndical gérant mandataire non-salarié choisi parmi les gérants mandataires non-salariés de l'établissement distinct concerné, et ce quel que soit l'effectif de l'établissement concerné.

Dans les entreprises comportant au minimum deux établissements distincts¹ d'au moins cinquante gérants mandataires non-salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans le périmètre de la représentation des gérants mandataires non-salariés peut désigner un délégué syndical national gérant mandataire non-salarié.

Pour ce faire, l'organisation syndicale doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité de représentation des gérants mandataires non-salariés, cette représentativité s'appréciant par rapport à l'ensemble des gérants mandataires non-salariés de l'entreprise ; le délégué syndical national gérant mandataire non-salarié sera choisi parmi les gérants mandataires non-salariés.

Chaque année, le chef d'entreprise ou son représentant reçoit une délégation syndicale composée des délégués syndicaux gérants mandataires non-salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au

¹ Au sens du préambule de l'article A/ du présent article

niveau des établissements distincts et, s'ils existent, les délégués syndicaux nationaux gérants mandataires non-salariés ; la délégation de chaque organisation syndicale représentative est composée au maximum de cinq délégués syndicaux gérants mandataires non-salariés ; cette réunion a pour objet d'évoquer les questions relatives au statut des gérants mandataires non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire.

C) INDEMNISATION DES DÉLÉGATIONS, DES RÉUNIONS ET DES STAGES DE FORMATION ÉCONOMIQUE

1. Indemnisation des délégations

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

- gérant mandataire non salarié membre du Comité de représentation des Gérants mandataires non-salariés : 170 € ; ce montant est majoré de 50 € pour le secrétaire et pour le trésorier du Comité.
- délégué syndical gérant mandataire non-salarié : 170 €.
- délégué syndical national gérant mandataire non-salarié : 170 €.
- représentant syndical gérant mandataire non-salarié : 170 €.

2. Indemnisation des réunions

Chaque gérant mandataire non-salarié investi d'un mandat de représentation percevra, par demi-journée d'absence nécessitée par des réunions organisées par le chef d'entreprise ou son représentant, une indemnité forfaitaire fixée à 42 €.

Cette indemnité est portée à 55 € si le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant mandataire non-salarié.

3. Indemnisation des stages de formation économique

Les membres du comité de représentation des gérants mandataires non-salariés amenés, dans les conditions prévues par la Loi, à suivre un stage de formation économique percevront, par demi-journée de formation, une indemnité forfaitaire de 50 €, sous réserve de présenter les justifications suivantes :

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

Les indemnités visées aux 1, 2 et 3 ci-dessus sont révisables périodiquement.

Article 37

Commission nationale de Conciliation

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

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

Article 38

Arbitrage

Le recours à l'arbitrage est facultatif ; les parties qui y auront recours devront désigner un arbitre commun. Les arbitrages rendus dans ces conditions seront obligatoires pour les parties qui devront s'y soumettre.

Article 39

Indemnisation des gérants mandataires non salariés participant aux réunions paritaires

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

a) *Frais de séjour*

- 25 € par repas principal,
- 70 € pour la chambre et le petit déjeuner à partir du 1^{er} février 2019.

Les indemnités susvisées sont révisables périodiquement.

b) *Frais de transport*

Remboursement au gérant mandataire non salarié de l'aller-retour en 2^{ème} classe S.N.C.F.

Toutefois, compte tenu de la nouvelle tarification mise en œuvre par la SNCF, il peut s'avérer pour certains trajets qu'un billet 1^{ère} classe soit moins onéreux qu'un billet 2^{nde} classe.

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

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

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

Le voyage en avion sera remboursé, sur présentation des justificatifs, si le trajet direct en train est d'une durée supérieure à 4H30.

c) *Composition des délégations syndicales aux réunions nationales paritaires*

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

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

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

Article 40

Bilan d'application

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

Article 41

Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour la durée 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 après la période de préavis terminée.

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

Article 42

Date d'application

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

Article 43

Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle l'extension des dispositions du présent accord collectif, dans les limites du champ d'application déterminé à l'article 2 ci-dessus.

Article 44

Publicité

Chaque partie prenante recevra deux exemplaires de l'accord dûment signé qui sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail de Paris par les soins de la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution.

Fait à PARIS, le 11 avril 2019.

LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU
COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION
12, rue Euler - 75008 PARIS

LA FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE **CFE-CGC**
26, rue de Naples, 75008 PARIS

LA FÉDÉRATION DES COMMERCE ET
SERVICES **UNSA**
21, rue Jules Ferry, 93170 BAGNOLET

LA FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU
COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION ET DES
SERVICES **CGT**
263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex

LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS
DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET
ALLUMETTES & DES SECTEURS CONNEXES **FO**
7, passage Tenaille - 75014 PARIS