

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA SOCIETE GENERALE DE TELEPHONE

PREAMBULE :

CHAPITRE I : CLAUSES GENERALES

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise Générale de Téléphone.

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.

Cet accord d'entreprise se substitue intégralement aux accords d'établissement ci-dessous, conclus au sein des sociétés Photo Service et Photo Station :

- Société Photo Service :
 - Accord d'établissement du 25 janvier 1999 et ses avenants du 25 juin 1999 et du 10 janvier 2000
 - Accord de qualification et de rémunérations minimales du 30 octobre 1997
 - Accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 25 juin 1999

- Société Photo Station :
 - Accord d'établissement du 18 juillet 2001

- Accord collectif sur l'organisation du travail, la réduction du temps de travail et la politique salariale du 30 juin 1999

3. Avantages acquis

Les avantages individuels attribués par le contrat de travail qui ne relèvent pas du statut collectif et qui ne seraient pas en contradiction avec celui-ci, subsistent.

Le présent accord remplace les clauses inscrites aux contrats individuels chaque fois que celles-ci seront globalement moins avantageuses ou équivalentes.

4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} jour du second mois suivant la fin du délai d'opposition. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

5. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés considérée comme représentative dans l'entreprise GÉNÉRALE DE TÉLÉPHONE, 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.

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.

7. Notification et dépôt de l'accord

Dans les meilleurs délais, l'Entreprise notifiera le texte du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Générale de Téléphone.

A l'expiration d'un délai de 8 jours après cette notification aux organisations syndicales, l'accord sera déposé à la Direction Départementales du Travail et de l'Emploi de Paris en 2 exemplaires, dont 1 sur support informatique.

Il sera également déposé en 1 exemplaire au conseil des prud'hommes de Paris.

8. Dotation au Comité d'Entreprise

Le Comité d'Etablissement 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'Etablissement.

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

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

Cette subvention, versée mensuellement, ne comprend pas celle prévue par la loi au titre des frais de fonctionnement du Comité d'Entreprise.

CHAPITRE II. LE CONTRAT DE TRAVAIL

9. 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'établissement.
- 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.

10. 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'Etablissement.

Tout salarié embauché et destiné à travailler en magasins recevra une formation initiale pendant sa période d'essai.

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

Les salariés à temps partiels reçoivent les mêmes formations que les salariés à temps plein. En cas de formation effectuée en dehors de l'horaire de travail de leur contrat, ce temps supplémentaire sera rémunéré.

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.

11. 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.

12. Mobilité, Changement de résidence

1) 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'établissement.

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 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 6 mois ou 12 mois pour les salariés ayant des personnes à charge, 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 DRH.

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

La décision de mutation devra prendre en compte la situation familiale du salarié ainsi que ses conditions de transport.

a) Si la mutation entraîne un changement de résidence

La mutation d'un salarié, sur un magasin distant d'au moins 40 kms du domicile, se traduisant par un allongement de la durée quotidienne de trajet aller-retour d'au moins une heure, ouvre droit aux aides suivantes dans l'hypothèse où le salarié décide de déménager pour se rapprocher de son lieu de travail :

- Prise en charge des frais de déménagement après présentation de 3 devis de sociétés spécialisées, sur la base du montant le moins élevé,
- Congé exceptionnel rémunéré de 3 jours accolés ou non, qui pourront être utilisés pour déménager, et le cas échéant pour la recherche d'un logement,
- Un voyage (repas, hôtel, déplacement) sera pris en charge dans le cadre de ce congé afin que le salarié et éventuellement son conjoint puisse se rendre sur les lieux (sur justificatifs et dans les limites des frais de remboursement applicables aux personnels de l'entreprise),
- Prime d'installation d'un montant net de 1500 euros, sur présentation de factures justificatives de frais,
- Prêt à taux zéro d'un montant maximum de 5000 euros remboursable sur 5 ans.

b) Si la mutation n'entraîne pas un changement de résidence

L'employeur sera tenu d'octroyer une compensation financière correspondant aux frais supplémentaires engagés par le salarié

13. Remplacement temporaire / Mission

Il est fait appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise en cas de remplacement temporaire. En tout état de cause, l'emploi à une fonction supérieure pour une durée inférieure à 6 mois ne constitue pas titularisation.

Après 6 mois, la nomination de l'intéressé à une fonction supérieure est prononcée par l'employeur. Si le poste ne donne pas lieu à réemploi par le retour du salarié qu'il remplace et réintégré dans son ancien emploi, en tout état de cause il conservera sa nouvelle titularisation en attendant qu'un autre emploi similaire lui soit proposé.

Ce remplacement appelé « mission » fait l'objet d'un avenant au contrat de travail avec la mention de la durée prévisible du remplacement, des fonctions exercées et la prime correspondante versée en complément du salaire habituel.

Ce remplacement devra faire l'objet d'une formation adéquate à sa mission

Le montant mensuel de cette prime est fixé à 200 euros. En cas de mois incomplet, elle est calculée au prorata temporis. Sa revalorisation est abordée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Cette prime se rajoute à tout autre élément de salaire ayant le même objet.

14. Evolution et Promotion

Tout salarié bénéficiera d'un entretien annuel avec son responsable hiérarchique direct dont l'objectif sera de faire le point de ses compétences et de son évolution dans l'Etablissement.

La promotion des salariés constitue un des éléments fondamentaux de la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise. En cas de poste vacant, il est ainsi fait appel en priorité aux salariés travaillant dans l'entreprise.

La titularisation à une fonction supérieure dans l'entreprise peut être soumise à une période probatoire dont la durée n'excède pas 5 mois. Cette période probatoire doit obligatoirement être spécifiée par courrier remis en mains propres au salarié ou adressé en recommandé.

Pendant cette période probatoire, la rémunération du salarié ne peut être inférieure au salaire minimum correspondant à l'emploi occupé.

Si le salarié n'est pas titularisé sur la fonction supérieure au terme de la période probatoire, quelle qu'en soit l'origine, il retrouve son poste ou un poste équivalent à celui qu'il occupait. L'arrêt ou la non poursuite de la période probatoire doit être confirmé par écrit.

15. Ancienneté dans l'entreprise

L'ancienneté correspond au temps pendant lequel le salarié a été employé de façon continue dans l'entreprise, quelles que soient les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérées comme temps de présence continue :

- le temps passé au sein de l'entreprise, y compris les périodes de travail temporaire et les contrats à durée déterminée,
- les périodes militaires obligatoires
- les suspensions pour maladie, accident de trajet et pour longue maladie dans la limite de 3 ans,
- les suspensions pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- les suspensions pour congés maternité ou d'adoption,
- les suspensions pour congé parental d'éducation dans les conditions suivantes :
 - a) congé à temps partiel : la durée du congé est prise en compte intégralement
 - b) congé à temps complet : la durée du congé est prise en compte à 50 %
- les suspensions pour congé formation

Si un salarié est réintégré dans l'entreprise dans le cadre de la priorité de réembauchage, après que son contrat ait été rompu à la suite d'un congé maternité ou d'adoption, ou d'un licenciement pour motif économique, l'ancienneté acquise au moment de son départ est reprise.

-Lorsqu'un salarié est intégré dans le cadre d'une fusion ou d'un rachat d'Entreprise, l'ancienneté acquise est celle du contrat initial.

CHAPITRE III. REMUNERATION

16. 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.

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 :

- les majorations relatives à la durée du travail,
- la prime d'ancienneté,

- les primes et gratifications exceptionnelles,
- les gratifications annuelles ou « 13ème » mois,
- les primes pour travaux dangereux ou pénibles ou insalubres,
- les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais,
- les sommes attribuées dans le cadre d'un accord d'intéressement
- toutes primes liées aux ventes ou à l'atteinte d'objectif

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

Les salariés employés à temps partiel, ne peuvent pas être rémunérés en dessous des salaires minima, au prorata de leur temps de travail.

17. Prime d'ancienneté

Les salariés sous statut employé, agents de maîtrise et cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté après 3 ans de présence continue dans l'entreprise.

Cette prime s'ajoute au salaire de l'intéressé et figure de façon distincte sur le bulletin de paie.

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

Le montant de la prime d'ancienneté évolue chaque année de 1% par année de présence pour atteindre un plafond de 18%.

Son montant évolue chaque année et est égal au pourcentage du salaire de base du salarié concerné, selon le barème suivant :

Ancienneté (en année)	Pourcentage(du salaire de base)
3	3 %
4	4 %
5	5 %
6	6 %
7	7 %
8	8 %
9	9 %
10	10 %

11	11 %
12	12 %
13	13 %
14	14 %
15	15%
16	16%
17	17%
18 et plus	18%

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, si un collaborateur perçoit au moment de l'application du présent accord, une prime d'ancienneté supérieure à celle résultant du présent article, le montant acquis lui est maintenu.

18. Treizième mois

Tous les salariés, percevront, au mois de Novembre de chaque année, un treizième mois.

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

Pour les nouveaux embauchés, son montant sera calculé compte tenu de leur temps de travail et de leur date d'entrée dans l'établissement.

Pour les salariés bénéficiant à la date d'entrée en vigueur de l'accord d'une prime de fin d'année, le treizième mois se substituera à cette prime de fin d'année et son montant sera égal à 1/12ème du salaire de base de l'année en cours (sauf disposition particulière des contrat de travail).

La mise en application du 13ème mois sera échelonnée sur 3 ans pour les salariés qui ne bénéficient pas du 13ème mois à la date d'entrée en vigueur de l'Accord d'Entreprise selon les modalités suivantes :

-30% la première année(2009)

-30 % la deuxième année(2010)

-40 % la troisième année(2011)

A partir de 2012, tous les salariés présents ou entrants, percevront l'intégralité de leur 13ème mois.

19. Primes liées à la performance

Actuellement les salariés employés dans les magasins et au siège de Laxou bénéficient ponctuellement de primes liées à la performance.

Un accord d'Intéressement devra se substituer à ce système de primes liées à la performance.

20. Tickets restaurants

Quel que soit leur contrat de travail, les salariés bénéficient de tickets restaurant dès le 1^{er} jour de leur entrée en fonction dans l'entreprise.

Le montant des tickets restaurant est actuellement fixé à 6,50 euros, l'entreprise prenant à sa charge 60 % de cette somme.

Les salariés qui auront ont accès à un restaurant d'entreprises avec une participation de Générale de Téléphone au frais de repas auront le choix de conserver ce système ou d'opter pour des tickets restaurant.

La revalorisation du montant des tickets restaurant ou du pourcentage de prise en charge de l'entreprise est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

21. Tenue de travail

L'obligation du port d'une tenue de travail donnera droit pour son entretien une prime de nettoyage 10 MG par mois.

CHAPITRE IV. DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail applicable dans l'entreprise est déterminée par l'accord d'aménagement du temps de travail GÉNÉRALE DE TÉLÉPHONE conclu le 1^{er} janvier 2010.

22. Jours fériés

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

Les salariés employés à temps complet, bénéficient chaque année des jours fériés et chômés suivants :

1er mai
1er janvier
Lundi de Pâques
8 mai
Ascension
14 juillet
15 août
Toussaint
11 novembre
25 décembre

Le lundi de Pentecôte, correspond dans l'entreprise, à la journée de solidarité. Il est considéré comme un jour férié chômé et le paiement cette journée est à la charge de l'employeur.

23. Congés payés

1) Acquisition des congés

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 et notamment des dispositions de l'accord d'aménagement du temps de travail GENERALE DE TELEPHONE conclu le 1 janvier 2010. Néanmoins, les parties signataires conviennent de décompter les congés payés en jours ouvrés.

Les collaborateurs justifiant d'une ancienneté ininterrompue dans l'entreprise d'au moins 10 ans bénéficient de jours de congés payés supplémentaires par rapport aux congés annuels légaux, 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.

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 quelque sanction.

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

3) Prise de congés

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.

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.

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 l'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.

L'ordre des départs en congé par magasin ou service s'effectue en fonction des nécessités de service, et en tenant compte des désirs particuliers des salariés ; dans ce cadre, la hiérarchie s'efforcera de mettre en place une programmation équitable, par roulement, des congés qui sera portée à la connaissance des salariés, avec toutes les explications nécessaires, aussitôt que possible et au moins un mois avant le départ en congé.

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.

5) Congés simultanés :

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

6) Salariés étrangers ou d'origine étrangère ou originaires de départements et territoires d'outre mer :

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 suspend le cours des congés. Les congés non pris sont soit reportés après la maladie, soit pris ultérieurement.

CHAPITRE V. EMPLOI ET DISPOSITIONS PARTICULIERES

24. Egalité professionnelle des salariés

Les parties signataires du présent accord affirment la nécessité de respecter les principes de non discrimination et d'égalité de traitement professionnel entre les salariés en faisant abstraction :

- du sexe
- de l'orientation sexuelle
- des mœurs
- de l'âge
- de la situation de famille ou de la grossesse

- des origines
- de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation
- des opinions politiques
- des activités syndicales ou de représentation du personnel
- des convictions religieuses
- de l'apparence physique
- du patronyme
- de l'état de santé ou du handicap
- du lieu de résidence

L'entreprise s'engage à se conformer aux dispositions du code du travail et à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, de rémunération, d'affectation, de formation professionnelle et de déroulement de carrière.

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.

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

Les femmes se verront attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité, maladies, congés parentaux, y fassent obstacle.

25. Visites médicales

Les services de santé au travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage, puis tous les 24 mois. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'embauchage du candidat à un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance spéciale et feront obligatoirement l'objet d'un examen médical tous les 12 mois.

Par ailleurs, tout salarié peut bénéficier d'un ou plusieurs examens médicaux, à sa demande ou à la demande de l'entreprise.

Tout salarié doit bénéficier d'une visite médicale de reprise, au plus tard dans un délai de huit jours après la fin de son arrêt de travail, dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle
- après un congé maternité.
- après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident de travail.

- après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé

26. 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.

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés
- décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau - parent : 2 jours ouvrés
- décès d'un frère ou d'un beau-frère, d'une sœur ou belle sœur : 3 jours ouvrés
- entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire et sixième : 4 heures

Lorsque le décès nécessite un déplacement à plus de 100 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 renouvelables avant 4 ans

c) Garde d'un enfant malade :

Le salarié ayant dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à un an bénéficie d'une autorisation d'absence (sans perte de rémunération mensuelle) en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant mineur 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 mineur, 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.

Le salarié devra respecter un délai de prévenance minimal de 48 heures, sauf en cas d'hospitalisation d'urgence.

27. Travail des femmes – Maternité – Adoption – congés parental d'éducation – éducation des enfants

1) 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 accordée afin de lui permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions à son poste de travail.

Les salariées en état de grossesse, qui ne peuvent pas continuer à tenir leur emploi habituel ont la possibilité momentanément d'occuper, après avis d'aptitude du médecin du travail, un autre poste. Elles 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 pour chacun des examens prénataux 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'une salariée souhaitant travailler en nocturne, l'employeur ne pourra imposer à une salariée plus de deux nocturnes par semaine.

2) 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.

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.

3) Éducation 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.

28. Emploi des seniors

a) Principe de non-discrimination

En application de l'article 34, l'entreprise affirme son attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de promotion professionnelle et de rémunération.

1) Recrutement et mobilité

Les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité interne doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur les qualifications des candidats et leur expérience.

L'âge ne peut ainsi constituer un facteur discriminant. A ce titre, les offres d'emploi externes ou internes ne peuvent mentionner un critère d'âge.

2) Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle continue doit être accessible à tous les salariés, sans considération d'âge ou d'ancienneté.

3) Promotion et rémunération

La politique de rémunération et de gestion des carrières de l'entreprise ne peut être discriminante, notamment par rapport à l'âge.

Le critère d'âge ne peut ainsi être retenu pour refuser à un salarié d'occuper un emploi, quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

b) Mesures spécifiques de maintien et de développement dans l'emploi

1) Engagement de maintien dans l'emploi

L'entreprise s'engage à ce que sur une durée de trois ans, de 2010 à 2012 inclus, le taux de départ * des salariés de 55 ans et plus soit inférieur à celui de l'ensemble des salariés de moins de 55 ans.

Ce taux de départ ne tiendra compte que des seuls salariés sous contrat à durée indéterminée, et les départs en retraite à l'initiative du salarié ne seront pas pris en compte.

** rapport pour une même population entre le nombre des départs et l'effectif total*

Si le respect de l'engagement de l'entreprise doit être constaté au terme de la période de trois ans, un suivi annuel sera effectué et communiqué au comité d'entreprise lors de l'examen du bilan social.

2) Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Il est proposé à chaque salarié, à partir de 45 ans, un entretien de 2ème partie de carrière, afin de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi au sein de l'entreprise, sur sa situation et son évolution professionnelle, ses compétences, ses besoins de formation. Cet entretien est distinct de l'entretien professionnel conduit par le responsable hiérarchique, concernant l'ensemble des collaborateurs.

Par la suite, et tous les 2 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de 2ème partie de carrière.

Ces entretiens sont conduits par une personne qualifiée, désignée par l'entreprise. L'entretien fait l'objet d'un compte rendu rédigé par le représentant de la direction à partir d'un imprimé formaté.

Ce compte rendu est signé par les deux parties, et remis au salarié. Une copie est transmise au Responsable hiérarchique concerné ainsi qu'à la direction de la formation.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés les sujets suivants :

- le projet professionnel du salarié
- ses souhaits éventuels de mobilité
- ses besoins de formation
- l'utilisation des dispositifs de type DIF, bilan de compétences, VAE ...
- l'aménagement éventuel de ses conditions d'emploi

3) Aménagement du temps de travail pour les salariés de plus de 50 ans

Les salariés de plus de cinquante ans pourront demander un aménagement ou réduction de son temps de travail.

4) Accès à la formation pour les salariés de plus de 45 ans

Les salariés de plus de quarante cinq ans auront un accès privilégié à la formation.

5) Modalités d'application du DIF aux salariés de plus de 50 ans

Chaque salarié employé sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, et justifiant d'un an d'ancienneté au 1er mai, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF) qui relève de sa seule initiative.

Ce droit, d'une durée de 21 heures par an pour un salarié employé à temps complet ou au moins à 80 % d'un temps complet, se cumule chaque année en mai dans la limite de 126 heures.

Pour un salarié employé à temps partiel sur une base inférieure à 80 % d'un temps complet, les droits au DIF sont calculés au prorata de son temps de travail.

Les droits au DIF sont communiqués au salarié chaque année avec son bulletin de salaire du mois de mai.

Les formations suivies par le collaborateur dans le cadre du DIF peuvent se situer en dehors du temps de travail. Dans cette hypothèse, elles sont indemnisées sur la base de 50% du salaire horaire net.

Avec l'accord de l'entreprise, le salarié peut décider d'utiliser son DIF pendant le temps de travail en bénéficiant du maintien de sa rémunération. Dans cette hypothèse, la formation suivie doit avoir pour objet de préserver l'employabilité du salarié.

Les frais pédagogiques liés au DIF sont pris en charge par l'entreprise.

Lorsqu'une action de formation est déterminée comme nécessaire, dans le cadre de l'entretien de deuxième partie de carrière afin d'atteindre ses objectifs professionnels, le collaborateur de plus de 45 ans est prioritaire pour utiliser son droit au DIF afin de la réaliser.

6) Bilans de compétences

Les bilans de compétences ont pour objet de permettre aux collaborateurs, avec l'aide d'organismes habilités, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant un projet de formation.

La réalisation d'un bilan de compétences ne peut excéder 24 heures du temps de travail et relève d'un strict volontariat de la part du salarié concerné.

Dans ce cadre, afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour sa seconde partie de carrière, tout salarié âgé de plus de 45 ans avec une ancienneté minimum de 5

ans, peut bénéficier d'une autorisation d'absence afin de réaliser un bilan de compétences.

Ce bilan de compétences est pris en charge dans le cadre d'un congé individuel de formation financé par le Fongecif.

En cas de refus de prise en charge du congé individuel de formation par le Fongecif, le salarié est prioritaire au sein de l'entreprise pour réaliser ce bilan de compétence par l'utilisation de son DIF.

7) Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à une personne de faire reconnaître l'expérience qu'elle a acquise, afin d'acquérir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Ce dispositif apparaît particulièrement adapté à la situation des collaborateurs seniors, un grand nombre d'entre eux ayant acquis une compétence au cours de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise qui excède de beaucoup leur niveau de formation scolaire ou universitaire.

L'entreprise apporte une aide matérielle, et peut conseiller tout salarié âgé de plus de 45 ans et bénéficiant d'une ancienneté minimum de 5 ans, qui décide d'entamer un processus de VAE.

A cette fin, il bénéficie d'un congé de validation des acquis dont la durée ne peut excéder 24 heures de travail afin de pouvoir préparer sa VAE.

Le salarié sollicite une demande de prise en charge de la rémunération de ce congé auprès du Fongecif.

En cas de refus de l'organisme, le salarié âgé de plus de 45 ans et bénéficiant d'une ancienneté minimum de 5 ans est prioritaire pour réaliser son congé de validation en dehors de son temps de travail, dans le cadre du DIF.

CHAPITRE VI : MALADIE ET ACCIDENT

29. Incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail

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

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

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

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.

Lorsque, la durée de l'absence est supérieure à 1 an et passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourrait être envisagé, si la bonne marche de l'entreprise devait 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.

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, l'entreprise 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.

30. Indemnisation du salarié en cas de maladie ou accident

Les parties signataires décident de remplacer les conditions d'indemnisation des salariés en arrêt de maladie ou d'accident de travail définies, par les dispositions suivantes, considérant qu'elles sont globalement plus favorables que les dispositions légales et conventionnelles.

Après un an d'ancienneté, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, le collaborateur perçoit une indemnisation versée par l'entreprise, dont sont déduites les indemnités versées par la sécurité sociale et le cas échéant celles réglées dans le cadre d'un régime de prévoyance.

Les droits à indemnisation sont définis de la façon suivante :

- 1 jour de carence correspondant au 1^{er} jour de l'arrêt avec la possibilité d'utiliser le compte épargne temps.
- du 2^{ème} au 90^{ème} jour d'arrêt inclus, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler

- au-delà, 75 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler

Ces durées maximales d'indemnisation à 90 et 75 % sont augmentées chacune de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacune d'entre elles ne puisse excéder 120 jours.

Si plusieurs congés de maladie ont été accordés au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne peut excéder, au cours de cette même période, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Les interruptions pour accident de travail ou maladie professionnelle ne sont pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette disposition.

Les arrêts pour cause d'accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou de maladie professionnelle sont indemnisés dès le 1^{er} jour de l'arrêt à 100 % de la rémunération brute, selon les temps d'indemnisation décrits ci-dessus.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières et des indemnités de la sécurité sociale, ne peut être supérieur au salaire net qu'il aurait perçu, s'il avait continué à travailler.

En cas de maladie ou d'accident de trajet dûment justifié, le salarié, quel que soit son statut, recevra une indemnisation versée par l'entreprise 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 pour le maintien de sa rémunération (ou pour compenser le jour de carence).

Les absences pour maladie n'entraînent pas de suspension d'acquisition de congés.

31. Régimes de prévoyance unique et de remboursement des frais de santé

1) Prévoyance

Quelle que soit son ancienneté ou son contrat de travail, tout salarié de Générale de Téléphone bénéficie obligatoirement de la couverture d'un régime de prévoyance, financé conjointement par l'entreprise et le salarié.

Le régime de prévoyance assure les prestations suivantes :

- en cas de décès, versement d'un capital, et le cas échéant d'une rente d'éducation et/ou d'une rente de conjoint
- en cas d'incapacité de travail, versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale
- en cas d'invalidité permanente, versement d'une rente d'invalidité complétant celle de la sécurité sociale

Le détail des garanties relatives à ces différentes prestations est indépendante du statut des salariés concernés.

2) Frais de santé

Les salariés de Générale de Téléphone sont couverts par un régime obligatoire de remboursement des frais de santé.

Les collaborateurs présents au 1^{er} janvier 2009, ainsi que les salariés recrutés ultérieurement pour une durée déterminée, ont la possibilité de refuser d'adhérer au régime santé.

Les régimes de remboursement des frais de santé sont financés par les participations conjointes du salarié et de l'entreprise.

3) 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.

1) Conditions d'ouverture

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

- o Licenciement y compris pour motif économique
- o Démission
- o Rupture conventionnelle du CDI
- o Fin de CDD (ce point fait l'objet de négociation entre les parties)

Les salariés concernés feront l'objet d'une information par l'employeur précisant les modalités de la portabilité.

4) Durée du maintien

Les salariés qui verraient leur contrat rompu dans les conditions précisées ci-dessus 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.

5) 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.

6) Les prestations (Prévoyance/Frais de Santé)

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

7) 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 VII – RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

32. Résiliation du contrat de travail - Préavis

1) Démission

La démission d'un collaborateur ne se présume pas. La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié est notifiée par un courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, ou remis en main propre contre récépissé. Ce courrier doit mentionner la date du début du préavis.

Lorsque la démission intervient après la période d'essai, le préavis dû par le salarié est déterminé comme suit :

- employés : 1 mois
- agents de maîtrise : 2 mois
- cadres : 3 mois

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

La durée du préavis peut être réduite à la demande du salarié, après accord de l'employeur. Dans cette hypothèse, le reliquat de préavis non effectué ne donne pas lieu à rémunération.

2) Licenciement

Sauf dans les cas de faute grave ou lourde, ou en cas de force majeure, le contrat de travail ne peut être rompu par l'employeur après la période d'essai, que sous réserve d'un délai de préavis défini comme suit :

- employés : 1 mois porté à 2 mois si l'ancienneté est d'au moins 2 ans
- agents de maîtrise : 1 mois porté à 2 mois si l'ancienneté est d'au moins 2 ans
- cadres : 4 mois

En cas de licenciement, les collaborateurs âgés de 50 ans et plus et justifiant de 10 ans d'ancienneté verront les délais-congés ci-dessus arrêtés augmentés d'1 mois.

La résiliation du contrat de travail est obligatoirement notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception. La date de présentation du courrier de licenciement marque le point de départ du délai de préavis.

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

Le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise.

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

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

L'employeur peut dispenser le collaborateur d'effectuer tout ou partie de son préavis en contre partie du versement d'une indemnité compensant intégralement la perte de rémunération.

Pendant la durée de son préavis, le collaborateur est autorisé, pendant la période du délai-congé, à s'absenter de son lieu de travail pendant un nombre d'heures égal à 2 heures par jour pour recherche d'emploi, jusqu'au moment où il retrouve un nouvel emploi. Pour les salariés employés à temps partiel, cette disposition s'applique au prorata de leur temps de travail au cours des 12 mois précédents.

Ces heures intégralement rémunérées sont prises d'un commun accord, entre l'intéressé et l'employeur. A défaut d'accord entre les parties, ces heures sont prises à raison d'un jour à l'initiative du collaborateur, un jour à l'initiative de l'employeur, à raison de 2 jours au plus par semaine. Si l'employeur y consent, ces heures d'absences pourront être groupées selon un planning qui devra être déterminé à l'avance et notifié par écrit.

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.

Les dispositions seront prises pour que les documents nécessaires aux formalités d'inscription au Pôle Emploi parviennent aux intéressés dans les 8 jours de la rupture du contrat.

Lorsque l'employeur prévoit une diminution d'activité risquant d'entraîner des licenciements, il devra en aviser les Instances prévues par la réglementation en vigueur, et notamment le Comité d'Etablissement, en le consultant sur les mesures à prendre.

Si, en dernier ressort, il doit être procédé à un ou des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement pour chaque nature d'emploi sera déterminé en tenant compte, notamment, des charges familiales et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Il sera porté une attention toute particulière au personnel concerné pouvant présenter des difficultés de reclassement, notamment compte tenu de leur état de santé.

Le personnel ainsi licencié aura priorité de réemploi, pendant 1 an, à condition d'en manifester le désir dans un délai de 4 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail. Cette priorité cessera si l'intéressé a refusé la première offre de réembauche qui lui a été faite dans des conditions d'emploi équivalentes ou n'a pas répondu à celle-ci dans un délai d'un mois.

Tout salarié doit recevoir au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, et à sa demande, les emplois successivement occupés dans l'Etablissement ainsi que les périodes.

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.

33. 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 ont droit sauf en cas de faute lourde, 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, cette indemnité est portée à 2/5 de mois par année de présence, pour toutes les catégories.

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 par tranche de 5 ans.

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

34. Départ en retraite

Trois mois avant l'anniversaire du salarié (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), l'employeur 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 65ème anniversaire du salarié et au titre des quatre années suivantes, c'est-à-dire au titre des 66ème, 67ème, 68ème et 69ème anniversaire.

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)

Ancienneté en années	Coefficient à appliquer au salaire mensuel
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
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 : + 0,20 par année supplémentaire

CHAPITRE VIII – HYGIENE ET SECURITE

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail et préserver la santé des salariés occupés dans l'Entreprise.

Le Comité d'Entreprise, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les délégués du personnel participeront chacun en ce qui les concerne à l'application des dispositions du présent article.

L'employeur s'entoure de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité, et met en œuvre des stages de formation à la sécurité.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle.

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des salariés à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété

Le médecin du travail de l'entreprise sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

CHAPITRE IX – LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de son état de santé ou de son handicap.

CHAPITRE X – PANNEAU D'AFFICHAGE

Les organisations syndicales de l'entreprise peuvent faire parvenir leur information sur les magasins et les Sièges Sociaux et Administratifs.

Le coût d'expédition reste à la charge de l'Entreprise.

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.

Aux Sièges, 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.

CHAPITRE XI – REPRESENTATION DU PERSONNEL

Les modalités de mise en place et de fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel s'exerce dans le cadre des textes législatifs, réglementaires et conventionnels et plus particulièrement dans le cadre de l'accord sur le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel

CHAPITRE XII – DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à la Direction les réclamations individuelles ou collectives, dans les formes prévues par la loi, et relatives aux salaires, classifications, et toutes les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles concernant la protection des salariés.

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par la Direction de l'Etablissement une fois par mois. En dehors de ces réunions, les délégués sont reçus collectivement ou individuellement, en cas d'urgence, sur leur demande ou celle de la Direction.

ANNEXE 1 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS