

## **SOMMAIRE**

### **CHAPITRE 1 : CLAUSES GENERALES**

- Article 1 : Champ d'application
- Article 2 : Cadre juridique
- Article 3 : Avantages acquis
- Article 4 : Durée de l'accord
- Article 5 : Adhésion
- Article 6 : Commission de suivi, rôle, fonctionnement
- Article 7 : Révision de l'accord
- Article 8 : Dénonciation de l'accord
- Article 9 : Application de l'accord
- Article 10 : Dépôt légal
- Article 11 : Disponibilité et publicité de l'accord

### **CHAPITRE II : DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES**

- Article 12 : Liberté d'opinion et droit syndical
- Article 13 : Dotation du Comité d'Entreprise

### **CHAPITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL**

- Article 14 : Embauche
- Article 15 : Période d'essai
- Article 16 : Visites médicales
- Article 17 : Contrat de travail
- Article 18 : Modification du contrat de travail
- Article 19 : Modification de la situation du salarié
- Article 20 : Déplacement
- Article 21 : Changement de résidence
- Article 22 : Remplacement temporaire/Mission
- Article 23 : Promotion
- Article 24 : Modification de la situation juridique de l'entreprise Générale de Téléphone.
- Article 25 : Ancienneté dans l'entreprise
- Article 26 : Prime d'ancienneté
- Article 27 : Treizième mois
- Article 28 : Egalité professionnelle des salariés
- Article 29 : Salaires minima
- Article 30 : Justification des absences
- Article 31 : Formation continue
- Article 32 : Tickets restaurants

### **CHAPITRE IV : EMPLOI ET DISPOSITIONS PARTICULIERES**

- Article 33 : Journées citoyennes

## **CHAPITRE V : MALADIE ET ACCIDENT**

Article 34 : Incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail

Article 35 : Indemnisation du salarié en cas de maladie ou accident

Article 36 : Régime de prévoyance

Article 37 : Portabilité de la couverture sociale

## **CHAPITRE VI : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 38 : Résiliation du contrat de travail – Délais congés – Préavis

Article 39 : Indemnités de licenciement

Article 40 : Départ en retraite

Article 41 : Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte

## **CHAPITRE VII : DUREE DU TRAVAIL**

Article 42 : Temps partiel

Article 43 : Travail de nuit

Article 44 : Travail du dimanche

Article 45 : Travail les jours fériés

Article 46 : Congés payés

Article 47 : Les congés d'ancienneté

Article 48 : Autorisations d'absences pour événements familiaux

Article 49 : Travail des femmes – Maternité – Adoption

Article 50 : Congé parental d'éducation :

Article 51 : Education des enfants :

## **CHAPITRE I : CLAUSES GENERALES**

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à : **L'ensemble du personnel salarié de l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE.**

### **Article 2 : Cadre juridique**

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.2211-1 et suivants du code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles devaient être plus avantageuses, elles seraient applicables à la place du présent accord.

### **Article 3 : Avantages acquis**

Subsistent aussi les avantages individuels attribués par un contrat de travail qui ne relèvent pas du statut collectif et qui ne seraient pas en contradiction avec celui-ci.

Seules les dispositions du présent accord qui seraient plus favorables aux clauses des contrats de travail en cours, se substitueront à celles-ci.

### **Article 4 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 8.

### **Article 5 : Adhésion**

Conformément à L.2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés, représentative dans l'entreprise **GENERALE DE TELEPHONE**, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à compter du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

La notification devra aussi être faite, par lettre recommandée, dans les huit jours, aux parties signataires.

#### **Article 6 : Commission de suivi, rôle, fonctionnement**

Une commission de suivi, dont le rôle est de vérifier l'application et le suivi de l'accord, est créée.

Elle est composée de deux représentants de la Direction et d'une délégation syndicale composée de 2 personnes par organisation syndicale.

Chacune des parties signataires pourra demander la convocation de cette commission pour une réunion, qui devra se dérouler dans les 20 jours suivant la demande faite par lettre recommandée avec AR à l'adresse suivante :

**GENERALE DE TELEPHONE**  
**Bâtiment 134**  
**50, avenue du Président Wilson**  
**93214 La Plaine st Denis**

La lettre demandant la tenue de cette réunion devra indiquer les motifs du litige, la réunion devant étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La Direction rédigera un compte rendu de ces réunions et l'adressera pour remarques aux participants. Les organisations syndicales représentatives sont habilitées à recevoir toute requête faite par un salarié à propos de cet accord.

Le salarié devra la présenter par écrit en exposant les motifs de son recours et adresser son courrier à la section syndicale d'entreprise de son choix dont les coordonnées figurent sur les panneaux d'affichage syndicaux de l'entreprise.

L'organisation syndicale choisie, prendra alors la responsabilité de demander ou non la tenue d'une réunion de la commission.

#### **Article 7 : Révision de l'accord**

Si la commission de suivi constate, lors de ses réunions, qu'il y a lieu de modifier un article, elle proposera la rédaction d'un avenant à cet accord qui sera soumis à la négociation des organisations syndicales et de la Direction dans les 15 jours suivants.

#### **Article 8 : Dénonciation de l'accord**

Chacune des parties signataires a la possibilité de dénoncer le présent accord moyennant le respect d'un délai minimum de préavis d'un an à compter de la date de signature.

La partie qui aura pris l'initiative de la dénonciation devra obligatoirement accompagner son courrier d'un projet de texte correctif, de façon à permettre l'ouverture des négociations.

Dès la dénonciation de l'accord par l'une des parties signataires, il appartient à la Direction de convoquer, dans les délais les plus brefs, les organisations syndicales.

Après la dénonciation, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

### **Article 9 : Application de l'accord**

Dès les formalités d'enregistrement effectuées, l'entreprise **GENERALE DE TELEPHONE** ne sera plus tenu de maintenir les dispositions des accords d'entreprises antérieurs.

### **Article 10 : Dépôt légal**

Le présent accord sera déposé en exemplaires suffisants auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de .....et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de .....

### **Article 11 : Disponibilité et publicité de l'accord**

Le présent accord sera établi en nombre d'exemplaires suffisants.

. Chaque partie signataire recevra un exemplaire de l'accord.

. Conformément à l'article R.2262-3 du code du travail, le présent accord sera remis aux membres du comité d'entreprise et du comité central d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux.

Un exemplaire sera mis à la disposition de l'ensemble du personnel dans chaque entreprise.

Une copie de l'accord sera adressée à chaque magasin ainsi que la Convention Collective Nationale des Professions de la Photographie.

## **CHAPITRE II : Droit syndical et Institutions Représentatives**

### **Article 12 : Liberté d'opinion. Droit syndical**

Les organisations syndicales de l'entreprise peuvent faire parvenir leur information sur les magasins et le siège.

Le coût d'expédition reste à la charge des sections syndicales.

Ces informations doivent être visibles et à la constante disposition des salariés tout comme les procès verbaux ou informations du CE, délégués du personnel ou CHSCT.

Chaque point de vente doit disposer des systèmes d'affichage comportant les coordonnées de chacune des parties concernées.

Au siège, l'affichage des informations est réalisé sur le lieu de passage des salariés le plus visible pour l'ensemble du personnel.

Compte tenu de la configuration des magasins et de leur petite taille, des solutions de remplacement (bac mural en épis...) pourront être utilisées.

En cas de contestation d'autres solutions seront proposées par la commission de suivi de l'accord.

Après approbation, le procès verbal (CE et CHSCT) ou les réponses apportées par la direction aux questions des délégués du personnel sont adressés sous huit jours pour affichage à tous les magasins et aux sièges.

### **Article 13 : Dotation au Comité d'Entreprise**

Le Comité d'Entreprise est l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte de leurs intérêts, notamment dans les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière de

l'Entreprise.

Le Comité d'Entreprise assure, contrôle, ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles dans l'Entreprise

La dotation au titre des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise de Générale de Téléphone sera fixée à **1,2 %** de la masse salariale brute.

### **CHAPITRE III. LE CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 14 : Embauche**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs de GENERALE DE TELEPHONE font connaître leurs besoins en personnel au pôle emploi et à l'APEC dont dépend la commune où ils exercent leur activité. Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauche directe.

Une priorité sera donnée aux salariés de l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE, notamment pour les salariés à temps partiel qui souhaitent voir augmenter leur contrat ou pour ceux employés sous contrat à durée déterminée, ou pour favoriser la promotion interne ou la mobilité géographique de l'ensemble des salariés.

Cette priorité sera étendue aux personnels ayant subi les effets des plans de sauvegarde de l'emploi tels que : réductions du temps de travail, licenciement économique, mutation, réaffectation, reclassement ou binôme.

Sous réserve des prérogatives des institutions représentatives en matière d'emploi, l'information des postes à pourvoir doit être effectuée par tous moyens appropriés eus égard à la taille et à l'organisation spécifique de l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE.

Les modalités de cette information feront l'objet d'une consultation de ces mêmes institutions ainsi que des commissions de suivi des PSE.

#### **Article 15 : Période d'essai**

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions exercées lui conviennent.

La période d'essai avec sa durée et son renouvellement éventuel seront obligatoirement stipulés dans le contrat de travail.

La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en CDI est fixée à :

- 1 mois pour les employés ou ouvriers
- 2 mois pour les agents de maîtrise
- 3 mois pour les cadres

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée faisant suite immédiatement à un contrat à durée déterminée de plus de 2 mois, il ne sera pas appliqué de période d'essai

La visite médicale d'embauche est obligatoire avant l'expiration de la première période d'essai.

Tout salarié, au moment de son embauche recevra un exemplaire du présent Accord d'Entreprise.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, implique un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence

- deux semaines après un mois de présence
- un mois après trois mois de présence

Le salarié qui rompt sa période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

### **Article 16 : Visites médicales**

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage, et ensuite, au moins une fois par an en vue de s'assurer de son aptitude au poste de travail occupé.

### **Article 17 : Contrat de travail**

Tout engagement est confirmé par un contrat écrit stipulant les conditions d'emploi du salarié.

Devront obligatoirement y figurer :

- Le poste occupé.
- La qualification et la classification professionnelle.
- La référence à la Convention Collective et à l'accord d'entreprise.
- La rémunération réelle mensuelle brute correspondant à l'horaire de travail effectif.
- Le lieu de travail.
- La durée du travail.
- La durée de la période d'essai.
- Le nom de la caisse de retraite.
- Le nom de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail peut, en outre, apporter des précisions concernant :

- Le descriptif du poste.
- Les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes etc...).
- Tout autre point que les parties souhaiteraient préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la convention collective nationale et le code du travail.

### **Article 18 : Modification du contrat de travail**

Toute modification des conditions essentielles incorporées dans le contrat de travail sera proposée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre doit préciser au salarié qu'il dispose d'un mois pour faire connaître son refus.

Dans le cas d'une modification essentielle d'origine économique, le salarié doit obligatoirement, dans le mois dont il dispose, faire connaître son acceptation ou son refus.

Le délai d'un mois court à compter de la date de réception de la lettre.

Le refus par le salarié d'une modification essentielle du contrat de travail qui entraînerait une rupture du contrat de travail constitue un licenciement économique.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat devra faire l'objet d'un avenant écrit dans le mois de la prise d'effet de la révision.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. .

L'entreprise devra cependant veiller à une harmonisation des contrats en respectant les avantages les plus favorables au bénéfice des salariés à qualification identique.

## **Article 19 : Modification de la situation personnelle du salarié**

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié (raisons familiales ou médicales) postérieurement à son engagement, et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration à l'employeur par écrit et produire toutes pièces justificatives relatives à sa nouvelle situation.

Cette déclaration doit permettre :

- Au salarié de pouvoir prétendre aux avantages associés à cette nouvelle situation.
- A l'employeur de pouvoir justifier de ses obligations légales ou contractuelles.

## **Article 20 : Déplacement**

### 1. Principe

En concertation avec sa hiérarchie, tout salarié peut être amené à se déplacer hors de son lieu de travail habituel pour une durée maximale de 15 jours, soit dans le cadre des activités propres à son poste de travail, soit afin de tenir un poste temporairement vacant dans un autre magasin.

Sauf accord explicite du salarié, ce déplacement ne peut avoir pour conséquences d'allonger la distance du trajet habituel domicile-travail de plus de 40 kms, ou de nécessiter un temps de trajet complémentaire, aller et retour, supérieur à 1 heure.

Le temps de transport effectué à la demande de l'employeur en dehors du magasin d'affectation est considéré comme du temps de travail pour la partie excédant le temps de trajet habituel.

A ce titre, il fait l'objet de récupérations en cas de dépassement horaire.

Pour pourvoir un poste vacant dans un autre magasin, la hiérarchie s'efforcera, en fonction des compétences, de faire appel, en priorité, au volontariat, avant toute désignation par roulement.

En aucun cas, le déplacement ne peut être utilisé à des fins disciplinaires.

### 2. Délais de prévenance

Dans le cadre des conditions prévues au contrat de travail, tout déplacement d'une durée inférieure ou égale à une semaine, devra faire l'objet d'un délai de prévenance d'une semaine.

Pour les déplacements compris entre une et deux semaines maximum, le salarié devra être informé au moins 15 jours à l'avance.

### 3. Modalités de remboursement des frais

Tout déplacement professionnel entraînant des frais supplémentaires supportés par le salarié, donnera lieu à remboursement sur justificatifs et après avoir rempli une note de frais, dans la limite :

- pour le transport, du tarif SNCF et du tarif du transport en commun 2eme classe, le plus adapté au déplacement concerné.

La location d'un véhicule, tout comme l'utilisation d'un véhicule personnel doit rester exceptionnelle et est soumise à l'accord préalable du responsable hiérarchique direct. Dans ce dernier cas, le remboursement des frais kilométriques sera calculé sur la base du barème reconnu par l'administration fiscale dans la limite de 7 CV au plus.

- pour les frais de mission (repas et hébergement).

Repas (midi ou soir) 5 fois le Minimum Garanti.

Pour l'hébergement ( Nuit et Petit Déjeuner), le barème est de 20 fois le Minimum Garanti.

## **Article 21 : Changement de résidence, Mobilité**

### 1/ A la demande de l'employeur

Dans le cas de progression de carrière ou de maintien de l'emploi dans le cadre de la restructuration ou de transfert d'activité, l'employeur peut être amené à proposer une mutation interne à l'entreprise. Cette mutation ne peut avoir pour origine une sanction disciplinaire.

L'employeur tiendra compte de la situation de famille et des conditions de trajet de l'intéressé.

Lorsque l'employeur envisage une mutation, il procède à une information préalable dans le cadre d'un entretien individuel portant notamment sur le lieu d'affectation proposé, le poste offert et son contenu, la date de prise de fonction, la rémunération et la qualification.

Ces éléments feront l'objet d'une confirmation écrite avec AR.

Le salarié bénéficiera d'un délai de réflexion de 30 jours après réception du courrier, pendant lequel il pourra accepter ou refuser cette mutation.

Le refus du salarié n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Si la mutation entraîne un changement de résidence, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage et ceux de la famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit) seront remboursés par l'employeur après accord préalable du devis.

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur verrait son contrat résilié pour cause de force majeure, de licenciement économique ou de départ à la retraite, dans un délai de 12 mois à compter de sa date de changement d'affectation, aura droit au remboursement sur justificatifs de ses frais de retour dans la ville où il résidait précédemment ou dans tout autre lieu dans la limite d'une distance équivalente. Le remboursement porte sur les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille, ainsi que les frais de déménagement.

En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de voyage et le déménagement de sa famille seraient à charge de l'employeur dans les conditions prévues dans l'article précédent intitulé « déplacement » dans le délai de 6 mois à compter de sa date de changement d'affectation.

## 2/ A la demande du salarié

Tout salarié peut solliciter une mutation sur l'ensemble des magasins de l'Entreprise.

Il devra effectuer sa demande par écrit auprès de sa hiérarchie, avec une copie adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Chaque fois qu'un poste compatible avec la qualification de l'intéressé est disponible dans la région concernée, il lui sera proposé.

## **Article 22 : Remplacement temporaire/Mission**

Les parties contractantes feront appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise en cas de remplacement temporaire et en notamment aux salariés titulaires de contrat de travail à temps partiel qui souhaitent voir augmenter leur contrat ou à ceux employés sous contrat à durée déterminée. En tout état de cause, l'emploi à une fonction supérieure dans l'entreprise pour une durée de moins de six mois ne constitue pas titularisation.

Après six mois, la nomination de l'intéressé à la fonction supérieure sera prononcée par l'employeur à moins que le poste ne donne lieu à réemploi obligatoire par le retour du salarié réintégré dans son ancien emploi et qu'un emploi similaire ne puisse être créé ou proposé à l'intéressé.

Ce remplacement appelé « Mission » fera l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé, y figurera la durée de celle-ci, les responsabilités confiées à l'intéressé et le montant de la prime perçue en complément de son salaire habituel.

Le montant de cette prime est fixé actuellement à 120 € bruts mensuels et fera l'objet d'une discussion lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Lorsque la mission est inférieure à un mois la prime est calculée au prorata temporis.



Cette prime « de mission » se substitue à la majoration conventionnelle de 5 points.

### **Article 23 : Promotion**

Il sera fait appel par priorité aux salariés présents et notamment pour les salariés à temps partiel qui souhaitent voir augmenter leur contrat ou à ceux employés sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE pour pourvoir les postes définitivement vacants puis aux personnes ayant fait une demande de priorité de réembauchage dans le cadre des PSE.

La titularisation à une fonction supérieure dans l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE pourra être soumise à une période probatoire qui ne pourra être supérieure :

- à 3 mois pour la fonction de Responsable de magasin, cependant cette période pourra être réduite en cas de mission probante ;
- à 4 mois pour la fonction de Responsable de région.

### **Article 24 : Modification de la situation juridique de l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE**

Conformément aux dispositions prévues dans le code du travail, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

1. Tout changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'un écrit.

2. Si ce changement comporte une diminution matérielle de sa situation, l'intéressé disposera d'un délai de deux mois pour faire connaître sa réponse.

En cas d'acceptation, il aura droit à la garantie de son salaire pendant une période de 12 mois.

Le refus par le salarié des changements de son contrat de travail qui entraînerait une rupture du contrat constitue un licenciement économique.

### **Article 25 : Ancienneté dans l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE**

On entend par ancienneté dans l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE, le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celui-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE :

- Le temps passé au sein de l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE y compris les périodes de travail temporaire et les contrats à durée déterminée d'un minimum de 3 mois consécutifs sur une période de 2 ans précédant la date d'embauche.
- Les périodes militaires obligatoires.
- Les suspensions pour maladie, accident de trajet et pour longue maladie dans la limite maximale de trois ans.
- Les suspensions pour accident du travail et maladie professionnelle.
- Les suspensions pour congés maternité et congés d'adoption.
- Les suspensions pour congé parental d'éducation dans les conditions suivantes :
- Congé à temps partiel : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 100%
- Congé à temps complet : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 50%
- Les suspensions pour congés formation.

Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- Démission pour élever un enfant.

Dans l'année qui suit la rupture du contrat de travail, en cas de demande de réembauchage faite par lettre recommandée avec accusé de réception 15 jours à l'avance, l'ancienneté acquise, par le salarié, au moment de son départ sera maintenue.

- En cas de licenciement économique.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté, sous réserve que le salarié ait répondu favorablement, dans les limites du temps de priorité de réembauche, à la première offre qui lui aura été faite dans les conditions équivalentes d'emploi sur la même ville ou sa périphérie.

#### **Article 26 : Prime d'ancienneté**

Les salariés de toutes catégories à l'exception des cadres, bénéficient après 3 ans de présence continue dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté évolue chaque année de 1% par année de présence pour atteindre un plafond de 20%.

Le montant de la prime d'ancienneté est égal au coefficient hiérarchique de l'intéressé multiplié par la valeur du point d'ancienneté appelé point PA. La valeur du point PA est égale à 2/3 de la valeur du point servant au calcul du salaire minimum conventionnel mentionné à l'article 25.

Cette prime mensuelle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

Elle est calculée au prorata du temps de travail en ce qui concerne les salariés à temps partiel.

La prime d'ancienneté instituée par le présent article, se substitue dès l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise à toute prime qui avait un objet similaire.

Néanmoins, dès l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise, le salarié bénéficiant d'une prime d'ancienneté supérieure à celle prévue dans l'accord d'entreprise voit son montant maintenu. Il bénéficiera de l'application du nouvel accord en ce qui concerne sa prime d'ancienneté dès qu'elle lui sera plus favorable.

#### **Article 27 : Treizième mois**

Tous les salariés, le, percevront, au mois de Novembre de chaque année, d'un treizième mois

Le montant de ce treizième mois est égal à 1/12ème du salaire de base de l'année en cours.

Ce treizième mois sera calculée compte tenu de leur temps de travail et de leur date d'entrée dans l'établissement

#### **Article 28 : Egalité professionnelle des salariés**

A poste de travail, emploi occupé et qualification identiques, GENERALE DE TELEPHONE ne doit pratiquer aucune mesure discriminatoire en fonction du sexe ou de la nationalité des salariés.

A cet égard, les différents éléments constituant la rémunération des salariés doivent être établis selon les normes identiques et appliquées sans distinction entre les femmes et les hommes salariés, ainsi qu'entre les salariés de nationalité française et étrangère.

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, GENERALE DE TELEPHONE s'engage à se conformer aux dispositions du code du travail.

Il pratiquera obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes et "classifications" du présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

#### **Article 29 : Salaires Minima**

Le salaire conventionnel minimum mensuel est déterminé à partir du coefficient de la classification professionnelle de l'intéressé multiplié par la valeur du point.

Cette valeur du point, est négociée dans le cadre des Négociations annuelles obligatoires qui se déroulent au minimum une fois par an.

La valeur du point est fixée à 9,10€ (le coefficient minimum étant de 150)

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle un salarié employé sur la base de la durée légale du travail ne pourra être rémunéré.

Le salaire conventionnel horaire correspond à cette somme divisée par la durée légale mensuelle.

Pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire minimum, il convient de prendre en considération son salaire de base brut à l'exclusion :

- des majorations relatives à la durée du travail
- de la prime d'ancienneté, s'il y a lieu
- des primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres
- des gratifications exceptionnelles
- des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais
- de la prime annuelle ou de 13ème mois, s'il y a lieu.
- toutes primes liées aux ventes ou à l'atteinte d'objectif (Incentive)

Les sommes attribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération et ne rentrent pas dans le calcul du salaire minimum conventionnel.

Les barèmes de salaires s'appliquent indistinctement en toute égalité aux travailleurs des deux sexes.

### **Article 30 : Justifications des absences**

En cas d'absence fortuite, le salarié prévient son supérieur hiérarchique, sauf circonstances exceptionnelles, le plus tôt possible, de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail.

Le salarié doit indiquer le motif de son absence, et, dans la mesure du possible la durée de celle-ci.

Par ailleurs, toute absence prolongée doit être justifiée et doit donner lieu de la part du salarié à une notification adressée à l'employeur dans les 48 heures sauf circonstances exceptionnelles.

En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise ou non imputable à la personne du salarié, toute journée commencée sera rémunérée intégralement.

Tout salarié non informé de l'arrêt de travail et se présentant à l'embauche recevra une indemnité égale à sa rémunération de base pour une journée travaillée.

### **Article 31 : Formation continue**

La formation professionnelle continue est régie par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Toute embauche à la GENERALE DE TELEPHONE destinée à exercer des fonctions en magasin sera complétée par un passage au centre de formation de l'entreprise pendant la période d'essai.

Toute formation exigeant des heures de transport sera considérée comme temps de travail et récupéré comme tel.

Les salariés à temps partiel reçoivent les mêmes formations que les salariés à temps plein.

En cas de formation effectué en dehors de l'horaire de travail de leur contrat, ce temps supplémentaire sera récupéré.

### **Article 32 : Tickets restaurants**

Tous les salariés qu'ils soient en cdd ou cdi, temps plein ou temps partiel bénéficient de tickets restaurant dès leur entrée en fonction dans l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE .

La revalorisation du titre restaurant fait l'objet de discussions dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

## **CHAPITRE IV. EMPLOI ET DISPOSITIONS PARTICULIERES**

### **Article 33 : Journées citoyennes**

Les absences occasionnées par l'accomplissement d'un appel de préparation à la défense sont réglées selon les dispositions légales.

Tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

## **CHAPITRE V : MALADIE ET ACCIDENT**

### **Article 34 : Incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail**

1°- Les absences résultant de maladie ou d'accident de trajet ou de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

2°- En cas d'indisponibilité consécutive à une maladie ou à un accident, le salarié prévient l'employeur le jour même, et fait parvenir, sauf cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail et sa durée probable.

3°- Les prolongations d'arrêt de travail sont signalées à l'employeur au plus tard le jour initialement prévu pour la reprise.

4°- Dans les cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé, l'employeur s'efforcera d'avoir recours à des salariés sous contrat à durée déterminée. Le cas échéant, l'employeur pourra faire appel à des entreprises de travail temporaire.

5°- Lorsque, la durée de l'absence est supérieure à 1 an et passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourra être envisagé, si la bonne marche de l'entreprise doit en être affectée. Dans ce cas, les procédures légales de licenciement seront appliquées conformément à la loi et ouvriront droit à l'indemnité légale de licenciement.

6° Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions indiquées ci-dessus bénéficiera, pendant un an à compter de la date de consolidation de son état de santé, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

Le salarié informera, dès qu'il ne sera plus en situation d'incapacité temporaire attestée par son médecin traitant, par lettre recommandée avec accusé de réception, GENERALE DE TELEPHONE de son intention de bénéficier de la priorité de réembauchage, dans un délai maximum de 2 mois suivant la remise du certificat médical.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la troisième offre de réembauchage qui lui est faite ou ne répond pas à celle-ci dans le délai d'un mois.

### **Article 35 : Indemnisation du salarié en cas de maladie ou accident**

1°- Après un ans de présence continue dans l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical et, s'il y a lieu, une contre visite après 3 jours, le salarié recevra une indemnisation dont seront déduits le montant des indemnités versées par les

organismes de sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

Dans le cas où le salarié participerait au financement du régime de prévoyance, seules les indemnités résultant des versements de l'employeur seront déduites.

2°- 1 jour de carence, avec la possibilité, s'il est mis en place, d'utiliser le compte épargne temps.

- du 2ème au 90ème jour inclus, 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue, s'il avait continué à travailler.

- au-delà, 75% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue, s'il avait continué à travailler, dans la limite de 3 mois.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

3°- Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1er, sans que chacun d'eux puisse dépasser 120 jours.

4°- Les accidents du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et les maladies professionnelles sont indemnisées à 100 % de la rémunération brute, dès le premier jour et sans condition d'ancienneté.

Les temps d'indemnisation sont ceux indiqués au point 2°-.

5°- Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Etant cependant précisé que les interruptions pour accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour maladies professionnelles ne seront pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

En cas de maladie ou d'accident de trajet dûment justifié, le salarié, quel que soit son statut, recevra une indemnisation versée par GENERALE DE TELEPHONE dont sera déduit le montant des indemnités versées par l'organisme de sécurité sociale (et reversées, par subrogation par l'employeur) ainsi que le cas échéant, les indemnités versées par le régime de prévoyance.

Le salarié en arrêt maladie peut puiser le cas échéant dans ses jours de récupérations ou dans les récupérations des dimanches le jour de carence.

### **Article 36: Régime de prévoyance Régime Unique**

Couverture prévus pour les cadres (photo service) ouverte à tous quel que soit le statut

### **Article 37: Portabilité de la couverture sociale**

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, oblige l'entreprise à maintenir les couvertures santé et prévoyance qui protègent les salariés actifs, aux anciens salariés sous certaines conditions.

#### **37-1 Conditions d'ouverture**

Tout salarié dont le contrat de travail a été rompu, quelles que soient les modalités de rupture du contrat (sauf faute lourde), dès lors que cette rupture ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, notamment en cas de :

- Licenciement y compris pour motif économique,
- Démission,
- Rupture conventionnelle du CDI.

➤ Fin de CDD (ce point fait l'objet de négociation entre les parties)

### **37-2 Durée du maintien**

Les salariés qui verraient leur contrat rompu dans les conditions précisées intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans l'entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture.

### **37-3 Financement du maintien**

Les partenaires s'engagent à négocier avec l'organisme actuel de protections sociales, un accord collectif qui définira les conditions de mutualisation pour le financement de cette protection sociale.

### **37-4 Les prestations (Prévoyance/Frais de Santé)**

Les garanties demeurent telles que prévues aux contrats de protection sociale.

### **37-5 Renoncement du salarié à la portabilité de la protection sociale.**

Tout salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ; s'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à la direction de l'entreprise, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;

## **CHAPITRE VI – RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 38 : Résiliation du contrat de travail - Délais-congés – Préavis**

Le délai congé doit être effectué. Toutefois, l'employeur peut en dispenser le salarié. Cette dispense doit faire l'objet d'un écrit.

Il est alors attribué au salarié une indemnité compensatrice de préavis non effectué correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le contrat de travail sauf faute grave, lourde ou force majeure ne pourra être rompu que sous réserve d'un délai-congé dont la durée sera fixée comme suit :

En cas de licenciement :

- a) 1 mois pour les employés
- b) 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise
- c) 3 mois pour les cadres

Toutefois, la durée de préavis sera portée à 2 mois pour les employés ayant plus de 2 ans d'ancienneté

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sera confirmée obligatoirement par une lettre recommandée avec avis de réception donnant le motif du licenciement.

Cette lettre sera précédée d'une convocation à un entretien de l'employeur avec le salarié où sera discuté le motif de licenciement.

Conformément à l'article précédemment cité, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise.

La démission d'un salarié ne se présume pas. Dans l'intérêt du salarié comme de l'employeur, l'écrit constitue la forme privilégiée de la confirmation d'une démission.

Ainsi, la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié sera notifiée à l'employeur par une lettre recommandée avec avis de réception. L'écrit devra mentionner la date précise du début du délai-congé.

Lorsque la démission d'un salarié intervient au-delà de la période d'essai, le délai-congé (préavis) dû par le salarié est fixé comme suit :

- a) 1 mois pour les employés
- b) 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise
- c) 3 mois pour les cadres

Les délais s'entendent à compter de la date de la réception par l'employeur de la lettre de démission.

Si la résiliation est notifiée par l'une ou l'autre partie dans la période du congé annuel de l'intéressé, le délai-congé commencera à courir à la fin de cette période.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Les heures où l'absence aura lieu seront fixées par entente entre les intéressés ou, à défaut, alternativement, par chaque partie un jour par l'une, un jour par l'autre. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Elles pourront être groupées si les parties y consentent. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions du présent alinéa.

En cas d'inobservation du délai-congé, une indemnité sera due par l'employeur égale au montant de la rémunération globale, c'est-à-dire tous les éléments confondus, qu'aurait perçue le salarié au cours du préavis s'il avait travaillé effectivement.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du délai-congé, sera à sa demande dispensé de l'exécution de son délai-congé restant à courir. Dans ce cas, le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée et aucune indemnité ne sera due à l'employeur pour la période correspondante au préavis non effectué. L'employeur sera ainsi dispensé de verser l'indemnité de préavis correspondante. En tant que besoin, les dispositions seront prises afin que tous les documents nécessaires aux formalités d'inscription au pôle emploi parviennent aux intéressés dans les 8 jours de la rupture du contrat.

### **Article 39 : Indemnités de licenciement**

Les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont licenciés alors qu'ils comptent un an d'ancienneté au service de l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE, au sens de l'article du présent accord ont droit sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement calculée sur la base :

De 1/5 de mois par année de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse, celui des trois derniers mois.

Toutefois, après cinq années d'ancienneté dans l'entreprise GENERALE DE TELEPHONE pour toutes catégories cette indemnité est portée à 2/5 de mois par année de présence.

Ce montant est majoré de 2/15ème de mois de salaire pour chaque année supérieure à 10 ans d'ancienneté.

- si le salarié est âgé de 50 ans et plus et justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans, il recevra en plus une majoration forfaitaire égale à un mois de salaire brut.

### **Article 40 : Départ en retraite**

► trois mois avant l'anniversaire du salarié (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), la direction Générale de Téléphone devra l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse

■ en cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Cette procédure est applicable au titre du 65e anniversaire du salarié et au titre des quatre années suivantes, c'est-à-dire au titre des 66e, 67e, 68e et 69e anniversaires. Ainsi, si le salarié souhaite continuer de travailler au-delà de ses 65 ans, par exemple pour améliorer sa retraite, il pourra le faire jusqu'à ses 70 ans, âge auquel l'employeur retrouvera la possibilité de le mettre à la retraite, sans qu'il ne puisse s'y opposer.

Dans les cas cités ci-dessus, une indemnité de départ à la retraite est versée au salarié en fonction du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié celui des 3 derniers mois.

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite sont fixés par le tableau ci-dessous :

Ancienneté supérieure à (en années révolues)

COEFFICIENT A APPLIQUER

Au salaire brut mensuel moyen

1	0.10
2	0.30
3	0.40
4	0.50
5	0.60
6	0.70
7	0.80
8	0.90
9	1.00
10	1.10
11	1.20
12	1.40
13	1.60
14	1.80
15	2
16	2.20
17	2.40
18	2.60
19	2.80
20	3

Au-delà de 20 ans : +0.2 par année supplémentaire

#### **Article 41 : Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte**

Toute rupture du contrat de travail quel qu'en soit l'auteur et le motif donne lieu à l'entreprise d'un certificat de travail.

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié le certificat de travail contenant exclusivement les mentions suivantes :

- les noms, prénoms et adresses du salarié,
- le nom de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise, le code APE, et l'adresse de l'employeur ou de l'entreprise.



- la date d'entrée,
- la date de sortie,
- la nature de l'emploi ou le cas échéant, des emplois successivement occupés dans l'entreprise, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Un reçu pour solde de tout compte sera délivré par le salarié à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Ces dispositions résultent de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26).

Ce document, qui doit être établi en double exemplaire dont un est remis au salarié (art. D. 1234-7 du Code du travail), est signé par l'employeur et le salarié ; si le salarié souhaite le dénoncer, il doit le faire par lettre recommandée (art. D. 1234-8 du Code du travail).

Il pourra, d'autre part, être remis à l'intéressé au début de la période de préavis, une attestation de travail mentionnant la date de cessation du contrat de travail.

## **CHAPITRE VII – DUREE DU TRAVAIL**

### **Article 42 : Temps partiel**

Il est rappelé que le travail à temps partiel ne peut être un mode de gestion systématique d'embauche. Le travail à temps complet reste la règle. Le travail à temps partiel résulte d'un libre choix du salarié concerné.

#### **42-1 Définition et durée du contrat à temps partiel**

Le recours au travail à temps partiel, qui permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail spécifiques, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conforme à l'article L.3123-14 du code du travail.

La durée du contrat de travail à temps partiel doit être inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail de l'entreprise.

Afin que le salarié concerné puisse bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, l'employeur proposera un contrat de travail d'une durée minimale de 22 heures hebdomadaires, sauf accord écrit du salarié pour une durée inférieure.

Les limites au recours au travail à temps partiel entrent dans le champ d'application de la négociation annuelle obligatoire.

#### **42-2 Répartition de la durée du travail, modification et délai de prévenance**

Le contrat de travail est écrit, il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle.

Toute modification de la répartition de la durée du travail devra être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

Le refus du salarié d'accepter une modification de la répartition des horaires de travail prévus par son contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque la modification n'est pas compatible avec les cas suivants :

- avec des obligations familiales impérieuses,
- avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,

- avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

#### **42-3 Recours aux heures complémentaires**

Le recours aux heures complémentaires ne peut intervenir que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : le salarié peut donc en refuser le principe lors de la négociation de son contrat de travail.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite de 20 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Cependant, en cas d'absence d'un salarié de l'entreprise pour cause de maladie ou d'accident du travail ou, les heures complémentaires pourront être portées au tiers de la durée initialement prévue au contrat.

Dans tous les cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée mentionnée ci-dessus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

A tout moment, le salarié peut dénoncer par écrit cet accord, en respectant un délai de prévenance de 7 jours et revenir au nombre d'heures complémentaires prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

De même, le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par son contrat de travail, ne constitue par une faute ou un motif de licenciement, si la demande lui est faite moins de trois jours avant la date prévue pour leur accomplissement.

Chaque heure complémentaire effectuée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail fixée au contrat devra donner lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Intégration de l'horaire réel

Si l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé, à la demande de l'employeur, deux heures au moins par semaine, sur une période consécutive de 12 semaines ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire prévu dans son contrat de travail initial, l'employeur devra modifier le contrat de travail.

Sous réserve d'un délai de 7 jours et de l'acceptation par le salarié, la différence entre l'horaire initialement prévu et l'horaire moyen réellement effectué sera ajoutée à l'horaire antérieur.

Le nombre maximum de semaines au cours desquelles les heures complémentaires pourront être effectuées ne pourra être supérieur à 12 semaines sur l'année civile sauf accord écrit du salarié.

Pour la détermination des seuils d'effectif lié à la mise en place et au fonctionnement des différentes instances représentatives du personnel, il sera tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement c'est à dire le différentiel entre les heures prévues au contrat et les heures effectivement réalisées.

#### **42-4 Coupures dans la journée de travail**

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 2 heures.

Il ne pourra être imposé, sauf accord exprès des intéressés, aucun travail effectif en continu d'une durée inférieure à 3 heures.

Chaque salarié bénéficiera d'une pause rémunérée, considérée comme du temps de travail effectif, forfaitisée à raison de 3 minutes par heure travaillée. Elle ne peut être accolée au temps de repas ni avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche. Pendant cette pause, le salarié reste à la disposition et sous le contrôle de l'employeur. Ce temps de pause rémunéré ne s'ajoute pas au temps de pause déjà institué dans l'entreprise.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, il sera également tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement et qui sont comprises entre les heures prévues au contrat de travail et les heures réellement effectuées.

#### **42-5 Garanties individuelles**

Le salarié employé à temps partiel bénéficiera des mêmes droits que ceux reconnus au salarié travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers notamment, dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et du développement de carrière.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles relatives aux jours fériés chômés et payés et à l'indemnisation pour cause de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant à temps complet.

Toutefois, l'existence d'un droit ou d'une indemnisation particulière applicable à un salarié travaillant à temps partiel est fonction des heures de travail qu'il aurait effectué à la date à laquelle survient l'événement susceptible d'ouvrir un droit à l'intéressé, soit conformément au contrat de travail, soit conformément au planning.

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet et le salarié à temps complet qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même entreprise, bénéficiera d'un droit prioritaire pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Sa demande devra être formulée par écrit. Et en cas de refus de l'employeur, celui-ci lui sera notifié et motivé par écrit dans l'attente d'une autre possibilité.

En cas de mise à la retraite dans le délai d'un an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail à temps plein en temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

#### **42-6 Garanties collectives**

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise doit afficher 5 semaines à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

Le comité d'entreprise ou d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, délibéreront au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'entreprise établira une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories socioprofessionnelles et par sexe, du nombre d'heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet ainsi que le nombre de contrat de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu au code du travail.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.

Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, l'employeur informera le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés sous contrat à temps partiel.

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre au salarié souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois.

#### **Article 43 : Travail de nuit**

La rémunération de chaque heure de travail effectuée exceptionnellement la nuit (entre 21 heures et 6 heures) sera majorée de 50 %.

Cette majoration s'ajoutera le cas échéant, à la majoration pour heures supplémentaires et payée comme telle.

Les employés effectuant au moins six heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficieront d'une "indemnité de panier", dont le montant sera au moins égal à trois fois le minimum horaire garanti fixé réglementairement.

La nocturne est définie comme une période de travail de deux heures au moins commençant à 19 heures et se terminant à 21 heures au plus tard.

Les modalités du travail nocturne entrent dans le champ d'application de la négociation annuelle obligatoire des salaires.

#### **Article 44 : Travail du dimanche**

Les salariés exceptionnellement amenés à travailler le dimanche conformément à l'article L 221-19 du code du travail bénéficient d'un repos compensateur équivalent au nombre d'heures travaillées le dimanche et d'une majoration de 100% pour les heures travaillées le dimanche.

#### **Article 45 : Travail des jours fériés**

Les jours fériés sont chômés et payés conformément à la législation concernant le 1er mai.

Toutefois, dans le cas où certains jours fériés seraient travaillés avec l'accord du personnel lors de l'embauche ou trois jours au préalable, ils seraient compensés par un autre jour.

Lorsque le jour férié coïncide avec le jour habituel de repos du salarié, hors repos dominical, il est attribué un jour de repos supplémentaire rémunéré comme un jour férié chômé.

Le paiement de ces jours fériés chômés n'entraîne aucune réduction de la rémunération conformément à la loi sur la mensualisation.

Cependant, le paiement n'a lieu que si l'intéressé a travaillé normalement le dernier jour contractuel de travail ayant précédé le jour férié et le premier jour contractuel de travail l'ayant suivi, sauf absence prévue par la présente convention ou autorisation d'absence accordée par l'employeur.

#### **Article 46 : Congés payés**

1) Acquisition :

Les congés payés obéissent aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur

Les congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Néanmoins, les parties signataires conviennent de décompter les congés payés en jours ouvrés.

Ainsi, chaque salarié aura droit à 2,08 jours ouvrés de congés par mois de travail effectif au cours de l'année de référence (1er juin - 31 mai).

Les congés payés acquis à la date du 1<sup>er</sup> juin 2009 en jours ouvrables seront convertis en jours ouvrés.

En cas d'entrée en cours de mois, le calcul des droits à congés s'effectuera selon le barème suivant : -

1,91 jour ouvré si entrée entre le 1er et le 3 du mois

1,53 jour ouvré si entrée entre le 4 et le 6 du mois

1,14 jour ouvré si entrée entre le 7 et le 12 du mois

0,76 jour ouvré si entrée entre le 13 et le 18 du mois

0,38 jour ouvré si entrée entre le 19 et le 24 du mois

0 jour si entrée après le 24 du mois

Lorsque le nombre de jours de congés ainsi calculé ne correspondra pas à un nombre entier, la durée du congé sera portée au nombre entier immédiatement supérieur.

#### 2) Rappel pendant les congés payés :

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu qu'exceptionnellement et il doit être sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à deux jours de congés payés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage.

Le salarié reste libre d'accepter ou de refuser, en aucun cas son refus ne pourra entraîner quelconque sanction.

Le temps de voyage sera considéré comme du temps de travail. Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés.

#### 3) Prise de congés :

Chaque année, au plus tard le 20 septembre, les projets vacances hiver sont adressés à tous les points de vente afin que chaque salarié établisse sa demande de congés. Les demandes sont validées par les Responsables de région et les réponses communiquées aux salariés au plus tard le 1er novembre.

Les projets vacances "été "seront adressés à tous les points de vente au plus tard le 1er mars afin que chaque salarié établisse sa demande de congés. Les demandes sont validées par les Responsables de Région et les réponses communiquées aux salariés au plus tard le 15 avril.

Si une modification des dates de départ intervient, elle doit être notifiée au moins un mois avant le départ effectif en congé.

Compte tenu de notre activité saisonnière, les congés payés pourront être pris en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, à condition que cette période ait été fixée et ait reçu l'agrément du salarié.

#### 4) Jours de fractionnement :

En cas de fractionnement des congés, les dispositions du code du travail sont applicables, à savoir :

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être comprise au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au

31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture de ce droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'entreprise.

Lorsque ce congé s'accompagne de la fermeture de l'entreprise, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou à défaut des délégués, avec l'agrément des salariés.

#### 5) Congés simultanés :

Les conjoints qui travaillent dans l'entreprise ont droit à un congé simultané.

#### 6) Salariés étrangers :

En accord avec la direction, les salariés étrangers ou originaires des territoires et départements d'outre mer pourront prendre leurs congés payés cumulés sur 2 années.

#### 7) Maladie pendant les congés :

La maladie pendant les congés ne modifie pas le cours des congés, ni la date de fin de congé.

L'indemnité de congé payé sera réglée intégralement et se cumulera avec les indemnités journalières de la sécurité sociale.

### **Article 47 : Les congés d'ancienneté :**

Les salariés justifiant d'une ancienneté ininterrompue dans l'entreprise d'au moins 10 ans bénéficient de jours de congés payés supplémentaires aux congés annuels légaux tels que définis à l'article 45, rémunérés comme tels, dans les conditions suivantes :

- 1 jour pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté ;
- 4 jours pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté.
- 5 jours pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté.

Ces congés, dont il n'est pas tenu compte pour l'application des dispositions relatives au fractionnement prévues au code du travail, seront fixés après accord entre l'employeur et le salarié suivant les mêmes modalités que celles applicables aux congés légaux.

### **Article 48 : Autorisations d'absences pour événements familiaux**

Des congés exceptionnels payés sont accordés au personnel, sur présentation d'un justificatif, dans les conditions ci-dessous. Ces congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas la réduction de la rémunération mensuelle conformément à l'article L 226-1 du code du travail.

#### a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;

- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau -parent : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'un beau-frère, d'une sœur ou belle sœur : 3 jours ;
- entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire et sixième : 4 heures ;

Lorsque le décès nécessite un déplacement à plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé sur sa demande, une autorisation d'absence complémentaire d'un jour (non rémunérée).

Les salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité sont assimilés à des salariés mariés pour le bénéfice de ces dispositions.

b) après un an d'ancienneté :

- déménagement : 2 jours non renouvelable avant 4 ans.

c) Garde d'un enfant malade :

Le salarié ayant dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à un an peut demander à son employeur une autorisation d'absence spéciale (sans perte de rémunération mensuelle) en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant âgé de moins de 12 ans rendant nécessaire la présence de son père ou de sa mère attestée par certificat médical.

Cette autorisation d'absence est limitée à deux jours ou à 4 demi-journées par année calendaire, en cas de maladie.

En cas d'hospitalisation, 2 jours supplémentaires ou 4 demi-journées sont accordées.

Cette autorisation d'absence est accordée au parent dont le conjoint ne peut être présent au domicile et au parent élevant seul son enfant.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, les autorisations d'absence peuvent être cumulées par l'un des parents.

Dans le cas d'une hospitalisation ou d'une maladie de longue durée d'un enfant de moins de 12 ans, le salarié pourra demander à son employeur une autorisation d'absence sans solde ou une réduction de son temps de travail, sous réserve d'apporter à son employeur toute attestation adéquate justifiant cette situation exceptionnelle et de respecter un délai de prévenance minimal de 48 heures, sauf en cas d'hospitalisation d'urgence.

Le salarié ayant dans l'entreprise une ancienneté égale au moins à un an peut demander à son employeur une autorisation d'absence spéciale (non rémunérée) en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant âgé de douze à seize rendant nécessaire la présence de sa mère ou de son père, attestée par certificat médical.

## **Article 49 : Travail des femmes – Maternité – Adoption**

### **Maternité :**

Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariés en état de grossesse sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il ne sera procédé à aucun licenciement de la salariée en état de grossesse.

Le salarié à qui sont confiés un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption a droit, sur présentation à l'entreprise du document délivré par le service départemental d'aide social à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée, de suspendre son contrat de travail.

Le salarié devra, en conformité avec la législation en vigueur, avertir l'entreprise du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque les deux conjoints travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions au père.

A la demande de la salariée une chaise haute lui sera accordé afin de lui permettre de continuer à travaillé dans les meilleures conditions à son poste de travail.

Les salariés qui, attendant un enfant, ne peuvent pas continuer à tenir leur emploi habituel et occupent momentanément, après avis d'aptitude du médecin du travail, un autre poste ne subissent pas de réduction de salaire ni de coefficient. De plus, elles sont autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure par jour travaillé, sans perte de salaire.

Ces deux quarts d'heure par jour travaillé peuvent être d'un commun accord, groupés en une demi-heure prise en une seule fois.

Après information préalable et sur justificatif, elles bénéficient d'une autorisation d'absence d'une demi-journée (4 heures) pour chacun des deux premiers examens prénatals obligatoires.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, la salariée percevra, au début de son congé maternité ou d'adoption, tel qu'il est prévu par la législation de la sécurité sociale, une allocation forfaitaire équivalente à un mois de salaire, aucune déduction de prestations de sécurité sociale ou autre n'étant effectuée ; les avantages obtenus au moment de son départ en congé de maternité ou d'adoption lui demeureront acquis.

La mère allaitant aura droit pendant un an à compter de l'accouchement de s'absenter une heure rémunérée par jour après présentation d'un certificat médical le constatant.

A partir de la remise à l'employeur du certificat médical attestant de l'état de grossesse, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler en nocturne (entre 19 et 21 heures).

Sauf en cas de demande écrite d'un salarié souhaitant travailler en nocturne, l'employeur ne pourra imposer à un salarié plus de deux nocturnes par semaine.

#### **Article 50 : Congé parental d'éducation :**

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié peut demander à l'issue du congé de maternité, s'il s'agit d'une femme, et à la naissance de l'enfant, s'il s'agit d'un homme :

- soit un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit un travail à temps partiel dont la répartition hebdomadaire ou mensuelle ainsi que ses éventuelles modifications font l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (article L 122-28-1 du code du travail).

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier d'un congé parental d'éducation.

Lorsque la demande de congé parental suit immédiatement le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins un mois avant le terme dudit congé. Dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur au moins deux mois avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec avis de réception au moins un mois avant le terme initialement prévu.

#### **Article 51 : Education des enfants :**

Pour élever son enfant, le salarié peut résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le salarié peut dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité



dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le salarié doit, pour bénéficier des dispositions du présent article, informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant la date effective de la résiliation de son contrat.