

Brochure n° 3007

Accord collectif national

IDCC : 1314. – **MAISONS D'ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS**
(Gérants mandataires)

AVENANT N° 53 DU 14 OCTOBRE 2009
À L'ACCORD DU 18 JUILLET 1963

NOR : *ASET0951251M*
IDCC : 1314

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant, qui porte le numéro 53, modifie à compter du 15 novembre 2009 l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) du 18 juillet 1963 modifié.

Article 2

Modification de l'accord collectif national

L'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) du 18 juillet 1963 modifié prend la rédaction suivante :

« 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 CGT, 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 CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14,

auquel ont adhéré ultérieurement :

- la fédération française des syndicats des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie CFDT, 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 CFTC, les 4 août 1971 et 2 avril 1975 ;
- la fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires CFE-CGC, 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 CFDT, 14 rue Scandicci, 93508 Pantin ;
- la fédération CFTC commerce, services et force de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes CFT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
- la fédération agroalimentaire CFE-CGC, 34, rue Salvador-Allende, 92000 Nanterre.

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^{er}

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 1^{er} 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 dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail qui assurent la gestion et l'exploitation des succursales de commerce alimentaire appartenant à ces entreprises.

L'accord s'applique sur tout le territoire national à toute entreprise de commerce de détail alimentaire de proximité ou spécialisé possédant au moins 2 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 L. 146-1 et suivants du code de commerce.

Article 3

Obligation des entreprises en matière de formation

Les gérants mandataires non salariés bénéficient des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation professionnelle continue.

A. – Avant la signature du contrat

a) Formation préalable

Préalablement à la signature du contrat, les entreprises doivent assurer une formation gratuite des futurs gérants mandataires non salariés se déroulant au minimum sur 1 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 ».

B. – Après la signature du contrat

a) Formation complémentaire

Les gérants mandataires non salariés bénéficieront lors de leur prise de gestion d'une formation complémentaire théorique et pratique de 1 semaine minimum portant, notamment, sur :

- l'organisation personnelle ;
- le suivi du stock et la passation des commandes ;
- la tenue du livre de caisse ;

- la vérification des comptes de la succursale ;
- la législation et la réglementation applicables à leur activité.

La formation pratique sera axée principalement sur la gestion des produits frais (BOF, fruits et légumes...).

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.

En outre, chaque entreprise mettra en place à l'intention des nouveaux gérants mandataires non salariés, afin de favoriser leurs chances de succès, une assistance commerciale et professionnelle particulière pendant le premier mois de gestion. Cette assistance sera poursuivie au plan administratif au moins jusqu'à l'arrêté de compte suivant le premier inventaire. A cette occasion, il sera procédé à l'évaluation de l'activité professionnelle depuis l'entrée en fonction.

c) Perfectionnement professionnel

Les gérants mandataires non salariés bénéficieront, au cours de leur carrière, du perfectionnement professionnel qui pourra être nécessaire, notamment par l'introduction de nouvelles technologies ou la commercialisation de nouveaux produits.

C. – Droit individuel à la formation (DIF)

Chaque année, tout gérant mandataire non salarié comptant une année d'ancienneté dans la fonction au 31 décembre acquiert à cette date un droit individuel à la formation d'une durée de 2 jours.

a) La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du gérant mandataire non salarié. L'action réalisée au titre du DIF, de promotion, d'acquisition, entretien, perfectionnement des connaissances, ou de qualification, relève prioritairement des thèmes suivants :

- développer les compétences dans le domaine de l'accueil clients, du conseil et de la vente ;
- accroître les compétences dans le domaine du produit ;
- renforcer les compétences en gestion, commerce et merchandising ;
- développer la fonction tutorale ;
- développer les compétences managériales ;
- l'outil informatique ;
- préparer le CQP prévu au D de cet article.

Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre la société mandante et le gérant mandataire non salarié, pour la mise en œuvre du DIF.

b) Le gérant mandataire non salarié communique sa demande précise par écrit (intitulé de l'action, organisme de formation, dates et durée, lieu, coût) à la société mandante qui dispose d'un délai de 1 mois à réception dudit document pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de la société mandante vaut acceptation.

c) Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du nombre de jours de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 12 jours.

d) Les frais de formation et d'accompagnement sont à la charge de la société mandante, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas, suivant le barème défini à l'article 40 de l'accord collectif.

e) Le gérant mandataire non salarié qui met en œuvre son DIF doit prendre les mesures nécessaires pour que le magasin qui lui est confié reste ouvert et soit géré normalement. Il perçoit, en plus de sa commission, une allocation forfaitaire égale à 1/600 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente, par journée complète de formation.

f) La société mandante informe au moins une fois par an et par tout document écrit de son choix le gérant mandataire non salarié du nombre de jours acquis annuellement au titre du droit individuel à la formation.

g) Le gérant mandataire non salarié dont le contrat est rompu conformément à l'article 14 de l'accord collectif national, peut, sauf faute grave, demander à suivre, dans la limite de ses droits acquis au titre du DIF, une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation même si elle ne fait pas partie des priorités fixées à l'article 2.1.

Les droits acquis au titre du DIF n'ayant pas été utilisés au terme de la durée du contrat sont liquidés.

La spécificité des fonctions du gérant mandataire non salarié ne permet pas la réalisation de l'entretien professionnel avec un représentant de la société mandante. Cependant, un échange entre le gérant mandataire non salarié et la société mandante sur les perspectives professionnelles de celui-ci est recommandé.

h) Les gérants mandataires non salariés présents au 31 décembre 2005 et comptant à cette date au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de 2 jours de DIF au titre de l'année 2005.

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 paritairement 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.

Pour la première année de fonctionnement du dispositif CQP, les dossiers de validation doivent être adressés au secrétariat de la commission paritaire de validation, au plus tard le 30 novembre 2006. Une réunion de validation sera organisée dans le courant du premier trimestre 2007.

E. – Adhésion au FORCO

Les parties signataires rappellent l'adhésion des entreprises mandantes au FORCO.

Elles lui versent :

- 0,5 % des commissions de l'année de référence, pour le financement de l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi ;
- 10 % au moins du 0,9 % des commissions de l'année de référence au plus tard le 28 février de chaque année. Si elle le souhaite, l'entreprise peut confier au FORCO l'intégralité de son 0,9 %, ou une part de celui-ci supérieure à 10 %. Elle verse en outre au FORCO l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. La notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant du 0,9 % et celui des dépenses qu'elle a réalisées avant le 31 décembre de chaque année.

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 cogérance.

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} janvier 2009, sont les suivants :

- gérance de 1^{re} catégorie : 1 500 € par mois ;
- gérance de 2^e catégorie : 2 170 € 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 5,80 % depuis le 1^{er} juillet 1997.

6.2. Taux sur les services

Un taux différent de celui applicable aux marchandises sera négocié dans chaque entreprise, dès lors que le taux de 5,80 % ne peut être appliqué, pour la rémunération de la vente de services accessoires tels que les titres de transport, timbres poste, cartes téléphoniques... (la liste étant à établir lors de la négociation au sein de l'entreprise).

6.3. Bonification annuelle

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

Bénéficiaires : gérants mandataires non salariés ayant 1 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 *pro rata 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 1 ou 2 fois dans l'année (les dates de versement étant fixées au niveau de chaque entreprise) ; dans cette dernière hypothèse, le premier versement sera considéré comme un acompte, la régularisation intervenant lors du second versement.

Cette bonification annuelle s'ajoute au taux de commission contractuel et ne peut pas être confondue avec lui.

De ce fait, elle devra figurer lors de son versement sur une ligne spéciale du bulletin de commission ; elle ne fait pas partie de la commission totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 7

Cogérance

Dans le cas de cogérance, le forfait de commission sera réparti entre les cogérants 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 cogérants 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 cogérant mandataire non salarié puisse être inférieure au minimum garanti à la gérance 1^{re} catégorie.

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

Article 8

Ouverture des droits aux prestations de la sécurité sociale

La répartition minimale de la commission entre cogérants mandataires non salariés prévue à l'article 7 ci-dessus a pour objet de permettre à chacun d'entre eux d'acquiescer des droits propres, notamment aux prestations du régime général de la 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 cogérants mandataires non salariés à 200 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

A. – Incapacité totale temporaire

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'assurer aux gérants mandataires non salariés une protection sociale lorsque ceux-ci sont empêchés par la maladie ou l'accident d'exploiter personnellement leur magasin en leur apportant une garantie de ressources qui sera assurée, dans

le cadre d'un contrat de prévoyance souscrit auprès de l'Association générale de retraite par répartition – AG2R-Prévoyance (37, boulevard Brune, 75014 Paris), dans les conditions suivantes :

1. Bénéficiaires

Gérants mandataires non salariés et cogérants mandataires non salariés en activité ayant 1 an d'ancienneté révolu dans l'entreprise au 1^{er} janvier 1994, cette condition d'ancienneté étant réduite à 1 mois en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail.

2. Prestations

a) Base de calcul des prestations

La commission servant de base au calcul des prestations est égale à la moyenne des commissions perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, la commission étant déterminée comme en matière de cotisations.

b) Montant des prestations :

- 100 % des commissions nettes tranche A ;
- 70 % des commissions nettes tranche B,

prestations journalières de la sécurité sociale comprises.

c) Durée

Sous réserve de l'application du délai de carence prévu au *d* ci-dessous, les gérants mandataires non salariés bénéficient des prestations fixées au *b* ci-dessus jusqu'à leur mise en invalidité par la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

d) Délai de carence

Douze jours calendaires supprimés en cas d'accident du travail ainsi qu'en cas d'hospitalisation ayant entraîné un arrêt de travail total (hospitalisation et ses suites) d'au moins 1 mois.

Pour bénéficier de la garantie, l'accident du travail ou la maladie devra être constaté par certificat médical et contre-visite éventuelle et donner lieu à prise en charge par la sécurité sociale.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

3. Accords antérieurs

Les accords antérieurs d'entreprise souscrits auprès d'une autre institution que l'AG2R-Prévoyance pourront être maintenus dès lors que leurs parties signataires estimeront que les garanties qu'ils accordent sont globalement aussi avantageuses que celles instituées par le présent avenant.

B. – Décès, invalidité permanente et totale

Le contrat de prévoyance souscrit auprès de l'AG2R Prévoyance est complété par une garantie contre les risques décès et invalidité permanente et totale.

1. Bénéficiaires

Gérants mandataires non salariés et cogérants mandataires non salariés dont le contrat de gérance est en vigueur (non rompu) au 1^{er} janvier 1999.

2. Prestations

En cas de décès de l'assuré pour un motif non exclu des conditions générales AG2R-Prévoyance, article 17, son conjoint (marié, concubin ou pacsé) recevra (sauf désignation particulière) 1 année de commissions brutes perçues au cours de l'année civile précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorées de 10 % et limitées à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, ce capital étant majoré de 25 % par enfant à charge.

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

L'AG2R-Prévoyance garantit le versement du capital ci-dessus en cas de décès ou de reconnaissance d'invalidité 3^e catégorie, d'un assuré dont le contrat de gérance a été suspendu ou rompu pour raison de santé, à condition qu'il n'ait pas repris d'activité lui procurant gain et profit, qu'il n'ait pas cessé de percevoir des prestations en espèces de la sécurité sociale depuis la date de suspension ou de rupture du contrat de gérance.

En cas de décès du conjoint de l'assuré survenant simultanément ou après celui de l'assuré lui-même, un capital égal à un plafond de la sécurité sociale de l'année civile écoulée, majoré de 10 %, sera, en outre, versé aux enfants à charge mineurs au jour de ce second décès, et issus du mariage avec l'assuré.

L'AG2R-Prévoyance prend en charge la garantie décès des adhérents dont le contrat de gérance aurait été suspendu ou rompu pour des raisons de santé avant le 1^{er} janvier 1999, et pour qui les prestations en espèces de la sécurité sociale continueraient d'être versées au jour du sinistre.

En tout état de cause, le droit à la garantie cesse à la date de la résiliation du contrat d'adhésion, sauf pour les assurés en arrêt de travail à cette date et percevant à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

C. – Cotisations

a) Assiette

Les cotisations sont calculées sur le montant des commissions brutes donnant lieu à cotisations de retraite supplémentaire du régime AG2R.

b) Taux de cotisation à compter du 1^{er} janvier 2007 :

- 1,17 % sur la tranche A (partie inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) ;
- 1,48 % sur la tranche B (partie comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond).

Ces taux sont portés à compter du 1^{er} janvier 2008 à :

- 1,23 % sur la tranche A (partie inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) ;
- 1,55 % sur la tranche B (partie comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond).

c) Répartition de la cotisation

La cotisation est répartie à raison de 70 % pour l'entreprise et 30 % pour le gérant mandataire non salarié.

D. – Clause de révision

Par référence à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, il est précisé que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées par les parties signataires par période triennale.

E. – Durée de l'accord

Le présent accord est renouvelé pour une période de 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2007.

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 (CARGSMA), 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 (AG2R), 37, boulevard Brune, 75014 Paris.

L'adhésion à la CARGSMA, puis à l'AG2R, comportera l'obligation pour les entreprises de cotiser au taux contractuel de 6 % auquel s'ajoutent les surprimes, non génératrices de droit, dont le montant est fixé par l'association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO), sur le montant des commissions versées aux gérants mandataires non salariés, limité au plafond fixé par l'ARRCO. Cette cotisation est supportée à raison de 50 % par l'employeur 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'Unédic.

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 d'une proposition de reclassement dans une autre succursale ou, à défaut de succursale disponible, d'une priorité d'emploi dans l'un des services de la société.

B. – Déclassement des succursales

Lorsque le chiffre d'affaires d'une succursale, 2^e catégorie, présente une baisse importante et durable justifiée notamment par une modification de son environnement la ramenant au niveau de la gérance, 1^{re} 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 1 an, les gérants mandataires non salariés bénéficieront dans tous les cas du minimum garanti à la gérance, 2^e catégorie.

Lorsque cette baisse du chiffre d'affaires se poursuit et au plus tard dans un délai de 1 an, l'entreprise proposera aux gérants mandataires non salariés une mutation dans une succursale, 2^e catégorie, lesquels disposeront d'un délai de 1 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^{re} 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 cogérants 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 premier jour d'indemnisation.

Le gérant mandataire non salarié ou les deux cogérants 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. – Décès, invalidité d'un des cogérants

Compte tenu de la nature du contrat de cogérance, lorsque le contrat prend fin pour un 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 cogérant mandataire non salarié, l'autre cogérant 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 cogérance.

E. – Ancienneté

Pour l'application du présent article, lorsqu'un gérant sera reclassé dans un service de la société et d'une manière générale, lorsqu'il lui sera confié un emploi salarié dans la société, il aura la faculté de renoncer au versement de la "prime pour services rendus", auquel cas il conservera dans ses nouvelles fonctions l'ancienneté acquise dans l'entreprise en sa qualité de gérant 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 avis de réception 1 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 2 ans d'ancienneté ininterrompue à la date de la résiliation lui versera, sauf en cas de faute grave, une indemnité dite de résiliation du contrat dans les conditions suivantes :

- 3/30 de mois par année de présence pour la tranche de 1 à 5 ans d'ancienneté ;
- plus 5/30 de mois par année de présence pour la tranche de + 5 ans à 15 ans d'ancienneté ;
- plus 10/30 de mois par année de présence pour la tranche supérieure à 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité totale ne peut dépasser un maximum de 7 mois.

Article 16

Prime pour services rendus

En 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 + 10 ans à 15 ans ;
 - 3/10 de mois par année de présence pour la tranche supérieure à 15 ans, sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

Article 17

Indemnité de départ à la retraite

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.

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 de 60 ans.

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 10 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 équivalant 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 1 mois à l'avance, la société 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 cogérants 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.

A 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 1 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.

(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.

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 (1), est arrêté au plus tard dans les 2 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.

A la suite de l'inventaire de cession départ société, l'entreprise adresse aux gérants mandataires non salariés la situation d'inventaire (2) dans un délai n'excédant pas 1 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 2 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 3 premiers mois de gestion.

Deux inventaires au minimum auront lieu pendant la deuxième 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 3/600 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.

(1) 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.

(2) 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.

(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.

A 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 1 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 2 mois de la date de l'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.

(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.

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 se révélait 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

Équipement, 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 établit, 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 L. 7322-1 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 :

- 2 jours après 20 ans ;
- 5 jours après 25 ans ;
- 6 jours après 30 ans.

Dans toute la mesure du possible, il est recommandé aux entreprises de verser l'indemnité correspondant à la période des congés payés au départ ou, au plus tard, dès le retour de congé du gérant 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 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 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 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera versée en cas de décès d'un enfant ou du conjoint et de 2/300 en cas de décès du père ou de la mère du gérant mandataire non salarié ou du cogérant mandataire non salarié.

Une indemnité de 2/300 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente sera également versée lors du mariage de cogérants mandataires non salariés ou d'un gérant ou gérante mandataire non salarié à compter du 1^{er} janvier 2007.

Article 36

Représentation des gérants mandataires non salariés et des syndicats

Les dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical des gérants mandataires non salariés et aux instances représentatives de ces mêmes gérants mandataires non salariés sont applicables selon les mesures d'application particulières suivantes nécessitées par les particularités inhérentes aux fonctions desdits gérants mandataires non salariés.

A. – Instances représentatives des gérants mandataires non salariés

1. Modalités des élections professionnelles

L'ensemble des succursales tenues par des gérants mandataires non salariés est considéré comme constituant un établissement unique et distinct au sein de l'entreprise. Toutefois, lorsque les succursales de cet établissement sont organisées en directions régionales, chaque direction régionale est considérée comme un établissement distinct pour l'organisation des élections professionnelles.

Les élections sont organisées au sein du collège unique "gérants mandataires non salariés". Elles ont lieu par correspondance.

Le protocole d'accord préélectoral règle l'information des gérants mandataires non salariés et les modalités d'organisation du scrutin, notamment les modalités de 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 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 gérants mandataires non salariés et des délégués gérants mandataires non salariés

a) Attributions du comité gérants mandataires non salariés

Chaque année, le président présente au comité un rapport écrit comportant des informations portant au moins sur les points suivants :

- chiffre d'affaires global réalisé par les succursales et ventilation de celui-ci ;
- évolution du nombre de succursales ;
- surface moyenne de vente des succursales ;
- évolution du nombre de gérants mandataires non salariés en fonction avec répartition par sexe et par catégorie de gérance ; nombre de mutations réalisées en cours d'année ;
- évolution des commissions versées par catégories de gérance ;
- perspectives économiques et commerciales pour l'année à venir ;
- dépenses engagées pour l'amélioration de l'habitat.

Chaque trimestre, le président communique, en outre, au comité des informations d'ensemble sur l'activité des succursales, sur les mutations, lui présente le programme commercial pour le trimestre à venir (assortiment, promotions...).

Le comité est consulté sur les déclassements éventuels intervenant en application des critères définis à l'article 4 ci-dessus. Il est, par ailleurs, régulièrement tenu informé des reclassements, fermetures et ouvertures de succursales.

Le comité donne son avis, dans les conditions fixées par la loi, sur le plan de formation des gérants mandataires non salariés. Il est régulièrement informé du contenu et du déroulement de la formation des nouveaux gérants mandataires non salariés.

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

A cette réunion participent aussi les délégués gérants mandataires non salariés, sans droit de vote.

A partir de ce rapport, il procède à l'analyse des risques professionnels et formule un avis sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

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

Pour tenir compte de la dispersion géographique des succursales, la diffusion des procès-verbaux (ou de leurs résumés) des réunions des comités gérants mandataires non salariés, après approbation en séance, est assurée par l'entreprise dans le délai de 1 mois.

b) Attributions des délégués gérants mandataires non salariés

La dispersion et l'éloignement des gérants mandataires non salariés nécessitent un fonctionnement adapté pour les délégués gérants mandataires non salariés.

Les délégués gérants mandataires non salariés portent à la connaissance du chef d'entreprise toute réclamation individuelle et collective non satisfaite en application du statut de gérant mandataire non salarié.

Les délégués gérants mandataires non salariés qui saisiront par lettre la direction de l'établissement d'une réclamation individuelle ou collective devront sous les 10 jours ouvrés recevoir une réponse écrite qui est consignée sur un registre spécial, et dont une copie de la réponse est transmise au délégué gérant mandataire non salarié qui a posé la question.

Une fois l'an il sera organisé une réunion des délégués gérants mandataires non salariés à l'initiative du chef d'établissement. Cette réunion est commune avec une réunion du comité gérants mandataires non salariés. Elle devra traiter entre autres les questions de sécurité.

3. CHSCT

Les gérants mandataires non salariés sont libres d'organiser leurs conditions de travail. Toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont traitées, lorsqu'elles se posent, à chaque réunion du comité gérant mandataire non salarié.

B. – Représentation des syndicats

Les dispositions légales relatives aux syndicats professionnels sont applicables aux gérants mandataires non salariés sous réserve des particularités suivantes nécessitées par le statut des gérants mandataires non salariés, étant précisé que le terme "établissement" s'entend du cadre au sein duquel ont été organisées les élections professionnelles.

Chaque syndicat représentatif dans l'établissement peut désigner un délégué syndical parmi les gérants mandataires non salariés pour représenter ceux-ci auprès de l'instance dirigeante de l'établissement.

Les règles de représentativité étant celles fixées en référence au code du travail.

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

- établissement regroupant moins de 1 000 gérants mandataires non salariés : 1 ;
- établissement regroupant 1 000 et plus gérants mandataires non salariés : 2.

Chaque syndicat ayant des élus peut désigner, au niveau du comité gérants mandataires non salariés de cet établissement, un représentant syndical.

Chaque année, le chef d'entreprise ou son représentant reçoit une délégation syndicale composée de délégués syndicaux gérants mandataires non salariés désignés par chaque organisation syndicale gérants mandataires non salariés représentative au niveau des établissements distincts. Comme pour toute réunion de négociation, la délégation de chaque organisation syndicale représentative est composée au maximum de 5 délégués syndicaux gérants mandataires non salariés.

Cette réunion a pour objet d'évoquer les questions relatives au statut des gérants mandataires non salariés.

C. – Indemnisation des représentants des gérants mandataires non salariés des syndicats

a) Indemnisation des réunions

Chaque gérant mandataire non salarié investi d'un mandat de représentation percevra, par demi-journée d'absence nécessitée par des réunions légales avec la société ou provoquées par celle-ci, une indemnité forfaitaire fixée à 29,50 €.

Cette indemnité est portée à 38 € si le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant mandataire non salarié.

Les dispositions de ce a sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

b) 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 gérants mandataires non salariés : 106 € ;
- délégué gérant mandataire non salarié : 79,50 € ;
- délégué syndical gérant mandataire non salarié : 53 €, 79,50 €, 106 €, selon qu'il exerce son mandat dans un "établissement succursales" regroupant habituellement de 50 à 150 gérants mandataires non salariés, de 151 à 500 gérants mandataires non salariés ou plus de 500 gérants mandataires non salariés ;
- représentant syndical gérant mandataire non salarié : 106 €.

c) Indemnisation des stages de formation économique

Les membres du comité 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 31 €, sous réserve de présenter les justifications suivantes :

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

Les indemnités visées aux *a*, *b* et *c* ci-dessus sont révisables périodiquement.

Article 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 sucursales 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 :
 - 17,50 € par repas principal ;
 - 40 € pour la chambre et le petit déjeuner.

Les indemnités susvisées sont révisables périodiquement.

- b) Frais de transport

Remboursement au gérant mandataire non salarié de l'aller-retour en 2^e classe SNCF.

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

Dans cette hypothèse, le(s) billet(s) 1^{re} 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 4 h 30.

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 de 1 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 2 mois avant son expiration.

Le préavis de dénonciation devra être donné aux parties intéressées, sous peine de nullité, par lettre recommandée avec avis 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 2 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. »

Article 3

Date d'application

Le présent avenant sera applicable à compter du 15 novembre 2009.

Article 4

Publicité

Le présent avenant sera déposé en 1 exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 14 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCD.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FGTAATAS CGT-FO ;

FAA CFE-CGC.