

# Accord d'Etablissement

## **Article I - Objet de l'Accord d'Etablissement - Champ d'application**

Le présent contrat règle sur le territoire français les rapports de travail au sein de l'établissement Photo Service et Color Photo France.

## **Article II - Durée de l'Accord - Dénonciation et Révision**

1) Le présent accord est signé pour une période indéterminée et prend effet au premier jour du mois suivant la réalisation de la fusion juridique entre les sociétés PHOTO SERVICE et COLOR PHOTO France.

2) La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes.

3) La partie dénonçant l'accord ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les trente jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

4) Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle prescription légale et ne s'appliquant pas aux questions de salaires.

5) L'application du présent accord sera suivie par une commission spécialisée composée de représentants de la direction, et d'une délégation syndicale composée de 2 personnes par organisation signataire du présent accord.

Si un différend venait à survenir entre les parties quant à l'interprétation du présent accord, les parties signataires s'engagent à saisir la commission spécialisée qui proposera toutes suggestions en vue de la solution du différend.

En cas de désaccord, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

## **Article III - Avantages acquis**

Le présent accord ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages acquis dans les accords collectif antérieurs et remplace les clauses inscrites aux contrats individuels concernant exclusivement les articles du présent accord à la date de signature de celui-ci, chaque fois que celles-ci seront globalement moins avantageuses ou équivalentes .

## **Article IV - Dispositions concernant le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion**

Les parties signataires du présent accord reconnaissent à chacune la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix, et la liberté, pour les syndicats d'exercer leur action conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles.

Les parties signataires s'engagent à ne pas prendre en compte en aucun cas dans les relations de travail au sein de l'établissement, les origines, les croyances, les opinions ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

## **Article V - Panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage sont réservés aux communications des organisations syndicales et des autres instances représentatives du personnel.

Ces panneaux sont placés et conservés en bon état en des endroits accessibles au personnel, au siège de la Société ainsi que dans les magasins.

Les règles de mise en place et de fonctionnement des panneaux d'affichage s'exercent 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 signé le 3 Juillet 1997.

Les communications syndicales doivent être affichées sur les panneaux prévus à cet effet.

## **Article VI- Représentation 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 signé le 3 Juillet 1997 et de ses avenants entre la Direction de l'établissement PHOTO SERVICE, COLOR PHOTO FRANCE et les Organisations Syndicales Représentatives : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, et CGT-FO.

## **Article VII- Délégués 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, règlementaires 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.

## **Article VIII- Comité d'Etablissement**

Les dispositions relatives au Comité d'Etablissement sont réglées par la législation en vigueur.

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

Concernant le financement du Comité d'Etablissement pour les activités sociales, les parties signataires conviennent que la subvention allouée d'une part par PHOTO SERVICE et d'autre part par COLOR PHOTO FRANCE sera fixée à 0,9% de la masse salariale à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2000, puis à 1% de la masse salariale à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2000.

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

## **Article IX - Embauche**

1) Période d'essai - les modalités et la durée de la période d'essai sont définies ci-après :

- Employés : 1 mois
- Agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois

Ces durées sont renouvelables une fois. Cependant, en ce qui concerne la catégorie Employés, le renouvellement ne sera pas possible lorsque le salarié concerné pourra justifier d'au moins une année d'expérience, préalable à la prise de fonction, dans la branche photographique.

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.

2) Visite médicale d'embauche - La visite médicale d'embauche est obligatoire avant l'expiration de la période d'essai.

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

4) Emploi obligatoire de certaines catégories de salariés - Il est entendu que les dispositions du présent accord ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

## **Article X - Dossier du personnel**

Toute personne peut avoir accès à son dossier ainsi qu'à toutes les données informatiques le concernant.

Tout salarié peut donner un pouvoir écrit à un autre salarié de l'établissement pour accéder à son dossier

## **Article XI - Résiliation du contrat de travail**

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

	Moins de 2 ans	Plus de 2 ans
EMPLOYES	1 mois	2 mois 1 mois en cas de démission
TECHNIC. /AGENT MAIT.	1 mois	2 mois
CADRES	3 mois	3 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 sera confirmé obligatoirement par une lettre recommandée avec accusé de réception.

En application des articles L 122-14 ou L 122-41 du Code du Travail, cette lettre sera précédée d'une convocation à un entretien de l'employeur avec le salarié où sera discuté le motif de licenciement envisagé.

Conformément aux articles précédemment cités, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'établissement.

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 perçue 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.

En cas de licenciement, sauf pour faute lourde et faute grave, le salarié licencié est autorisé, pendant la période du délai-congé, à s'absenter pendant un nombre d'heures égal à 2 heures par jour pour recherche d'emploi.

Les absences seront fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. 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 aucun cas, ces heures ne pourront être prises d'avance.

Ces absence ne donneront pas lieu à retenues sur salaire et les heures non utilisées ne seront pas rémunérées.

En cas de licenciement économique, pour un salarié qui a trouvé un nouvel emploi, des facilités lui seront accordées, sur justification, pour lui permettre d'occuper un nouvel emploi. Le salarié n'aura à verser et ne recevra aucune indemnité pour inobservation du préavis.

En tant que de besoin, les dispositions seront prises pour que les documents nécessaires aux formalités d'inscription aux ASSEDIC parviennent aux intéressés dans les 8 jours de la rupture du contrat.

## **Article XII - Ancienneté dans l'établissement**

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

Sont considérés comme temps de présence continue :

- le temps passé au sein de l'établissement 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 maximale de trois ans

- les suspensions pour accident du travail et maladie professionnelle,

- les suspensions pour congé maternité et congé d'adoption,

- les suspensions pour congé parental d'éducation dans les conditions suivantes

- a) congé à temps partiel : le temps du congé est pris en compte à raison de 100%,

- b) congé à temps complet : le temps du congé est pris en compte à raison de 50%.

- les suspensions pour congé formation.

Lorsque le contrat de travail aura été interrompu pour les cas suivants :

- 1) Après un congé maternité ou d'adoption (article L122-28 du Code du Travail)

Après une démission pendant la période du congé maternité, dans l'année qui suit la rupture du contrat, la salariée peut demander par lettre recommandée, 15 jours à l'avance , à bénéficier d'une priorité de réembauchage. Dans cette hypothèse l'ancienneté acquise, par la salariée, au moment de son départ, sera reprise.

- 2) licenciement économique

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.

## Article XIII - Prime d'ancienneté

### 1) Bénéficiaires

Tous les salariés, s'ils ont au moins 3 ans d'ancienneté dans l'établissement, bénéficient de la prime d'ancienneté prévue ci-dessous et en fonction des qualifications suivantes :

<b>Magasin</b>	<b>Centre d'Appui (exemples)</b>	<b>Montant</b>
- Assistant Laboratoire -Assistant Laboratoire confirmé	- Employé Bureau - Aide Comptable 1er échelon - Opérateur de saisie	55 F/mois x nombre d'années d'ancienneté
- Assistant Qualifié - Assistant Hautement Qualifié	Aide Comptable 2 <sup>ème</sup> échelon - Secrétaire 1er échelon	58 F/mois x nombre d'années d'ancienneté
- Adjoint au Responsable - Responsable de Magasin	- Comptable 1er et 2ème échelon - Technicien fonction bureautique - Analyste programmeur - Secrétaire 2ème échelon - Assistant Direction - Formateur - Technicien 1er et 2ème échelon	70 F/mois x nombre d'années d'ancienneté
- Tout salarié ayant le statut cadre ( Directeur de Magasin)	- Tout salarié ayant le statut cadre	86 F/mois x nombre d'années d'ancienneté

### 2) Règles de calcul

Le montant de la prime d'ancienneté évolue, chaque année, selon l'ancienneté du salarié avec un maximum de 20 années de présence dans l'établissement.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base de l'intéressé et figure à part sur le bulletin de salaire.

Le montant de la prime d'ancienneté est proraté en fonction du temps de travail en ce qui concerne les salariés travaillant en temps partiel.

Les valeurs arrêtées ci-dessus feront l'objet d'un examen annuel avec les N.A.O.

#### **Article XIV- Evolution dans l'Etablissement**

La Direction procède sous sa responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou à créer.

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'établissement, l'employeur - en cas de vacance ou de création de poste - fera appel en priorité aux salariés travaillant dans l'Etablissement.

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.

#### **Article XV- Durée du travail**

Au jour de la signature des présentes, la durée hebdomadaire normale du travail dans l'établissement est de 39 heures. Ses modalités d'application sont réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Sans attendre la fin du temps consacré à la négociation du présent accord, et suite à un accord de méthode signé le 18 mars 1998, entre la Direction de l'Etablissement et l'ensemble des Organisations Syndicales, les parties signataires ont déjà entamé un programme de rencontres pour examiner les modalités de mise en œuvre d'un aménagement et d'une réduction du temps de travail pour tenir compte, d'une part de l'évolution de la législation en la matière, d'autre part de la spécificité et des contraintes de l'établissement, enfin des aspirations personnelles et professionnelles des salariés.

Dans l'attente du résultat de ces négociations, les parties conviennent, pour tout ce qui concerne le temps de travail :

- durée du travail,
- horaires,
- heures supplémentaires,
- travail du Dimanche et des jours fériés,
- travail de nuit,
- temps partiel,
- réduction d'activité,
- congés payés liés à l'ancienneté,
- rappel en dehors du temps de travail,
- prime de vacances,...

de se référer, à la date de signature du présent accord, respectivement, pour les salariés de Photo Service et pour les salariés de Color Photo France, aux dispositions applicables antérieurement, conformément à l'article III du présent accord .

## **Article XVI- Jours fériés**

Les jours fériés payés sont les suivants:

Jour férié légalement chômé :

1er mai

Jours fériés ordinaires :

1er janvier

Lundi de Pâques

8 mai

Ascension

Lundi de Pentecôte

14 juillet

15 août

Toussaint

11 novembre

25 décembre

Pour les magasins d'Alsace-Lorraine, le Vendredi Saint et le 26 décembre sont considérés comme jours fériés ordinaires.

En règle générale, les jours fériés sont chômés et payés conformément à la législation concernant le 1<sup>er</sup> mai.

## **Article XVII - Arrêt de travail**

En cas d'arrêt de travail imputable à l'Etablissement 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 XVIII - Maternité - Adoption**

Le statut des femmes en état de grossesse est conforme aux dispositions des articles L 122-25 et suivants du Code du Travail.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de la salariée en état de grossesse, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

Le salarié à qui est confié un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption a droit, sur présentation à l'Etablissement du document délivré par le service départemental d'aide social à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée, de suspendre son contrat de travail, conformément à l'alinéa 6 de l'article L 122-26 du Code de Travail.

Le salarié devra, en conformité avec la législation en vigueur, avertir l'Etablissement 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.

La mère allaitant aura droit pendant 1 an à compter de l'accouchement à s'absenter une heure rémunérée par jour, après présentation d'un certificat médical le constatant.

Après un an de présence dans l'Etablissement, le salarié percevra, au début du congé de maternité ou d'adoption tel qu'il est prévu par la législation de la sécurité sociale, une allocation forfaitaire équivalent 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.

A la demande de la salariée ou de l'employeur, après avis conforme du Médecin du Travail, un aménagement de son poste de travail ou une affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée, plus approprié à son statut de femme enceinte, sera possible .

A partir du 4ème mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin un quart d'heure après et à sortir le soir un quart d'heure avant son horaire normal de travail, sans perte de salaire.

Toutefois, il peut être convenu entre la salariée et son supérieur hiérarchique d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée.

## **Article XIX - Déplacement**

### **1) Principe**

Tout salarié peut-être amené à se déplacer, temporairement et à la demande de la hiérarchie, hors de son lieu habituel de travail, soit dans le cadre des activités propres à son poste de travail, soit pour tenir un poste vacant dans un autre magasin.

Ce déplacement ne peut être supérieur à 40 kilomètres du lieu de travail habituel, ou nécessiter un temps de trajet complémentaire, aller ou retour, supérieur à 1 heure.

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 peut être utilisé à des fins disciplinaires.

### **2) Délai de prévenance**

Dans le cadre des conditions prévues au contrat de travail, tout déplacement de courte durée (une semaine au plus), ne pourra être refusé par le salarié sans qu'il soit besoin de respecter un quelconque délai de prévenance.

Pour les déplacements de plus d'une semaine, le salarié sera averti un jour à l'avance, sauf cas d'urgence nécessité par les besoins du service.

### **3) Remboursement des frais**

Tout déplacement nécessité pour des raisons de service entraînant des frais supplémentaires de la part du salarié donnera lieu à remboursement selon les modalités suivantes:

3.1) Respect des règles en vigueur dans l'entreprise sur l'engagement de frais de déplacements et sur la demande de remboursement de ces mêmes frais.

3.2) Remboursement sur la base des frais réels engagés, sur justificatifs de dépenses et dans la limite:

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

La location d'un véhicule, tout comme l'utilisation d'un véhicule personnel reste soumis à l'accord préalable du responsable hiérarchique direct. Dans ce cas, le remboursement des frais kilométriques sera calculé sur la base du barème en vigueur dans l'établissement (voir annexe).

- pour les frais de mission (repas et hébergement): des plafonds en vigueur dans l'Etablissement au jour du déplacement et communiqués chaque année.( Voir barème en annexe)

## **Article XX - Mutation**

### 1) Principe

Dans le cadre de l'amélioration de l'organisation et de la performance des équipes, ainsi que du développement individuel des carrières ou du maintien de l'emploi, en cas de restructuration ou de transfert d'activité, l'employeur peut être amené à proposer une mutation interne à l'établissement.

Etant donc un acte de gestion à l'initiative de l'employeur, la mutation interne peut s'entendre inter-secteurs, et ne doit pas avoir pour origine un motif disciplinaire; il y a lieu de rappeler qu'une sanction de mutation disciplinaire relève uniquement de règles et procédures prévues par le règlement intérieur de l'Etablissement.

Toute mutation sera précédée d'une information préalable.

Pour les conditions matérielles accompagnant la mutation, l'employeur tiendra compte de la situation de famille et des conditions de trajet de l'intéressé.

Si cette mutation n'est pas prévue au contrat de travail, les éléments de la mutation feront l'objet d'une confirmation écrite dans les huit jours.

A compter de la confirmation écrite, un délai de réflexion maximum d'un mois est prévu pendant lequel le salarié devra accepter ou refuser la mutation demandée.

En cas de refus, la rupture du contrat de travail qui pourrait en découler ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié.

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

Il doit effectuer sa demande par écrit auprès du responsable de secteur compétent, avec une copie adressée à la direction des ressources humaines.

Ces demandes sont étudiées avec le plus grand soin, chaque fois qu'un poste compatible avec la qualification de l'intéressé se trouve être disponible dans la région concernée.

## 2) Changement de résidence imposé par une mutation

2.1) Un salarié acceptant la mutation aura droit au remboursement de ses frais de déménagement dans les conditions suivantes:

Remboursement des frais de déménagement engagés dans la limite de 100%, après présentation préalable de 3 devis et accord de la Direction.

2.2) Par ailleurs, le salarié bénéficiera pour son déménagement d'un congé exceptionnel de 2 jours rémunérés par l'employeur, ce congé pouvant être utilisé, par anticipation, pour la recherche d'un logement.

2.3) Pour le déménagement, le salarié bénéficiera d'une prime dite "prime de réinstallation" d'un montant de 5 000 Frs brut

## **Article XXI - Maladie et accident**

### 1) Principe

Les absences résultant de maladie ou d'accident de trajet ou de travail, justifiées par l'intéressé dans les 2 jours ouvrables, sauf cas de force majeure, ne constituent pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

### 2) Modalités de prévenance

Le salarié indisponible pour une maladie ou un accident de trajet ou de travail, préviendra son responsable hiérarchique le jour même et, en cas de prolongation d'arrêt de travail, le signalera à son Responsable, au plus tard la veille du jour initialement prévu pour la reprise. Dans tous les cas, il enverra son arrêt de travail et/ou la prolongation, dans les 48 heures, au Service du Personnel.

Au reçu de l'arrêt de travail, l'employeur pourra faire procéder à une contre visite.

### 3) Indemnisation

3.1) Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident de trajet dûment justifié, le salarié, quelque soit son statut, recevra une indemnisation versée par l'employeur, dont sera déduit le montant des indemnités versées par les organismes de Sécurité Sociale (et reversées, par subrogation, par l'employeur) ainsi que, le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

3.2) L'indemnisation qui sera versée est la suivante :

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

- du 2<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> 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 Sécurité Sociale et des indemnités conventionnelles, ne peut être supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant la même période.

3.3) Les durées d'indemnisation aux taux de 90% et de 75% seront augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de celles prévues au 3.2 du présent article, sans que chacune d'elles puisse dépasser 120 jours.

3.4) Les accidents de travail reconnus sont indemnisés à 100% de la rémunération brute, dès le premier jour et sans condition d'ancienneté.

3.5) Si plusieurs congés de maladie sont constatés au cours d'une même période de 12 mois\*, 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, étant précisé, cependant, que les interruptions pour accident de travail ne seront pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

\* La période de 12 mois se définit comme précédant le dernier arrêt de travail.

#### 4) Mise en place d'un régime de prévoyance

Afin d'améliorer la protection sociale du personnel de l'Etablissement, il est convenu entre les parties signataires du présent accord, la mise en place, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 1999, d'un régime de prévoyance pour les collaborateurs employés.

Ce régime de prévoyance interviendra, en cas d'incapacité de travail, à compter du 91<sup>ème</sup> jour consécutif d'arrêt de travail. Le montant des indemnités journalières versées au salarié correspondra à 75% de sa rémunération brute, compte tenu des prestations versées par la sécurité sociale, ou tout autre régime complémentaire. L'application de l'alinéa 3.3) du présent article pourra avoir pour effet de porter le montant de l'indemnité à 90% de la rémunération brute.

Ce régime de prévoyance mettra, d'autre part, en place un système d'indemnisation en cas d'invalidité permanente (2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie), assurant à l'intéressé un revenu équivalent à 75% de sa rémunération brute, compte tenu des prestations versées par la sécurité sociale, ou tout autre régime complémentaire.

Enfin, par ce régime de prévoyance, le personnel concerné sera couvert par une assurance décès, d'un montant équivalent à 1 an de salaire, ainsi que par une rente - éducation de :

- 8% du salaire annuel par enfant de moins de 11 ans
- 12% du salaire annuel par enfant de 12 à 15 ans

-15% du salaire annuel par enfant de 16 à 18 ans

La répartition, entre l'employeur et les salariés, des cotisations à ce régime de prévoyance sera définie ultérieurement.

### 5) Remplacement

Lorsque la durée de l'absence pour maladie est supérieure à 6 mois 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.

## **Article XXII - Congés payés**

### 1) Acquisition

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

Néanmoins, les parties signataires conviennent de décompter les congés payés en jours ouvrés dès le 1<sup>er</sup> juin 1999.

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

Les congés payés acquis à la date du 1<sup>er</sup> juin 1999 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 :

- 2,08 jours ouvrés si entrée entre le 1<sup>er</sup> et le 3 du mois
- 1,67 jour ouvré si entrée entre le 4 et le 6 du mois
- 1,25 jour ouvré si entrée entre le 7 et le 12 du mois
- 0,83 jour ouvré si entrée entre le 13 et le 18 du mois
- 0,42 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) Prise de congés

Les périodes principales de congés payés sont fixées par l'employeur après consultation des instances de représentation du personnel.

En fonction de l'activité Service Clients qui concerne chaque magasin ou service, l'employeur informe les salariés des périodes qui s'avèrent les plus favorables aux départs en congés, et de celles pour lesquelles, les possibilités de congés sont occultées.

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.

### 3) 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.

### 4) Rappel pendant les congés payés

Dans le cas de force majeure et exceptionnel ou un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service et à la demande de l'employeur, il sera accordé un jour supplémentaire de congé. Le temps de voyage sera considéré comme du temps de travail.

Les frais de voyage occasionnés par ce rappel seront remboursés sur présentation de justificatifs.

### 5) Jours de fractionnement

Un congé supplémentaire sera accordé de:

- 1 jour dans le cas où le solde du congé principal pris hors période légale (1er Mai au 31 Octobre) en une ou plusieurs fois est supérieur à 2 jours et inférieur ou égal à 5 jours.
- 2 jours dans le cas où le solde du congé principal pris hors période légale (1er Mai au 31 Octobre) en une ou plusieurs fois est égal ou supérieur à 6 jours.

### 6) Maladie pendant les congés

La maladie pendant les congés ne modifie pas le cours des congés, ni la date de fin de congés. L'indemnité de congés payés sera réglée intégralement et se cumulera avec les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Par contre l'indemnité complémentaire employeur prévue en cas de maladie ne sera pas versée.

## **Article XXIII- Congés spéciaux, de courte durée, pour événements familiaux**

Les salariés ont droits à des congés rémunérés de courte durée pour les événements familiaux suivants, sur justificatifs :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés,
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés,
- congé de naissance ou adoption : 3 jours ouvrés à prendre dans le mois qui suit l'arrivée de l'enfant au foyer.

- décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours ouvrés,
- décès du père, de la mère : 2 jours ouvrés,
- décès des grands parents, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré.

Eventuellement, et en accord avec l'employeur, s'ajoutent, sur justification, une durée égale au temps de parcours, étant entendu que cette durée est non rémunérée.

En cas d'hospitalisation d'un enfant à charge ou du conjoint, des autorisations d'absence payées pourront être accordées au salarié, dans la limite de 3 jours maximum par période de 12 mois suivant la 1ère autorisation d'absence. Un certificat d'hospitalisation devra être produit pour toute demande de paiement de ces absences.

En cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 16 ans, une autorisation d'absence non rémunérée pourra être accordée au salarié, sur justificatif médical, dans la limite de trois jours maximum par enfant et par période de 12 mois. S'il est mis en place, l'utilisation du compte épargne temps sera possible sur ces journées.

## **Article XXIV - Rupture du contrat de travail - Licenciements collectifs**

- 1) Toute rupture du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite.
- 2) 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.
- 3) 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, de la qualification professionnelle, des charges de famille 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.
- 4) Le personnel ainsi licencié aura priorité de réemploi, pendant 1an, 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.

## **Article XXV - Certificat de travail**

- 1) 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.

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

## **Article XXVI - Indemnités de licenciement**

Les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont licenciés alors qu'ils comptent deux ans d'ancienneté au service de l'établissement, sauf cas de faute grave ou lourde, ont droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de un dixième de mois par année de service dans l'établissement.

Toutefois, après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise, pour toutes catégories, cette indemnité est portée à trois vingtièmes de mois par année de présence.

Dans le cas de licenciement pour motif économique :

- l'indemnité de licenciement sera portée à trois vingtièmes de mois pour une ancienneté inférieure à 5 ans, et à quatre vingtième de mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans.
- 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 égale à 1 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen\* des 12 derniers mois précédant le départ.

\*(Par salaire brut moyen, il convient d'entendre tous les éléments de salaire brut versés au salarié au cours de la période).

## **Article XXVII - Départ en retraite**

Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'établissement, atteignant l'âge de la retraite, la prenant volontairement ou sur demande de l'employeur, bénéficient d'une indemnité de départ calculée comme suit :

- 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire, par an, avant 5 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen\* des 12 derniers mois précédant le départ.

\*(Par salaire brut moyen, il convient d'entendre tous les éléments de salaire brut versés au salarié au cours de la période).

## **Article XXVIII - Rémunération**

- 1) Salaire de base

Le salaire de base correspond au salaire de base individuel, hors ancienneté, de chaque salarié .

## 2) Salaire minimum

Au niveau de l'établissement, un accord déterminant les minima de rémunération mensuelle brute attachés à chacune des qualifications « magasin » a été signé entre les partenaires sociaux le 30 Octobre 1997.

Concernant les autres qualifications, un accord déterminant les qualifications et les minima de rémunération mensuelle brute sera négocié entre la Direction et les représentants du personnel avant le 30 avril 1999.

## 3) Prime de fin d'année

Les salariés, à l' exception de ceux prévus au dernier alinéa du présent article, percevront, au mois de Novembre de chaque année, une prime de fin d'année.

Pour bénéficier de cette prime il convient :

- d'avoir 6 mois de présence dans l'établissement,
- d'être présent à l'effectif au 30 Septembre de l'année de versement de la prime.

La prime est égale à 1/12ème du salaire de base du 1er Octobre de l'année précédente au 30 Septembre de l'année en cours. Pour les nouveaux embauchés, son montant est calculé au prorata temporis entre la date d'entrée, reportée de 6 mois, et le 30 septembre de l'année en cours.

Les salariés de statut Technicien, Agents de Maîtrise et Cadre de l'établissement percevront, au mois de Novembre de chaque année, une prime égale à leur salaire de base du mois de Septembre de la même année.

Cette prime sera calculée compte tenu de leur temps de travail et de leur date d'entrée dans l'établissement

## 4) Tickets Restaurant

Les salariés bénéficient de tickets restaurant dès le premier jour de leur entrée en fonction dans l'établissement.

## **Article XXIX- Hygiène et sécurité**

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

2) Le Comité d'Etablissement, 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.

3) 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.

4) 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.

5) 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 ouvriers 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.

6) Les services médicaux du 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 une fois par an. 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. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes ouvriers, les apprentis.

Après une absence due à un accident du travail de plus de 8 jours ou à une maladie de plus de 21 jours, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

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

### **Article XXX- Publication**

Conformément à l'article L.132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre.

Par ailleurs, un exemplaire de l'accord sera remis au Secrétariat - Greffe du conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à LA DEFENSE, le 25 janvier 1999

Pour les organisations syndicales

La CFDT, Fédération des Services, 49 rue Simon Bolivar, 75019 Paris, dont le mandat a été donné à monsieur Denis LAUXIRE

La CFTC, Syndicats des Employés du Commerce et Interprofessionnel, 11 rue Louise Thuliez, 75019 Paris, dont le mandat a été donné à monsieur Thierry KRIEG

La CGC, Syndicat National de l'Encadrement des Commerces et des Services, 2 rue d'Hauteville, 75010 Paris, dont le mandat a été donné à monsieur André BARBE

La CGT, Fédération du personnel du Commerce, de la Distribution et des Services, case 425, 93514 Montreuil Cedex, dont le mandat a été donné à monsieur Jean Christophe BONDOUX

La CGT-FO, Fédération des Employés et cadres, 25 rue des Petits Hôtels, 75010 Paris, dont le mandat a été donné à madame Michelle DABE

Pour la Direction de PHOTO SERVICE et de COLOR PHOTO France

Monsieur Jean-Michel BIGNONNEAU, Directeur Général