

# ACCORD D'ETABLISSEMENT DE LA SOCIETE PHOTO STATION



## Préambule :

Suite à la signature du 31 mars 2000 de la Convention Collective Nationale des professions de la photographie, la société PHOTO STATION et les organisations syndicales se sont rapprochées, conformément à l'article L 132-8 du code du travail pour définir les modalités d'application de cette nouvelle référence conventionnelle, dans un accord d'établissement.

Celui-ci prend en compte les avantages individuels acquis existants, précise les points non évoqués dans la nouvelle convention des professions de la photographie et présents initialement dans la CCN des Commerces et Services de l'audiovisuel appliquée dans l'établissement PHOTO STATION, établit les correspondances en prenant en compte les spécificités et les usages de l'entreprise.

En outre, il apporte de nouveaux avantages sociaux spécifiques à PHOTO STATION afin de constituer une avancée sociale dans l'entreprise.

Son objectif est de codifier les règles en vigueur à PHOTO STATION pour permettre à chaque salarié de l'entreprise de mieux appréhender les évolutions et les changements qui en découlent.

## SOMMAIRE

<b>CHAPITRE 1 : CLAUSES GENERALES</b>	<b>p.5</b>
Article 1 : Champ d'application	p.5
Article 2 : Cadre juridique	p.5
Article 3 : Avantages acquis	p.5
Article 4 : Durée de l'accord	p.6
Article 5 : Adhésion	p.6
Article 6 : Commission de suivi, rôle, fonctionnement	p.6
Article 7 : Révision de l'accord	p.7
Article 8 : Dénonciation de l'accord	p.7
Article 9 : Application de l'accord	p.8
Article 10 : Dépôt légal	p.8
Article 11 : Disponibilité et publicité de l'accord	p.8
 <b>CHAPITRE II : DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES</b>	 <b>p.9</b>
Article 12 : Liberté d'opinion et droit syndical	p.9
Articles 13 : Dotation du Comité d'Etablissement	p.10
 <b>CHAPITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL</b>	 <b>p.10</b>
Article 14 : Embauche	p.10
Article 15 : Période d'essai	p.11
Article 16 : Visites médicales	p.12
Article 17 : Contrat de travail	p.12
Article 18 : Contrats saisonniers	p.13
Article 19 : Modification du contrat de travail	p.14
Article 20 : Déplacement	p.15
Article 21 : Changement de résidence	p.16
Article 22 : Modification de la situation juridique de l'établissement PHOTO STATION	p.17
Article 23 : Ancienneté dans l'entreprise	p.17
Article 24 : Prime d'ancienneté	p.18
Article 25 Egalité professionnelle des salariés	p.19
Article 26 : Salaires minima	p.20

Article 27 : Justification des absences	p.21
Article 28 : Formation continue	p.21
Article 29 : Tickets restaurants	p.21
<b>CHAPITRE IV : EMPLOI ET DISPOSITIONS PARTICULIERES</b>	<b>p.22</b>
Article 30 : Remplacement temporaire/Mission	p.22
Article 31 Promotion	p.22
Article 32 : Journées citoyennes	p.23
Article 33 : Rétribution des jeunes	p.23
<b>CHAPITRE V : MALADIE ET ACCIDENT</b>	<b>p.23</b>
Article 34 : Incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail	p.23
Article 35 : Indemnisation du salarié en cas de maladie ou accident	p.24
Article 36 : Régime de prévoyance	p.26
<b>CHAPITRE VI : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>P.27</b>
Article 37 : Résiliation du contrat de travail – Délais congés – Préavis	p.27
Article 38 : Indemnités de licenciement	p.28
Article 39 : Départ en retraite	p.29
Article 40 : Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte	p.30
<b>CHAPITRE VII : DUREE DU TRAVAIL</b>	<b>p.31</b>
Article 41 : Temps partiel	p.31
Article 42 : Travail de nuit	p.36
Article 43 : Travail du dimanche	p.37
Article 44 : Travail les jours fériés	p.37
Article 45 : Congés payés	p.37
Article 46 : Les congés d'ancienneté	p.39
Article 47 : Autorisations d'absences pour événements familiaux	p.39
Article 48 : Travail des femmes – Maternité – Adoption	p.41
<b>CHAPITRE VIII : Avenant Cadres</b>	<b>p.43</b>
Article 1 : Champ d'application	p.43
Article 2 : Contrat de travail	p.44
Article 3 : Période d'essai	p.44

Article 4 : Rémunération	p.44
Article 5 : Changement de résidence – Mobilité	p.45
Article 6 : Indemnisation du fait de la maladie	p.45
Article 7 : Régime de prévoyance	p.46
Article 8 : Accident du travail et maladie professionnelle	p.46
Article 9 : Délai congé	p.46
Article 10 : Indemnité de départ en retraite	p.47
Article 11 : Formation	p.47
Article 12 : Clauses de non concurrence	p.47
ANNEXE 1 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS	p.48

## **CHAPITRE I : CLAUSES GENERALES**

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

Le présent accord s'applique à :

**L'ensemble du personnel salarié de l'établissement PHOTO STATION.**

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

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 131-1 et suivants du code du travail. L'ensemble des dispositions arrêtées par le présent accord complète celles de la convention collective :

#### **Des Professions de la Photographie**

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

Cet accord d'établissement remplace les règles et accords existants antérieurement :

- **Convention nationale des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager.**

Seul subsiste l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 portant sur l'organisation du travail, la réduction du temps de travail, la politique salariale et les usages reconnus par la Société PHOTO STATION concernant les dépannages en magasins, la mission, les gratifications et le passeport « PHOTO » (bons de développement et films gratuits pour formation).

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

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

Le présent accord remplace les clauses inscrites aux contrats individuels pour chacun des chapitres qu'il traite chaque fois que celles-ci seront globalement moins avantageuses ou équivalentes.

#### **Article 4 : Durée de l'accord**

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

#### **Article 5 : Adhésion**

Conformément à l'article L 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés, représentative dans l'entreprise PHOTO STATION, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

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

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

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

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

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

Cette commission se réunit une fois par an au mois de juin.

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

**PHOTO STATION**  
**Commission de suivi de l'accord d'établissement**  
**77, avenue de la Libération**  
**BP61**  
**54526 LAXOU cedex**

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

La Direction rédigera un compte rendu de ces réunions et l'adressera pour remarques aux participants.

Les organisations syndicales représentatives sont habilitées à recevoir toute requête faite par un salarié à propos de cet accord.

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

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

**Article 7 : Révision de l'accord**

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

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

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

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

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

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

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

Dès les formalités d'enregistrement effectuées, l'établissement PHOTO STATION ne sera plus tenu de maintenir les dispositions de la convention des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les dispositions du présent accord d'établissement s'appliquant.

### **Article 10 : Dépôt légal**

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

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

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

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

. Conformément à l'article L 135-7 du code du travail, le présent accord sera remis aux membres du comité d'établissement et du comité central d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux.

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

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

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

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

Compte tenu de l'éparpillement géographique des salariés et des points de vente et afin de permettre que les salariés puissent être représentés de façon satisfaisante, l'entreprise PHOTO STATION et les organisations syndicales conviennent de conclure un accord spécifique concernant le fonctionnement des institutions représentatives, qui complète les dispositions mentionnées ci-dessous.

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 constitué en vertu des dispositions du Livre IV du Code du Travail.

Conformément à l'article L 412-2 du code du travail, l'établissement PHOTO STATION s'engage 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 ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Conformément à l'accord d'établissement concernant les règles de fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel, les organisations syndicales de l'entreprise peuvent faire parvenir leur information sur les magasins et le siège.

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

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

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

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

Compte tenu de la configuration des magasins et de la petite taille de certains « back office » des solutions de remplacement (bac mural en épis) pourront être utilisées.

Ces dispositions doivent obtenir l'aval de chacune des parties avant leur mise en place. En cas de contestation d'autres solutions seront proposées par la commission de suivi de l'accord.

Chaque mois le procès verbal du CE et les réponses apportées par la direction aux questions des délégués du personnel est adressé à tous les points de vente et affiché au siège.

Une fois par trimestre la direction transmet pour information dans les points de vente et à l'affichage du siège le procès verbal des délibérations du CHSCT.

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

La dotation au titre des activités sociales et culturelles sera de 0.70%.

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

### **Article 14 : Embauche**

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

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

Sous réserve des prérogatives des institutions représentatives en matière d'emploi, l'information des postes à pourvoir doit être effectuée par tout moyens appropriés eus égard à la taille et à l'organisation spécifique de l'entreprise PHOTO SATION. Les modalités de cette information feront l'objet d'une consultation de ces mêmes institutions.

Tout futur salarié doit produire, auprès de son employeur, en vue de l'embauchage :

- Une pièce d'identité ou pour l'étranger assujetti à l'obligation de détenir un titre valant autorisation de travail, les documents prévus par les articles L 341-1 à L341-10, R 341-9 à R 341-32 et L 364-4 du code du travail.
- La copie des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle, son dernier certificat de travail et, éventuellement ses certificats antérieurs.
- Sa carte de sécurité sociale.
- Pour les mineurs non-émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire.

### **Article 15 : Période d'essai**

La période d'essai initiale ne peut excéder :

- Un mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant du statut employé.
- Deux mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant du statut agent de maîtrise.
- Trois mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant du statut Cadres.

La période d'essai n'est pas normalement renouvelable, mais, à titre exceptionnel si l'engagement du salarié nécessite d'accomplir ou d'avoir accompli une période de formation initiale dispensée :

- soit dans un établissement de l'Etat.

- soit dans un établissement public ou privé titulaire d'un numéro de formateur.
- soit dans une école ou un centre de formation interne à l'entreprise.

Cette formation doit s'inscrire dans le cadre d'un programme pédagogique établi à l'avance et accepté par le salarié.

Pendant cette période de formation, le salarié n'est pas opérationnel à son poste.

Le renouvellement implique alors l'accord écrit des parties, au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale.

Cette période d'essai supplémentaire ne peut excéder 1 mois quel que soit le statut.

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

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

Par ailleurs, conformément à l'article R 241-51 du code du travail, tout salarié doit bénéficier d'un examen médical de reprise du travail, au plus tard dans un délai de huit jours, 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.

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

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

Devront obligatoirement y figurer :

- Le poste occupé.
- La qualification et la classification professionnelle.
- La référence à la Convention Collective et à l'accord d'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.

### **Article 18 : Contrats saisonniers**

Compte tenu de la saisonnalité très forte de notre activité et conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale des métiers de la Photographie (article 18), à deux périodes de l'année (été / hiver), il peut être fait appel à des contrats saisonniers.

La période de recours au contrat saisonnier est fixée du 15 mai au 15 septembre, pour la période dite d'été, et, du 15 décembre au 15 janvier pour la période dite d'hiver. Le contrat saisonnier ne peut, en aucun cas, se substituer aux cas habituels de recours au contrat à durée déterminée.

Ils devront spécifier la désignation du poste de travail, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, le montant de la rémunération et de ses diverses composantes, y compris les primes et accessoires du salaire.

Cette rémunération ne pourra être inférieure au montant de la rémunération que percevrait, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Le salarié bénéficiera de tous les avantages acquis aux autres salariés de l'entreprise ainsi que ceux de la convention collective qui ne sont pas liés à une condition d'ancienneté.

Au terme du contrat, l'employeur devra verser une indemnité de congés payés qui sera calculée en fonction de sa durée et qui ne pourra être inférieure au 1/10e de la rémunération totale brute due au salarié.

### **Article 19 : Modification du contrat de travail**

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

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

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

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

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

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

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. (2<sup>ème</sup> alinéa article L122-12).

## **Modification de la situation personnelle du salarié**

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

Cette déclaration doit permettre :

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

## **Article 20 : Déplacement**

Les frais de déplacement des salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont pris en charge sur justificatifs et après avoir rempli une note de frais selon le barème revu chaque année lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

Concernant les frais de restauration, le barème applicable pour l'année 2001 :

Repas pris en Province 100 Frs ou 15.24 Euros soit 5,3 fois le Minimum Garanti.

Repas pris à Paris 120 Frs ou 18.29 Euros soit 6,4 fois le Minimum Garanti.

Pour l'hébergement ( Nuit et Petit Déjeuner), le barème est de 350 Frs ou 53.36 Euros soit 18,7 fois le Minimum Garanti.

Les Billets de transport longue distance sont adressés en magasin le plus fréquemment avant le déplacement.

En cas d'avance des frais de transport, ceux-ci sont remboursés sur justificatifs et note de frais selon les usages en vigueur dans l'établissement.

Dans le cas ou exceptionnellement il est impossible d'utiliser les transports en commun, il sera appliqué l'indemnité kilométrique reconnue par l'administration fiscale dans la limite d'un véhicule de 7 CV.

Le temps de transport effectué à la demande de l'employeur en dehors de l'agglomération du magasin d'affectation (réunion, formation, dépannage longue distance...) 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.

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

1/ A la demande de l'employeur

Dans le cas de progression de carrière ou de maintien de l'emploi dans le cadre de la restructuration ou de transfert d'activité, l'employeur peut être amené à proposer une mutation interne à l'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'Etablissement.

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 proposée.

### **Article 22 : Modification de la situation juridique de l'établissement PHOTO STATION**

Conformément aux dispositions prévues dans l'article L 122-12 du code du travail, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

1. Tout changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'un écrit.
2. Si ce changement comporte une diminution matérielle de sa situation, l'intéressé disposera d'un délai de deux mois pour faire connaître sa réponse.

En cas d'acceptation, il aura droit à la garantie de son salaire pendant une période de 6 mois, sauf dispositions de l'article L 132-8 du code du travail.

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

### **Article 23 : Ancienneté dans l'entreprise**

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

Sont considérés comme temps de présence dans l'établissement PHOTO STATION :

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

Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- Démission pour élever un enfant (article L122-28 du code du travail).

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

- En cas de licenciement économique.

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

#### **Article 24 : Prime d'ancienneté**

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

Le montant de la prime d'ancienneté évolue chaque année de 1% par année de présence pour atteindre un plafond de 15%.

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

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

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

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

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

Le montant de la prime acquise à la date d'entrée en vigueur de l'accord d'établissement du salarié relevant de la catégorie Cadre est intégré au salaire de base brut mensuel qui s'en trouve augmenté d'autant. Il n'en est plus fait mention sur le bulletin de salaire.

### **Article 25 : Egalité professionnelle des salariés**

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

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

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, PHOTO STATION s'engage à se conformer aux dispositions des articles L 123-1 et suivants du code du travail.

Conformément aux articles L 140-2 à L 140-9 et R 140-1 du code du travail, il pratiquera obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

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

### **Article 26 : Salaires Minima**

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

Cette valeur du point, telle que négociée entre les parties signataires de la convention collective nationale de la Photographie, est fixée par une commission paritaire qui se réunit au minimum une fois par an.

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale du travail ne pourra être rémunéré. Le salaire conventionnel horaire correspond à cette somme divisée par la durée légale mensuelle

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

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

Conformément à l'article L 441-1 du code du travail, les sommes attribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération et ne rentrent pas dans le calcul du salaire minimum conventionnel.

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

### **Article 27 : Justifications des absences**

En cas d'absence fortuite, le salarié prévient son supérieur hiérarchique, sauf circonstances exceptionnelles, le plus tôt possible, de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail. Le salarié doit indiquer le motif de son absence, et, dans la mesure du possible la durée de celle-ci.

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

### **Article 28 : Formation continue**

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

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

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

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

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

### **Article 29 : Tickets restaurants**

Les salariés bénéficient de tickets restaurant dès le troisième mois de leur entrée en fonction dans l'établissement PHOTO STATION.

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

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

### **Article 30 : Remplacement temporaire/Mission**

Les parties contractantes feront 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 dans l'entreprise pour une durée de moins de six mois ne constitue pas titularisation.

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

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

Le montant de cette prime est fixé actuellement à 500 francs bruts mensuels et fera l'objet d'une discussion lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Lorsque la mission est inférieure à un mois la prime est calculée au prorata temporis. Cette prime « de mission » se substitue à la majoration conventionnelle de 5 points.

### **Article 31 : Promotion**

Il sera fait appel par priorité aux salariés présents dans l'entreprise PHOTO STATION pour pourvoir les postes définitivement vacants.

La titularisation à une fonction supérieure dans l'entreprise PHOTO STATION pourra être soumise à une période probatoire qui ne pourra être supérieure :

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

### **Article 32 : Journées citoyennes**

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

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

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

### **Article 33 : Rétribution des jeunes**

Les jeunes gens ayant moins de 18 ans recevront une rétribution ne pouvant être inférieure à :

- 80 % du salaire conventionnel de sa catégorie ou du SMIC s'il est plus favorable, avant 17 ans.
- 90 % du salaire conventionnel de sa catégorie ou du SMIC s'il est plus favorable entre 17 ans et 18 ans.
- 100 % du salaire conventionnel de sa catégorie ou du SMIC s'il est plus favorable, pour les jeunes salariés justifiant de 2 mois de pratique dans la branche professionnelle dont ils relèvent.

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

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

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

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

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

4° Dans les cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé, l'employeur s'efforcera d'avoir recours, en application des articles L 122-1 et suivants du code du travail, à des salariés sous contrat à durée déterminée. Le cas échéant, l'employeur pourra faire appel à des entreprises de travail temporaire sous respect des dispositions figurant aux articles L 124-1 et suivants du code du travail.

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

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

Le salarié informera, dès qu'il ne sera plus en situation d'incapacité temporaire attestée par son médecin traitant, par lettre recommandée avec accusé de réception, PHOTO STATION 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 première offre de réembauchage qui lui est faite ou ne répond pas à celle-ci dans le délai d'un mois.

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

1° Après deux ans de présence continue dans l'entreprise PHOTO STATION, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical et, s'il y a lieu, une contre-visite après 3 jours, le salarié recevra une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités versées par les organismes de sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

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

2° Les deux premiers jours calendaires de maladie ne sont pas indemnisés par l'entreprise. Sous cette réserve, l'indemnisation sera versée suivant le régime ci-après :

- 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, dans la limite de 45 jours,
- 2/3 de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, pour les 30 jours suivants.

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

3° Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1er, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

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

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

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

En cas de maladie ou d'accident de trajet dûment justifié, le salarié, quel que soit son statut, recevra une indemnisation versée par PHOTO STATION 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 les deux jours de carence.

## Article 36: Régime de prévoyance

<b>PRESTATIONS</b>	<b>COUVERTURE</b>
<p><b>DECES</b></p> <p>Décès du salarié avant son départ en retraite ou avant 65 ans</p> <p>Perte totale et irréversible d'autonomie (3<sup>ème</sup> catégorie) ou incapacité permanente professionnelle à 100%</p>	<p>100% du salaire de référence pour les non cadres</p> <p>250% pour les cadres</p> <p>Versement d'un 2<sup>ème</sup> capital égal à celui du décès en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non remarié (ou concubin notoire non remarié) de moins de 60 ans avec des enfants à charge</p>
<p><b>RENTE EDUCATION</b> (avant 65 ans ou départ en retraite) En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie</p>	<p>10% du salaire annuel jusqu'à 11 ans</p> <p>15% du salaire annuel de 12 ans à 16 ans</p> <p>20% du salaire annuel de 17 à 25 ans si étudiant</p>
<p><b>RENTE CONJOINT</b></p> <p>En cas de décès du salarié avant 65 ans ou d'invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie</p>	<p>10% du salaire brut des 12 derniers mois versé pendant 5 ans au conjoint survivant non remarié (ou au concubin notoire non remarié)</p>
<p><b>INCAPACITE DE TRAVAIL</b></p>	<p><u>Non cadres :</u></p> <p>Pendant la seconde période de maintien de salaire : 80% du salaire de référence</p> <p>A l'issue de la 2<sup>ème</sup> période de maintien de salaire : 70% du salaire de référence</p> <p><u>Cadres :</u></p> <p>Pendant la seconde période de maintien de salaire : 90% du salaire de référence</p> <p>A l'issue de la 2<sup>ème</sup> période de maintien de salaire : 85% du salaire de référence</p> <p>Franchise de 45 jours pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise : 70% du salaire de référence pour les non cadres 85% du salaire de référence pour les cadres</p>
<p><b>INVALIDITE</b> ou incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur à 33%</p>	<p><u>Non cadres :</u></p> <p>1<sup>ère</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 et 66% : 70% du salaire de référence</p> <p>2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieure à 66% : 70% du salaire de référence</p> <p><u>Cadres :</u></p> <p>1<sup>ère</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 et 66% : 85% du salaire de référence</p> <p>2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieure à 66% : 85% du salaire de référence</p>

La cotisation est répartie de manière égalitaire entre PHOTO STATION et les salariés.

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

### **Article 37 : Résiliation du contrat de travail - Délais-congés – Préavis**

Le délai congé doit être effectué. Toutefois, selon les dispositions de l'article L. 122-8 du code du travail, l'employeur peut en dispenser le salarié. Cette dispense doit faire l'objet d'un écrit.

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

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

En cas de licenciement :

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

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

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

En application de l'article L 122-14 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.

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

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

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

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

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

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

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

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Les heures où l'absence aura lieu seront fixées par entente entre les intéressés ou, à défaut, alternativement, par chaque partie un jour par l'une, un jour par l'autre. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement. Elles pourront être groupées si les parties y consentent. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions du présent alinéa.

En cas 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.

### **Article 38 : Indemnités de licenciement**

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

Deux vingtièmes de mois par année de présence dans l'établissement.

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

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

Dans le cas du licenciement pour motif économique :

- le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté aura droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base du 4/20<sup>ème</sup> de mois par année de présence.
- si le salarié est âgé de 50 ans et plus et justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans, il recevra en plus une majoration forfaitaire égale à un mois de salaire brut.

### **Article 39 : Départ en retraite**

Dans le cas du départ à la retraite d'un salarié, les dispositions législatives et réglementaires en vigueur s'appliquent :

- Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite, à partir de l'âge minimum requis par les textes et bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein s'ils justifient de la durée de cotisation nécessaire, à taux réduit dans le cas contraire, le salarié est tenu de prévenir l'établissement PHOTO STATION, 2 mois avant la date de son départ de l'entreprise.
- L'établissement PHOTO STATION peut mettre fin au contrat de travail de ses salariés ayant atteint l'âge de 65 ans et remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein, sous réserve d'en aviser ces derniers dans les six mois précédant la date d'effet de leur mise à la retraite.

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

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

Ancienneté supérieure à (en années révolues)	COEFFICIENT A APPLIQUER Au salaire brut mensuel moyen
1	0.10
2	0.30
3	0.40
4	0.50
5	0.60
6	0.70
7	0.80
8	0.90
9	1.00
10	1.10
11	1.20
12	1.40
13	1.60
14	1.80
15	2
16	2.20
17	2.40
18	2.60
19	2.80
20	3
Au-delà de 20 ans : +0.2 par année supplémentaire	

**Article 40 : Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte**

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

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

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

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

Conformément à l'article L 122-17 du code du travail, un reçu pour solde de tout compte sera délivré par le salarié à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par le salarié, dans les deux mois de la signature, par lettre recommandée dûment motivée.

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

### **Article 41 : Temps partiel**

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

#### **Définition et durée du contrat à temps partiel**

Le recours au travail à temps partiel, qui permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail spécifiques, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conforme à l'article L 212-4-3 du code du travail.

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

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

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

## Répartition de la durée du travail, modification et délai de prévenance

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

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

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

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

- avec des obligations familiales impérieuses,
- avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

## Recours aux heures complémentaires

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

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

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

Cependant, en cas d'absence d'un salarié de l'entreprise pour cause de maladie ou d'accident du travail ou en cas d'absences prévues à l'article 48 de la CCN des professions de la photographie, les heures complémentaires pourront être portées au tiers de la durée initialement prévue au contrat.

Dans tous les cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail. Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée mentionnée ci-dessus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

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

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

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

### Intégration de l'horaire réel

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

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

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

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

### Coupures dans la journée de travail

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

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

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

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

### Garanties individuelles

En application de l'article L 212-4-2 du code du travail, le salarié employé à temps partiel bénéficiera des mêmes droits que ceux reconnus au salarié travaillant à temps complet.

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

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

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

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

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

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

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

### Garanties collectives

Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, lorsque l'entreprise offre ses emplois disponibles à temps partiel à des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elle doit veiller au respect des dispositions de l'article L 324-2 du code du travail limitant les cumuls d'emploi au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

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

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

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories socioprofessionnelles et par sexe, du nombre d'heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet ainsi que le nombre de contrat de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L 322-12 du code du travail.

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

Conformément à l'article L 432-4-1 du code du travail, chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, l'employeur informera le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés sous contrat à temps partiel.

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

#### **Article 42 : Travail de nuit**

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

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

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

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

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

### **Article 43 : Travail du dimanche**

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

### **Article 44 : Travail des jours fériés**

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

Toutefois, dans le cas où certains jours fériés seraient travaillés avec l'accord du personnel lors de l'embauche ou trois jours au préalable, ils seraient compensés par un autre jour, sous réserve de l'application de l'article L 212-5 du code du travail.

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

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

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

### **Article 45 : Congés payés**

Les congés payés obéissent aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art L 223-1 à L 223-15 du code du travail). Les salariés ont droit à deux jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif au cours de l'année de référence, étant précisé que si un jour férié tombe un jour de semaine pendant la période de congé, il entraînera la prolongation.

L'indemnité de congés payés est calculée selon le mode le plus favorable pour le salarié, soit la règle du dixième, soit la règle dite du maintien de salaire.

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. Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés.

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

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

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

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

En cas de fractionnement des congés, les dispositions de l'article L 223-8 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 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

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

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

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

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

#### **Article 46 : Les congés d'ancienneté :**

Les salariés justifiant d'une ancienneté ininterrompue dans l'entreprise d'au moins 15 ans bénéficient de jours de congés payés supplémentaires aux congés annuels légaux tels que définis à l'article 45, rémunérés comme tels, dans les conditions suivantes :

- 1 jour pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté ;
- 4 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 à l'article L 223-8 du code du travail, seront fixés après accord entre l'employeur et le salarié suivant les mêmes modalités que celles applicables aux congés légaux.

#### **Article 47 : Autorisations d'absences pour événements familiaux**

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

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 5 jours ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau - parent : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'un beau-frère, d'une sœur ou belle sœur : 2 jours ;
- entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire et sixième : 2 heures ;

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

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

b) après un an d'ancienneté :

- déménagement : 1 jour non renouvelable avant 4 ans.

c) Garde d'un enfant malade :

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 48 : Travail des femmes – Maternité – Adoption**

### **Maternité :**

Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariés en état de grossesse sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par les articles L 122-25 à L 122-32 du code du travail.

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

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

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

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, la salariée percevra, au début de son congé maternité, 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 lui demeureront acquis.

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

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

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

### **Congé parental d'éducation :**

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

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

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

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

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

## **Education des enfants :**

Pour élever son enfant, le salarié peut résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L 122-26 du code du travail 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 découlant de l'article L 122-28 du code du travail, informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant la date effective de la résiliation de son contrat.

## **CHAPITRE VIII – Avenant Cadres**

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

Le présent avenant fixe les dispositions particulières aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale et dont le coefficient est égal ou supérieur à 300.

Entrent dans cette catégorie :

- Les cadres de commandement dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur les salariés de toute classification (employés, cadres, maîtrise).
- Les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre.

- Les dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

## **Article 2 : Contrat de travail**

Des clauses différentes au moins équivalentes ou plus favorables que celles précisées dans la présente convention peuvent être inscrites dans le contrat de travail d'un cadre.

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les éléments constitutifs de la rémunération et de la durée de travail du cadre.

## **Article 3 : Période d'essai**

La période d'essai prévue à l'article 15 des clauses générales ne pourra excéder trois mois pour les cadres. Toutefois, cette période pourra être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 4 mois.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant signé des deux parties et remis à l'intéressé, au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail :

- sans préavis pendant les trois premiers mois ;
- avec une durée minimale de 8 jours au cours du quatrième mois.

## **Article 4 : Rémunération**

La rémunération du cadre peut être forfaitaire. Elle tient compte de la durée légale du travail en vigueur et des dépassements éventuels d'horaire inhérents à sa fonction.

La rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum de sa catégorie et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent exceptionnellement à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération doit en tenir compte.

## **Article 5 : Changement de résidence – Mobilité**

En cas de mutation ou de changement d'affectation, les dispositions de l'article 21 des clauses générales s'appliqueront au personnel d'encadrement.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas trois mois dans les différents établissements de l'entreprise.

## **Article 6 : Indemnisation du fait de maladie**

Tout cadre ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifié, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

100 % de son salaire pendant les 45 premiers jours d'arrêt et 75 % pendant les 30 jours suivants.

Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans en sus de celle acquise à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sans que chacun puisse dépasser 90 jours. Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

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

## **Article 7 : Régime de prévoyance**

<b>PRESTATIONS</b>	<b>COUVERTURE</b>
<b>Décès</b> <b>Invalidité absolue et définitive</b>	Célibataire, veuf, divorcé : 225% du traitement de base TA et 225% TB Marié : 300% du traitement de base TA et 300% TB Majoration/personne à charge : 75% du traitement de base TA et 75% TB
<b>Garanties complémentaires</b> <b>Décès par accident</b> <b>Double effet</b> <b>Frais d'obsèques</b> <b>Rente d'orphelin</b>	100% du traitement de base 100% du traitement de base 100% du PMSS 10% du traitement de base
<b>Incapacité - Invalidité</b>	30% de la TA et 80% de la TB Période de franchise de 30 jours, ramenée à 3 jours lorsque l'arrêt résulte d'un accident ou d'une hospitalisation médicale ou chirurgicale

## **Article 8 : Accident du travail ou maladie professionnelle**

Les dispositions relatives à « l'indemnisation du fait de la maladie » sont applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale. Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt.

## **Article 9 : Délai congé**

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave, fixée à trois mois pour les membres du personnel d'encadrement.

Le délai congé part de la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Pendant la période de délai-congé réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le membre du personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures.

Ces absences qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements en cas de licenciement seront fixées, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du membre du personnel d'encadrement.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

## **Article 10 : Indemnité de départ à la retraite**

Tout salarié pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite, à partir de 65 ans et dans les conditions prévues à l'article L122-14-13, à condition de prévenir l'autre partie 3 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Une indemnité de départ en retraite est versée dans les conditions fixées à l'article 36 des clauses générales.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de 3/20<sup>ème</sup> de mois par année de présence.

## **Article 11 : Formation**

Compte tenu de la diversité de taille, de structure et de contraintes des entreprises de la profession, ces dernières devront prévoir en fonction de leur organisation, les modalités particulières permettant à leur personnel d'encadrement de bénéficier des mesures prévues par l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'Accord National Interprofessionnel du 05 juillet 1994.

Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement professionnel.

## **Article 12 : Clauses de non concurrence**

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non concurrence, celle-ci doit être limitée dans le temps et dans l'espace, et faire l'objet d'une négociation entre les salariés et l'employeur en terme de contrepartie.

Cette clause de non-concurrence n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif économique.

## ANNEXE 1 : LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

### I – La classification

Compte tenu des spécificités de l'établissement PHOTO STATION (composé de petites unités de vente centralisées dans la gestion) et des caractéristiques des postes et fonctions, il est défini la classification suivante :

#### Vente

##### **Coefficients**

##### **Classification Professionnelle et Fonction**

**150**            **Conseiller(ère) de Vente Débutant (Période maximale 12 mois)**

- Participe à la gestion des produits ainsi qu'à la propreté et au rangement du magasin
- Réalise les ventes
- Participe à la gestion quotidienne du magasin

**155**            **Conseiller(ère) de Vente Confirmé(e)**

- Mêmes fonctions que précédent. Possède en plus par son expérience et ses formations une parfaite connaissance des produits en vente dans son magasin ce qui lui permet des conseils plus techniques et plus complets
- Gère sous délégation de la Responsable de Magasin le traitement des clients

**165**            **Conseiller(ère) de Vente Qualifiée**

- Mêmes fonctions que précédent mais de plus par son expérience et sa parfaite connaissance des produits et des techniques de vente de l'entreprise :
  - Prend en charge dans l'équipe la gestion des souffrances clients
  - Réalise fréquemment l'animation d'une famille de produits (mise en avant, animation, suivi commercial...)
  - Appuie la formation des Conseillers(ères) de Vente débutants(es) dans la maîtrise des techniques de vente et de l'argumentaire commercial
  - Participe au suivi et à l'animation des chiffres en magasin
- A partir de 5 ans d'ancienneté dans la fonction de conseiller(ère) de vente, il est proposé un cursus interne d'évaluation des acquis qui, après validation par l'entreprise entraîne l'obtention de 10 points supplémentaires. Dans les magasins ou points de vente de moins de 4.5MF HT de CA, cette acquisition équivaldra à la qualification d'adjoint pour ces magasins.

**180**            **Adjoint au Responsable de Magasin**

- Mêmes fonctions que précédent, mais de plus dans les gros magasins (4.5MF HT et plus) sur délégation du Responsable de Magasin et dans le cadre précis de la politique commerciale de l'entreprise :
  - Réalise la gestion des produits(commandes, suivi des ventes, animation des produits....)
  - Suit les performances magasins(Tableau de Vente, animation des chiffres...)
  - Prend en charge l'accueil et la formation des Conseillers(ères) débutants(es)
  - Aide ses collègues dans le traitement des problèmes techniques complexes (SAV)

### **195 Responsable de Point de vente (Moins de 2 MF HT de CA)/ Responsable de Magasin débutant (Maxi 1 an)**

- Sous le contrôle direct du Responsable de Région qui l'assiste dans la gestion du point de vente, la gestion et l'animation de l'équipe, le traitement des souffrances clients :
  - Informe et anime sa petite équipe
  - Respecte et fait respecter les directives et les procédures
  - Gère les stocks (appro, inventaires) et les produits
- A partir de 5 ans d'ancienneté dans la fonction de responsable de magasin, il est proposé un cursus interne d'évaluation des acquis qui, après validation par l'entreprise entraîne l'obtention de 10 points supplémentaires

### **210 Responsable de Magasin 1<sup>er</sup> échelon**

- Mêmes fonctions que précédent mais agit avec une plus large autonomie sous les directives du Responsable de Région dans l'animation et la gestion d'un magasin de plus de 2MF HT :
  - Animation et suivi des Objectifs commerciaux
  - Accueil et formation de son équipe
  - Planification des temps de travail
  - Réalise les évaluations de son équipe
  - Gestion des Litiges et des gros incidents clients
- A partir de 5 ans d'ancienneté dans la fonction de responsable de magasin, il est proposé un cursus interne d'évaluation des acquis qui, après validation par l'entreprise entraîne l'obtention de 10 points supplémentaires

### **230 Responsable de magasin 2<sup>ème</sup> échelon (Agent de maîtrise)**

- Mêmes fonctions que précédent, mais de plus agit sur un C.A. de plus de 5 MF HT dont il a la responsabilité et une équipe de plus de 5 personnes

### **300 Responsable de Région débutant (Un an maxi) (Cadre)**

- Sous la responsabilité du Responsable de Zone ou du Directeur des Magasins, il est en charge de la gestion des effectifs (dépannage, intégration...)
- Il contrôle l'application de la politique commerciale et des procédures magasin
- Il veille à la formation et à l'animation de ses équipes

### **320 Responsable de Région Expérimenté (Cadre)**

- Sous la responsabilité du Responsable de Zone ou de la Direction des Magasins, il assure le recrutement et la formation de ses effectifs
- Participe à l'élaboration et assure le suivi des budgets vente et masse salariale des magasins de sa région
- Se tient informé de son marché et de l'évolution de sa concurrence

### **370 Responsable de Zone (Cadre)**

- Sous l'autorité du Directeur des Magasins anime une équipe de Responsables de Région

## Siège

### Coefficients

### Classification Professionnelle et Fonction

#### Comptabilité

#### 150      **Employé aux écritures et à la saisie**

- Ne nécessite pas de formation particulière

#### 155      **Aide comptable 1<sup>er</sup> échelon**

- Tenue de compte simple effectuée sous responsabilité directe

#### 165      **Aide comptable 2<sup>ème</sup> échelon**

- Tenue de livre comptable ne nécessitant qu'une assistance partielle de son responsable, éléments de paie

#### 195      **Comptable 1<sup>er</sup> échelon**

- Balance, social, assistance au chef comptable, paie

#### 220      **Comptable 2<sup>ème</sup> échelon (maîtrise)**

- A la capacité exigée du comptable 1<sup>er</sup> échelon et possède en outre une grande expérience de la comptabilité générale dont il tient les livres légaux et auxiliaires ; exécute les travaux préparatoires aux bilans, compte d'exploitation, sous le contrôle d'un cadre

#### 275      **Chef comptable (maîtrise)**

- Bilan, établissement du bilan de la liasse fiscale sous contrôle hiérarchique. Anime un service comptable pouvant comporter plusieurs personnes sous contrôle hiérarchique

#### Informatique

#### 155      **Opérateur de saisie**

- Assure la saisie de masse sur informatique

#### 195      **Technicien informatique et bureautique**

- Assiste et dépanne les utilisateurs ses système informatiques internes

#### 220      **Analyste programmeur (maîtrise)**

- Rédige l'analyse organique (dossier de programmation)
- Rédige les cycles de tests
- Valide les tests de programme
- Programme lui-même

## **Secrétariat**

### **150            Employé de bureau**

- Assure la frappe du courrier
- Classement administratif

### **165            Secrétaire 1<sup>er</sup> échelon**

- Capable de rédiger par lui(elle) - même des lettres courantes, sur les données de la direction
- Traitement de texte

### **195            Secrétaire 2<sup>ème</sup> échelon**

- Même fonctions que précédent
- Capable de prendre des notes en sténo et d'effectuer un compte rendu

### **220            Assistante de direction (maîtrise)**

- Mêmes fonctions que précédent
- Capable de prendre des décisions simples en l'absence du directeur

### **185            Secrétaire technique**

- Gère les pièces détachées d'un service technique, fait le lien entre la clientèle et la fourniture de pièces

### **320            Cadre administratif**

- S'occupe de la gestion générale : soit administrative, soit fiscale, soit juridique, soit du personnel, soit de l'ensemble

### **370            Directeur de service administratif (cadre)**

- Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes

### **150            Archiviste**

- Assure le classement des documents photographiques

## **Documentaliste**

### **165            Documentaliste 1<sup>er</sup> échelon**

- Aide la clientèle à effectuer les recherches dans la collection de la photothèque

### **195            Documentaliste 2<sup>ème</sup> échelon**

- Capable d'établir un devis en fonction de l'utilisation des photos sélectionnées par le client

## **II – La commission de recours à la validation des acquis**

Concernant la procédure de validation des acquis, les parties conviennent de constituer une commission de recours.

Cette commission aura pour but de régler et trancher les éventuelles contestations qui pourraient naître suite à l'évaluation des acquis.

Tout salarié contestant les résultats de la procédure de validation des acquis pourra saisir la commission de recours au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée à cette commission au siège de la Société.

Cette commission paritaire sera composée des parties suivantes :

- deux membres pour chaque partie signataire
- du secrétaire du Comité d'Etablissement
- d'un responsable de région

La commission devra se réunir dans les deux mois suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception du salarié.

Toute décision de la commission devra être prise à la majorité relative.

La communication de la décision au salarié concerné devra lui être transmise dans les 15 jours. En cas d'infirmité des résultats de la validation, la décision lui sera applicable à compter du jour de la décision prise par la commission de recours.

**Fait à Paris, le 18 juillet 2001**

En 12 exemplaires

5 exemplaires à la DDTEFP

1 exemplaire au secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes

1 exemplaire pour chacune des parties

**Pour la FEC-FO : Michèle DABE**

**Pour la CFE-CGC : André BARBE, Valérie PLESSIER**

**Pour la CFDT : Denis LAUXIRE, Sabine BAUDOUIN**

**Pour la CFTC : Thierry KRIEG**

**Pour la CGT : Patrick ROUZIERE, Cécile REYNIER**

**La Société PHOTO STATION  
Le Directeur Général  
Jacques BAUD**