

ACCORD D'ENTREPRISE

**SUR LES CONDITIONS
D'EMPLOI DU PERSONNEL
DE LA SOCIÉTÉ**

MINIT FRANCE

**MINIT France SAS
60, rue de Wattignies
75012 PARIS**

MINIT France
60, rue de Wattignies
750012 PARIS
Code NAF : 527H

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL DE LA SOCIÉTÉ MINIT FRANCE

Entre

La société MINIT France, sise 60, rue de Wattignies, 75012 PARIS, représentée par M^{me} Anne-Marie COSTET, Président,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société MINIT France représentées respectivement par :

M m e Irène GALY pour la CFDT

M. Philippe PIET pour la CGC

M. Stéphane GENIN pour la CFTC

M. Saadi MAHAH pour la CGT

M. Hervé CHAUDRON pour FO

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord en application des articles L131-1 et suivants du Code du Travail, destiné à préciser les conditions d'emploi du personnel de la société MINIT France.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
Préambule	4
CHAPITRE I : CLAUSES GÉNÉRALES	4
Article 1 : Objet de l'Accord d'Entreprise - Champ d'application	4
Article 2 : Durée	4
Article 3 : Révision et dénonciation	4
CHAPITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL	4
Article 3 : Période d'essai	4
Article 4 : Rupture du contrat de travail	5
Article 5 : Départ en retraite	5
Article 6 : Maladie et accident	6
Article 7 : Indemnités complémentaires Maladie et Accident (Prévoyance)	7
Article 8 : Incidence de la maladie sur les congés	7
Article 9 : Maternité	8
CHAPITRE III - ORGANISATION DU TRAVAIL – CONGÉS	8
Article 10 : Repos hebdomadaire	8
DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS	9
Article 11 : Congés Payés	10
Article 12 : Jours de fractionnement	11
Article 13 : Congés payés supplémentaires	11
Article 14 : Congés exceptionnels pour événements familiaux	12
CHAPITRE IV - RÉMUNÉRATION	12
Article 15 : Rémunération	12
Article 16 : Convention Collective Nationale de la Cordonnerie	13
Article 17 : Prime d'ancienneté	13
Article 18 : Prime de fin d'année	13
CHAPITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES	14
Article 19 : Indemnités de déplacement	14
Article 20 : Indemnité de nettoyage de blouse	15
Article 21 : Remplacement en unités	15
Article 22 - Mutations	15
Article 23 – Publicité et dépôt	16

Préambule

L'entreprise MINIT France relève de la Convention Collective Nationale de la Cordonnerie depuis le 1^{er} Janvier 2001. L'accord d'Entreprise en date du 8 Octobre 1996 ayant été dénoncé par la Direction de l'entreprise, des réunions se sont déroulées avec les organisations syndicales afin d'aboutir à la signature d'un nouvel accord qui prend en compte à la fois les spécificités de l'entreprise et les dispositions de la Convention Collective Nationale de la Cordonnerie.

CHAPITRE I : CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1 : Objet de l'Accord d'Entreprise - Champ d'application

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national les rapports de travail entre la société MINIT France et le personnel.

Il vient compléter ou remplacer les rubriques ayant le même objet prévues par la Convention Collective Nationale de la Cordonnerie et ses avenants.

Le présent accord remplace et annule tout autre accord existant ou ayant existé dans l'entreprise et dont l'objet était similaire à celui-ci.

Il est applicable à compter du 1^{er} Octobre 2003.

Article 2 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 : Révision et dénonciation

Les parties signataires ont la possibilité de réviser le présent accord selon les dispositions prévues par l'article L.132-7 du Code du Travail.

De même, elles ont la possibilité de dénoncer le présent accord selon les dispositions prévues par l'article L.132-8 du Code du Travail.

CHAPITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3 : Période d'essai

3.1. L'embauche du personnel opérateur est précédée d'une période d'essais et d'examens d'une durée d'un mois qui se déroule pour partie au Centre de Formation et dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé est indemnisé au taux minimum de la catégorie. Si cette période s'avère concluante, elle donne lieu ensuite à l'exécution d'une période d'essai selon les règles définies ci-après.

3.2. Les modalités de la durée de la période d'essai sont définies ci-après :

- ♦ Employés, Ouvriers : 1 mois renouvelable une fois
- ♦ Agents de Maîtrise : 3 mois
- ♦ Cadres : 3 mois renouvelables une fois

La durée fixée pour les périodes d'essai précisées ci-dessus s'entend pour une présence effective du salarié à son travail.

En cas d'absence du salarié, qu'elle provienne de son fait (accident ou maladie) ou du fait de l'entreprise (fermeture pour congés par exemple), cette durée est prolongée automatiquement du temps correspondant à la période de l'absence.

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut mettre fin verbalement au contrat de travail sans avoir à respecter de délai de prévenance.

Article 4 : Rupture du contrat de travail

4.1 . Toute démission et tout licenciement sont soumis aux prescriptions légales en vigueur.

A tout moment, chacune des parties pourra mettre fin au contrat de travail pour quelque motif que ce soit, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant le préavis dont la durée est fixée selon la catégorie du salarié :

➔ S'il s'agit d'une démission, la durée du préavis à effectuer sera la suivante :

- ◆ Employés, ouvriers :
 - Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine
 - Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois
- ◆ Agents de maîtrise : 2 mois
- ◆ Cadres : 3 mois

➔ S'il s'agit d'un licenciement, la durée du préavis à effectuer sera la suivante :

- ◆ Employés, ouvriers :
 - Ancienneté inférieure ou égale à 2 ans : 1 mois
 - Ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois
- ◆ Agents de maîtrise : 2 mois
- ◆ Cadres : 3 mois

Chacune des parties pourra se dispenser d'observer le préavis auquel elle est tenue, moyennant le versement d'une indemnité qui sera calculée prorata temporis en prenant pour base le dernier salaire mensuel de base et la moyenne de la partie variable sur les 12 mois précédents (pour le personnel concerné).

La faute grave ou lourde et le cas de force majeure suppriment l'obligation de préavis et, bien entendu, le droit à indemnité de licenciement.

En outre, conformément aux dispositions du Code du Travail, il est précisé que la faute lourde est privative d'indemnités compensatrices de congés payés

Les salariés licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, ou démissionnaires, bénéficieront, jusqu'à ce qu'ils soient pourvus d'un nouvel emploi, d'autorisations d'absences pour rechercher un travail, dans les conditions suivantes : deux heures par jour ouvré et travaillé pendant la durée du préavis.

Ces heures d'absence seront fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié. Elles pourront être bloquées en tout ou partie si cela est nécessaire pour les recherches et dans la mesure où les nécessités de service le permettent.

Le salarié qui n'use pas du temps libre ne peut prétendre à une indemnité compensatrice. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est accordé prorata temporis.

Ces heures d'absence seront payées quand le contrat de travail est rompu du fait de l'employeur.

4.2. En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'entreprise définit après consultation du Comité d'Entreprise les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté dans l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les salariés handicapés et les salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Article 5 : Départ en retraite

Tout salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire liquider sa pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté :

- ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 1 mois et ½ de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est

- soit le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois
- soit le tiers de la rémunération brute des trois derniers mois (dans ce cas les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que prorata temporis), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Cette indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Lorsque la mise en retraite résulte d'une décision de l'employeur, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement. Le salarié sera dans ce cas dispensé d'effectuer son préavis.

Article 6 : Maladie et accident

6.1. Toute absence doit faire l'objet d'une information téléphonique dans la journée et doit valablement être justifiée par l'intéressé dans les 48 heures qui suivent la date d'arrêt de travail ou sa prolongation, sauf cas de force majeure.

6.2. Ces absences ne constituent pas en elles-mêmes une rupture de contrat de travail.

A défaut de justification dans le délai ci-dessus, l'employeur peut mettre en demeure le salarié de justifier l'absence. Cette mise en demeure s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.

Une procédure de licenciement peut être engagée si la justification n'est pas produite dans les 48 heures qui suivent la notification de la mise en demeure.

6.3 Dans le cas où ces absences, supérieures à six mois, imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la société pourra être amenée à envisager un licenciement.

L'employeur s'engage à ne procéder à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

6.4 . Le salarié ainsi licencié bénéficiera :

- a) de l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit à la date de son départ effectif,
- b) d'une priorité de réengagement pendant une période d'un an, dans son ancien emploi ou un emploi similaire, pas nécessairement sur la même ville. S'il souhaite bénéficier de cette priorité, le salarié devra en informer l'entreprise au moment de la rupture de son contrat de travail. Cette priorité d'emploi sera caduque si l'intéressé refuse la première offre de réemploi.

6.5. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause étrangère, notamment en cas de licenciement économique. Dans le cas d'un accident de travail, le licenciement économique ne peut être notifié qu'au retour du salarié dans l'entreprise.

6.6. Les absences occasionnées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle

contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner la rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières seront versées par la Sécurité Sociale.

Article 7 : Indemnités complémentaires Maladie et Accident (Prévoyance)

- 7.1. Le personnel ouvrier/employé bénéficie des dispositions prévues aux articles 43 et 46 de la Convention Collective Nationale de la Cordonnerie en matière d'indemnisation maladie, accident et de prévoyance.

Cependant, le délai de carence des 10 premiers jours en cas de maladie ou accident trajet tel que prévu à l'article 43 modifié de la Convention Collective Nationale de la Cordonnerie après 3 ans d'ancienneté n'est pas applicable au personnel entré dans la société avant le 1^{er} Octobre 2003.

- 7.2. Les indemnités complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité Sociale sont calculées sur la base de la rémunération mensuelle perçue avant l'arrêt de travail et décomposée comme suit :

- ◆ Base (y compris I.R.T.T.) + rétribution statutaire pour le personnel en unité ou salaire de base (y compris I.R.T.T.) pour le personnel du siège social,
- ◆ Prime d'ancienneté,
- ◆ Moyenne de bonus mensuel acquis au cours des 12 mois précédent (personnel en unités)

- 7.3. Les indemnités complémentaires maladie/accident versées au personnel agent de maîtrise et cadre font l'objet d'un accord spécifique signé le 20 Juin 2001.

- 7.4. A l'issue des délais prévus par la Convention Collective de la Cordonnerie pour le versement par l'entreprise des indemnités complémentaires, le relais est pris par l'organisme de Prévoyance désigné par la Convention Collective Nationale de la Cordonnerie. de la Cordonnerie sont applicables dans l'entreprise à l'ensemble des salariés au titre des frais d'obsèques :

En cas de décès du conjoint non séparé judiciairement ou d'un enfant à charge *(de moins de 18 ans ou de plus de 18 ans et de moins de 25 ans s'il continue des études secondaires ou supérieures, s'il est placé sous contrat d'apprentissage, s'il est inscrit auprès de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), ou quel que soit l'âge s'il perçoit, au titre de personne handicapée, une allocation prévue par la Loi du 30 Juin 1975 sous réserve que son incapacité ait été reconnue avant 21 ans)* survenant avant celui du salarié, il est versé audit salarié un capital égal à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

Pour les enfants de moins de 12 ans, la prestation est limitée au montant des frais d'obsèques réels engagés, sans pouvoir toutefois excéder le montant du capital garanti.

En cas de décès du salarié, il est versé à la personne ayant réglé les obsèques, une allocation forfaitaire égale à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

Article 8 : Incidence de la maladie sur les congés

- 8.1. La maladie intervenue pendant les congé n'en modifie pas le cours.

De ce fait l'employeur n'est pas tenu d'accorder ultérieurement au salarié un reliquat

de congés. Toutefois une tolérance est accordée pour les salariés hospitalisés sur une durée minimale de 10 jours. Sur présentation d'un justificatif, il sera alors accordé ultérieurement le reliquat de congés.

L'employeur est tenu de payer l'indemnité de congé payé calculée comme s'il n'y avait pas de maladie. Cette indemnité se cumulera avec les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Par contre, l'indemnité de congés payés ne se cumule pas avec les compléments qui sont versés par la société après 3 années de présence.

- 8.2. Lorsqu'au cours de l'année de référence pour les congés payés, le salarié a eu des absences, hormis les cas d'absences admises légalement comme assimilées à un temps de travail, ces absences ont pour conséquence de réduire le droit à congés payés.

En cas de maladie ou d'accident de trajet, la réduction des congés payés n'intervient que si le salarié a cumulé plus de 29 jours d'absences cumulées ou non au cours de

Article 9 : Maternité

- 9.1. Les conditions particulières de travail des femmes enceintes sont régies par les lois et règlements en vigueur, notamment les articles L122-25 et suivants du Code du Travail.

Un certificat de grossesse indiquant la date présumée de l'accouchement doit être remis à la fin du Sème mois afin de prévoir le remplacement de la salariée.

Toute salariée en état de grossesse peut bénéficier, en fonction des possibilités de l'entreprise, d'une affectation temporaire dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de son employeur si l'état de santé, médicalement constaté, l'exige.

L'employeur ne peut accepter une femme au travail pendant les périodes de congé maternité.

La résiliation du contrat de travail d'une femme enceinte est soumise aux dispositions de l'article L122-25.2 du Code du Travail.

- 9.2. A partir du cinquième mois de grossesse et jusqu'à son départ en congé maternité, la femme enceinte peut réduire son activité chaque jour à raison d'un quart d'heure le matin et d'un quart d'heure le soir.

CHAPITRE III - ORGANISATION DU TRAVAIL – CONGÉS

Article 10 : Repos hebdomadaire

Tous les salariés ont droit à un repos hebdomadaire.

- 10.1. Le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche. Cependant, notre société exerçant son activité dans des grands magasins ou des centres commerciaux qui sont autorisés à ouvrir certains dimanches dans l'année par arrêté du Maire ou du Préfet, les boutiques MISTER MINIT peuvent être amenées à ouvrir le dimanche dans le cadre de ces dérogations. Dans ce cas, le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an.
- 10.2. Notre société étant implantée majoritairement dans les centres commerciaux ouverts du lundi au samedi, il est précisé ci-dessous les règles applicables en matière de repos du samedi :

1 ° Unités à un homme fermées le lundi

L'opérateur bénéficie toute l'année de deux jours consécutifs de repos par semaine. Il ne peut dans ce cas précis être pris un samedi comme jour de repos hebdomadaire.

2° Unités à un homme ouverte 6 jours par semaine :

Possibilité de prendre un samedi par mois.

Délai d'information : 2 semaines avant le samedi choisi.

3° Unités à deux hommes :

Possibilité de prendre un samedi par mois.

Délai d'information : 1 semaine avant le samedi choisi.

4° Unités à trois et quatre hommes :

Possibilité de prendre un samedi par mois pour chaque opérateur, pas de possibilité de deux opérateurs en repos le samedi en même temps.

1 semaine de délai d'information.

5° Unités à cinq et six hommes :

Possibilité de prendre un samedi toutes les 5 semaines, unités à cinq hommes, toutes les 6 semaines, unités à six hommes, pas de possibilité de deux opérateurs en repos le samedi en même temps.

1 semaine de délai d'information.

Aucun samedi non pris ne fait l'objet d'un report le mois suivant.

L'ensemble de ces dispositions n'est applicable que dans la mesure où l'effectif de l'unité est au complet.

Dans le cas où l'effectif n'est pas au complet, pour des motifs d'absence, de congés payés ou autre, il sera obligatoire de demander l'accord de la hiérarchie pour bénéficier de cette possibilité.

DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

10.3 Dans l'état actuel du droit, les jours fériés payés sont les suivants :

Jours fériés ordinaires :

Le 1^{er} janvier
Le lundi de Pâques
Le 8 mai
L'Ascension
Le lundi de Pentecôte
Le 14 juillet Le 15 août
La Toussaint (1^{er} Novembre)
Le 11 novembre
Le 25 décembre

Jour férié obligatoire:

Le 1^{er} mai

Si le jour de repos hebdomadaire normal coïncide avec un jour férié énuméré ci-dessus, il ne fera pas l'objet d'une récupération, à l'exception :

du lundi de Pâques

du lundi de la Pentecôte
et du jeudi de l'Ascension

Dans ce cas, la récupération devra être prise dans les 15 jours qui suivent l'événement.

10.4. Jour férié travaillé :

Le jour férié travaillé sera payé comme suit :

Paielement de la journée travaillée :

- partie fixe majorée d'un complément égal au taux horaire mensuel x heures travaillées
- partie variable majorée d'un complément égal au bonus le plus favorable des deux propositions suivantes :
 - soit bonus moyen journalier du mois
 - soit bonus sur la recette de la journée du jour férié travaillé.

Le salarié ne peut s'opposer à travailler un jour férié si cela lui est demandé par la Direction.

10.5. Dimanche travaillé :

Conformément à l'article L221-19 du Code du Travail, il est fait application des dispositions suivantes pour les dimanches travaillés :

- ↳ paiement de la journée à 200 % (selon les mêmes règles que le jour férié travaillé)
- ↳ attribution d'un repos compensateur correspondant à 100 % des heures travaillées

L'arrêté municipal ou préfectoral détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans une période qui ne peut excéder la quinzaine qui précède ou qui suit la suppression du repos.

Il est rappelé que le travail du dimanche est basé sur le principe du volontariat.

Article 11 : Congés Payés

- 11.1. Les congés payés annuels sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, soit :

- ↳ 24 jours ouvrables par année de référence entière dits de «congé principal »
- ↳ plus 6 jours ouvrables par année de référence entière dits de « 5" semaine»

Par année de référence, il s'agit de présence effective du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, à raison de 2 jours ½ par mois de travail.

- 11.2. L'employé entré dans la société du 1^{er} au 15 d'un mois aura droit à 2 jours ½. L'employé entré entre le 16 et le 25 d'un mois, aura droit à 1 jour ½ pour ce mois. Tout salarié entré après le 25 d'un mois ne bénéficiera pas de jour de congé.
- 11.3. L'employé doit prendre au minimum 12 jours continus ouvrables de vacances dans la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre. La survenance d'un jour férié pendant les congés à pour effet de prolonger d'autant les congés.

- 11.4. Pour le congé principal, les salariés doivent faire connaître leur souhait de dates de congés à leur responsable hiérarchique au moins deux mois avant l'ouverture de cette période. L'ordre des départs sera communiqué à chaque intéressé au moins un mois avant le départ.

Les dates de départ en congés sont fixées par l'employeur, compte tenu de la situation familiale des bénéficiaires et de l'ancienneté dans l'entreprise avec priorité au conjoint qui a un congé obligatoire imposé par son employeur, pour une période de 12 jours minimum. Il est cependant souhaitable qu'un consensus intervienne parmi les membres de l'équipe afin de ne pas léser les autres catégories de personnel.

- 11.5. Dans tous les cas, l'ensemble des congés payés devra être épuisé avant le 31 mai de chaque année. Les congés qui n'ont pu être pris à cette date ne donneront pas lieu à indemnisation et ne pourront être reportés, sauf lorsqu'il est établi que c'est par le fait de l'entreprise que ces congés n'ont pu être pris.

Pour les travailleurs des départements et territoires d'Outremer, une tolérance est accordée pour le cumul des congés principaux avec la cinquième semaine.

- 11.6. L'employé est tenu de reprendre son travail au jour fixé par note interne.

Le salarié qui ne respecte pas les dates de début et de fin de congé commet une faute grave, de par nos impératifs commerciaux, pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement sauf cas de force majeure.

Dans le décompte des jours de congé, si le premier jour de congé est le jour de repos habituel, il n'est pas pris en compte dans la période de congé ; si le dernier jour de congé est le jour de repos habituel (à l'exclusion du dimanche), il est pris en compte dans le décompte des congés.

Article 12 : Jours de fractionnement

La durée du congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ou à la demande de ce dernier après accord de l'employeur.

Le salarié bénéficiera alors :

- s'il a conservé au moins 6 jours sur les 4 premières semaines (soit le congé principal) en dehors de la période du 1er mai au 31 Octobre de 2 jours supplémentaires de congé
- s'il a conservé 3,4 ou 5 jours sur les 4 premières semaines (soit le congé principal) en dehors de la période du 1er Mai au 31 Octobre d'1 jour supplémentaire de congé.

Article 13 : Congés payés supplémentaires

En raison de son ancienneté, l'employé pourra également bénéficier en plus de 30 jours ouvrables par an de :

- ↳ 1 jour supplémentaire pour 5 ans de présence (année civile),
- ↳ 2 jours supplémentaires pour 10 ans de présence (année civile),

- ↳ 3 jours supplémentaires pour 15 ans de présence (année civile).
- ↳ 4 jours supplémentaires après 25 ans de présence (année civile)
- ↳ 6 jours supplémentaires après 30 ans de présence (année civile)

Ces jours, comme la cinquième semaine, ne donnent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement.

Le droit à congés payés supplémentaires pour ancienneté est ouvert à compter du 1er, Juin de l'année en cours.

Article 14 : Congés exceptionnels pour événements familiaux

14.1. En dehors des congés annuels, les salariés ont droit, sur justificatif, à des congés rémunérés de courte durée pour les événements familiaux suivants

- | | |
|--|---------|
| ✓ Mariage du salarié : | 4 jours |
| ✓ Décès du conjoint : | 3 jours |
| <i>Après un an d'ancienneté :</i> | |
| ✓ Décès d'un enfant du salarié : | 4 jours |
| ✓ Naissance d'un enfant ou adoption : | 3 jours |
| ✓ Décès du père, de la mère, des grands-parents, du frère, de la sœur et des beaux-parents du salarié : | 3 jours |
| (Pour un décès nécessitant d'effectuer un déplacement supérieur à 300 km, il est accordé une journée supplémentaire sur justificatif) | 1 jour |
| <i>Après un an d'ancienneté, décès du père ou de la mère, du frère ou de la sœur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié et des grands parents du salarié (la règle du déplacement supérieur à 300 km ne s'applique plus) :</i> | |
| | 2 jours |
| ✓ Mariage d'un enfant : | 1 jour |

14.2. Ces congés doivent coïncider avec l'événement ou être pris dans les quinze jours entourant l'événement. Ils s'imputent, comme en matière de congés payés, à tous les jours de la semaine, sauf le dimanche et les jours fériés.

Si l'événement survient pendant les congés payés, celui-ci ne donnera droit ni à une prorogation d'absence ni à indemnisation.

14.3. Ces absences sont assimilées à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés

CHAPITRE IV - RÉMUNÉRATION

Article 15 : Rémunération

Le personnel est payé par virement, à l'exception du solde de tout compte qui est payé par chèque bancaire.

Les réclamations concernant la paie doivent être adressées par écrit au Service du Personnel dans les 15 jours suivant la réception du bulletin de paie, pour régularisation éventuelle le mois suivant.

La Direction reçoit individuellement et sur convocation les employés et ouvriers qui font une demande pour avoir un entretien.

Le personnel est invité à conserver soigneusement ses feuilles de paie.

Outre les obligations légales, figure sur le bulletin de salaire le cumul des revenus imposables. Celui de décembre est indispensable pour la déclaration des revenus annuels.

Article 16 : Convention Collective Nationale de la Cordonnerie

La Convention Collective Nationale de la Cordonnerie prévoit dans ses articles 8 et 9 le versement d'une prime d'ancienneté et d'une gratification mensuelle (cordonnerie industrielle), les deux étant indissociables l'une de l'autre dans leur mode d'application.

De même, sont indissociables la prime d'ancienneté et la prime de fin d'année dite de 13^e mois du présent accord dans leur comparaison avec les articles 8 et 9 de la Convention Collective de la Cordonnerie.

En conséquence, selon la règle de l'application de la disposition la plus avantageuse, la prime de fin d'année ou 13^e mois et la prime d'ancienneté prévues par le présent accord viennent se substituer dans leur objet et leur mode de calcul à ces primes conventionnelles et ne peuvent en aucun cas se cumuler.

Par ailleurs, en vertu de la méthode de comparaison prévue à l'article 2 de la dite Convention actualisée par l'avenant du 10 Juin 2003, dans la mesure où la rémunération brute globale MINIT est supérieure à la rémunération brute globale conventionnelle, la prime d'ancienneté conventionnelle et la gratification mensuelle n'ont pas à être appliquées dans l'entreprise.

Article 17 : Prime d'ancienneté

- 17.1. Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté versée mensuellement. Elle ne dépend pas du travail effectivement fourni et n'entre pas dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires. Celle-ci est accordée selon les modalités suivantes :

Le personnel MINIT France ayant acquis 3 ans de présence dans la société, percevra à sa date anniversaire une prime d'ancienneté calculée comme suit :

↳ 3 % de l'assiette de calcul pour 3 ans de présence, majorée de 1% par année supplémentaire de présence limitée à 20 %, soit 20 ans.

L'assiette de calcul de la prime d'ancienneté est fixée par le présent accord à 900 euros. Sa revalorisation se fera dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

- 17.2. Le premier mois travaillé du salarié dans l'entreprise est décompté pour un mois plein d'ancienneté s'il est rentré avant le 15 du mois, il n'est pas décompté dans l'ancienneté s'il est rentré après le 15 du mois.

La prime d'ancienneté est versée dans le cas où le contrat de travail n'a pas été suspendu, à l'exception des cas prévus par la législation du Travail, notamment :

- ↳ les congés de maternité,
- ↳ les longues maladies,
- ↳ les accidents de travail

Article 18 : Prime de fin d'année

- 18.1. Une prime de fin d'année, dite 13^e mois, représentant le douzième des salaires acquis pour un travail effectif (partie fixe (base + IRTT + rétribution statutaire) + bonus + prime d'ancienneté, pour le personnel opérateur ou appointements de base + IRIT+ prime d'ancienneté, pour le personnel administratif) sera servie en fin d'année au personnel ouvrier, employé et agent de maîtrise.

- 18.2. Pour les salariés embauchés après le 01.01.1989, que ce soit en durée déterminée ou en durée indéterminée, cette prime de fin d'année n'est acquise qu'après une période effective de six mois de travail dans l'année civile concernée

Pour ceux embauchés avant le 01.01.1989, cette clause n'est pas applicable.

- 18.3. Les modalités de paiement du 13^e mois, pour le personnel en unités présent ayant acquis le droit à la prime, sont les suivantes :

- ♦ 5/12^e de la prime sur le salaire du mois de Juin,
- ♦ 7/12^e de la prime sur le salaire du mois de Décembre

CHAPITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19 : Indemnités de déplacement

- 19.1. De par son implantation nationale, la société peut à sa seule initiative, demander d'effectuer des déplacements sur une autre unité distante de moins de 300 kilo-mètres de l'unité d'affectation.

Pour tout déplacement supérieur à 300 kilomètres, celui-ci ne peut intervenir pour les employés et ouvriers qu'après accord entre les deux parties.

Ces déplacements effectués au-delà de la ville d'affectation ou de sa périphérie, entraînant des frais supplémentaires, donneront lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

↳ Déplacements au-delà de la ville d'affectation et de sa périphérie obligeant à réintégrer son domicile avant 20h00 ' une indemnité de repas de midi.

↳ Déplacements au-delà de la ville d'affectation et de sa périphérie obligeant à réintégrer son domicile après 20h00 une indemnité de repas de midi + une indemnité de repas du soir.

↳ Déplacements nécessitant de coucher le soir sur place ' une indemnité pour l'hôtel + les indemnités de repas (midi et soir).

L'entreprise veillera à ne pas faire effectuer les déplacements par le même opérateur.

- 19.2. Les règles en matière de déplacement sont définies dans l'accord du 18 janvier 2001 sur l'aménagement, la réduction du temps de travail (« accord 35h »)
- 19.3. Les indemnités forfaitaires sont fixées annuellement dans le cadre de la négociation annuelle des salaires.
- 19.4 Les règles appliquées pour le remboursement des frais de transport sont les suivantes
- ↳ S.N.C.F. et transports en commun 2e classe.
 - ↳ ou utilisation d'un véhicule personnel, frais remboursés selon l'indemnité kilométrique en vigueur dans la société au jour du déplacement.
- 19.5. Tout refus de déplacement inférieur à 300 kilomètres sera considéré comme un refus d'exécution de son contrat de travail par le salarié et pourra entraîner le cas échéant la rupture de son contrat de travail.
- 19.6. Préalablement à un déplacement, une note de frais sera rédigée à l'initiative de l'encadrement afin de permettre une avance sur les frais de déplacement. Pour les déplacements supérieurs à 1 semaine, cette avance ne pourra être inférieure à 50% du total des frais de déplacement.

Article 20 : Indemnité de nettoyage de blouse

- 20.1. Dans le cadre de sa politique commerciale, il est remis à chaque nouvel embauché une tenue qui est renouvelée périodiquement.
- 20.2. Pour le personnel en unité, le port de la blouse et de la cravate est obligatoire afin d'offrir à la clientèle une image de marque uniforme, à l'exception de la période du 15 juin au 15 septembre, où une tolérance est accordée pour le port de la cravate.
- 20.3. Il est accordé une indemnité destinée à rembourser les frais de nettoyage de blouse. En cas d'absence supérieure ou égale à 11 jours dans un même mois, le montant de l'indemnité est réduit d'autant de jours d'absence.

Cette indemnité de nettoyage de blouse versée au personnel de stand pourra être supprimée par l'encadrement, si celle-ci n'a pas été nettoyée.

Article 21 : Remplacement en unités

- 21.1. Un salarié qui remplace temporairement un autre salarié ou qui occupe un poste en cas de vacance de celui-ci dans l'attente du recrutement du titulaire d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre, pendant une période de 3 mois, à aucun avantage accordé au salarié qu'il remplace.
- 21.2. Passé ce délai, sans modification de son statut, le salarié bénéficie du versement d'une prime intitulée « prime de remplacement » équivalant à la différence entre le salaire fixe (base + rétribution statutaire) perçu précédemment et le salaire fixe (base + rétribution statutaire) de la personne remplacée. Le versement de cette prime n'a aucune incidence sur le statut des autres membres de l'équipe. Au retour du salarié titulaire, cette prime cesse d'être versée.
- 21.3. Dans le cas d'une durée d'absence prévisible du titulaire sur plusieurs mois (congé parental, congé individuel de formation, congé sabbatique,...), la personne qui remplace un titulaire ayant une position supérieure à la sienne, percevra, dès le premier mois, la prime de remplacement pour la durée de l'absence ainsi que le bonus de l'unité sur laquelle il remplace le titulaire le cas échéant. Ces dispositions ne sont pas applicables dans le cadre d'une embauche à durée déterminée pour pallier l'absence du titulaire absent.

Toutefois, si pour des raisons de compétence la personne est réintégrée dans sa fonction initiale avant le terme d'une période probatoire de trois mois, la prime de remplacement est supprimée.

- 21.4. Lorsqu'il y aura un remplacement sur une unité, il est procédé à une comparaison systématique entre l'intéressement calculé sur l'unité de déplacement et l'intéressement tel qu'il aurait été déterminé sur l'unité d'origine.

Article 22 - Mutations

- 22.1. Les salariés peuvent être mutés sans qu'ils puissent s'y opposer dans la zone géographique définie par le contrat de travail. En dehors de cette zone géographique, cette mutation ne peut intervenir pour les employés et ouvriers, qu'après accord entre les deux parties.
- 22.2. Pour le personnel agent de maîtrise et cadre, la mobilité géographique s'étend sur tout le territoire national. Néanmoins, l'entreprise tiendra compte de la situation familiale dans les modalités de mutation.
- 22.3. Pour toute mutation proposée par l'employeur entrant dans le cadre du contrat de travail et nécessitant un déménagement, il est accordé au salarié concerné une journée pour lui permettre de déménager.

Cette journée est rémunérée sur la base d'une journée normale de travail et n'est pas décomptée sur les congés payés.

En outre, le salarié aura droit, après présentation de trois devis et accord de l'entreprise, au remboursement de ses frais de déménagement.

Enfin, une avance d'un montant équivalant à trois mois de dépôt de garantie, peut être accordée

par l'entreprise pour permettre au salarié d'avancer les charges inhérentes à la prise en location d'un nouveau logement. Cette somme devra être remboursée dans un délai maximum de trois mois, dès la récupération du dépôt de garantie de l'ancien logement.

Article 23 – Publicité et dépôt

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise MINIT France.

Un exemplaire sera remis à chaque salarié de l'entreprise et à tout nouvel entrant. En outre, un exemplaire sera envoyé sur les boutiques à titre de consultation par le personnel.

Le présent accord sera déposé par l'entreprise en cinq exemplaires à la DDTE de Paris 12e et en un exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 Octobre 2003

Pour la Direction



Pour la CFDT

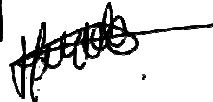


Pour la CGC

P. PIERRE

Pour la CGT

YAHIAH



Pour la CFTC

M. GENIN



Pour FO

Horve CHAUIRON / FO

