

SNC CODIREP
CONVENTION D'ENTREPRISE
ACCORD SUR LE CHAPITRE PREMIER: L'EMPLOI

A la suite d'une première réunion le 28 avril 1993, il a été défini entre les parties les modalités de négociation d'une Convention Codirep.

Il a été convenu que pouvaient être signés des accords particuliers sur les thèmes abordés, qui entreraient immédiatement en vigueur pour enrichir le statut existant.

Ainsi, cet accord remplace et annule les dispositions du chapitre "Contrat de travail" du statut des employés actuellement en vigueur.

Chacun des thèmes sera repris tel quel dans la future convention.

Entre:

La Direction de la S.N.C. CODIREP, dont le siège social se situe au 148, rue Anatole France à Levallois, représentée par Monsieur Gérard de Sède, Directeur Régional, assisté de Monsieur Bruno de Guerpel, Directeur des Affaires Sociales France (Direction Exécutive Fnac France) et de Madame Anne-France Lucas, Responsable des Affaires Sociales et des Ressources Humaines de la Codirep, d'une part,

La délégation de l'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Karl Ghazi, Délégué Syndical Central, et la délégation de l'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur Marc Morvan, Délégué Syndical Central, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, avec date d'effet au 1er septembre 1994:

Le texte de l'accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre par lettre recommandée avec avis de réception à l'initiative de la Direction.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation à toute époque à compter du 1er septembre 1996, avec préavis de 6 mois par lettre recommandée de l'une des parties, adressée à chacune des parties signataires. Des négociations devront s'engager dans le délai de 3 mois à compter de la date de dénonciation.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision, ou de proposition d'amendement, à toute époque. La demande de révision ou d'amendement adressée par lettre recommandée à chacune des parties signataires doit être accompagnée d'un projet de modification.



"PETIT GLOSSAIRE"

EMBAUCHAGE: "Action d'embaucher, résultat de cette action, l'embauchage est le fait de la part d'un patron de passer un contrat de travail."

EMBAUCHE: "Possibilité d'embauchage, de travail. "
exemple: offre d'embauche

EMBAUCHER: "engager en vue d'un travail"

EMPLOI : "ensemble de POSTES présentant des caractéristiques identiques ou analogues"

La notion d'EMPLOI est une notion générale qui ne peut être confondue avec celle de POSTE.

Le POSTE, qui regroupe l'ensemble des activités exercées par un titulaire dans un endroit donné est relié à d'autres POSTES en amont et en aval qui s'inscrivent dans une organisation précise.

Le METIER se situe à un niveau au dessus de ceux de POSTE et EMPLOI.

METIER

VENTE

CAISSE

EMPLOI

VENDEUR DISQUES

CAISSIERE

POSTE --> TITULAIRE

VENDEUR QUALIFIE 1
CLASSIQUE CERGY

CAISSIERE CONFIRMEE
PARLY 2

[Handwritten marks and signatures in the left margin]

CHAPITRE PREMIER

EMPLOI

ARTICLE 1 :

Le contrat de travail à durée indéterminée

L'embauchage du salarié donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée dès lors que le poste à pourvoir présente un caractère permanent.

Ce contrat de travail fixe les obligations réciproques des parties et précise notamment :

- la date d'embauchage du salarié,
- la date d'ancienneté, et le cas échéant, la date d'ancienneté groupe FNAC,
- la durée et éventuellement les conditions de prolongation de la période d'essai telles que prévues à l'article 6,
- la qualification et le statut du salarié,
- le montant de la rémunération,
- le lieu et la durée hebdomadaire de travail ainsi que les conditions d'exécution du travail.

Le salarié sous contrat à durée indéterminée ayant bénéficié, au préalable, d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée consécutifs ou avec une interruption de moins d'un mois entre chaque contrat dans l'entreprise, bénéficie d'une date de reprise d'ancienneté calculée par addition des périodes de travail effectif antérieures à la date de son embauchage.

46 44
[Handwritten signatures and initials]

ARTICLE 2 : Le contrat de travail à durée déterminée

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel est limité à des cas où le poste pourvu ne présente manifestement pas un caractère permanent (personnel d'appoint ou assurant un remplacement). Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes avantages individuels et collectifs que le personnel titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, et ce, aux mêmes conditions.

Les contrats à durée déterminée successifs conclus avec un même salarié pour des motifs et à des postes différents, feront l'objet d'une information du comité d'établissement. Cette information respectera tous les aspects de confidentialité liés à la situation du salarié concerné.

ARTICLE 3 : Le contrat de travail à temps partiel

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le salarié titulaire d'un contrat de travail à temps partiel bénéficie des mêmes avantages individuels et collectifs que le personnel titulaire d'un contrat de travail à temps complet, et ce, aux mêmes conditions.

Le travail à temps partiel ne peut être un mode de gestion systématique d'embauchage. Le travail à temps complet reste la règle.

Le travail à temps partiel résulte d'un libre choix du salarié concerné.

Les contrats de travail à temps partiel sont établis soit pour répondre à l'activité des magasins et services, soit, compte tenu des postes disponibles, pour permettre à des salariés de l'entreprise ou à des candidats extérieurs, de ne pas exercer, pour des raisons personnelles, une activité professionnelle à temps complet.

Le contrat de travail à temps partiel doit préciser:

- la durée hebdomadaire de travail,
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine,
- les conditions de modification de cette répartition.

Dans la mesure du possible, le salarié sera prévenu des modifications envisagées concernant la répartition de l'horaire de travail un mois avant qu'elles n'interviennent. La modification de la répartition de l'horaire de travail sera



notifiée par avenant au salarié au moins 7 jours à l'avance. L'avenant est soumis aux mêmes formes que le contrat de travail pour ce qui concerne les modifications apportées.

Lorsqu'un salarié recruté à temps partiel est amené, à la demande de son employeur, sur une période glissante de trois mois, à travailler dans son entreprise sur une durée moyenne supérieure de plus de 20% à la durée prévue dans son contrat initial, l'employeur doit modifier le contrat de travail, par avenant soumis à l'approbation du salarié, afin de porter cette durée contractuelle de travail à la moyenne des heures réellement travaillées sur cette période de 3 mois.

ARTICLE 4 : Travailleurs handicapés

L'entreprise et tous ses établissements occupant au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés, selon les dispositions prévues aux articles L 323-1 du Code du Travail.

Cette obligation d'emploi ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire entre salariés handicapés et non handicapés en matière d'emploi, de qualification, de classification, de rémunération, de promotion et de formation, sauf dans les cas limitativement prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 5 : Les conditions d'embauchage

L'embauchage est soumis aux prescriptions légales et aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur. En aucun cas, il ne sera exigé, comme condition d'embauchage, un quelconque renoncement, écrit ou oral, aux règles légales ou conventionnelles. Les candidatures à un poste sont reçues par écrit.

46
4
M
A

Toute personne désirant travailler dans l'entreprise doit présenter pour la conclusion de son contrat de travail :

- une pièce nationale d'identité,
- le ou les documents spécifiques à sa qualité de travailleur étranger,
- la carte d'assuré social si elle a déjà travaillé,
- la justification éventuelle de sa qualité de pensionné de guerre, de mutilé du travail ou d'handicapé ainsi que son taux d'incapacité permanente.

Le cas échéant, il pourra lui être demandé :

- les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs,
- le permis de conduire, lorsque la nature du poste le justifie,
- les diplômes scolaires ou professionnels,
- la carte d'étudiant,
- le numéro d'immatriculation à la caisse d'allocations familiales,
- sous réserve de la discrétion nécessaire, un extrait de casier judiciaire dont la délivrance ne devra pas être antérieure de 15 jours à la date de l'embauchage, si le poste comporte la manipulation ou le transport de fonds, ou la surveillance des consignes de sécurité des biens et des personnes.

Tout salarié embauché doit indiquer son adresse, faire connaître sa situation de famille et fournir deux photos d'identité.

Tout salarié doit obligatoirement passer, pendant la période d'essai, une visite médicale décidant de son aptitude au travail.

L'usage de faux certificats ou faux papiers d'identité entraîne la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité, ainsi que toutes fausses déclarations ou omissions sur des éléments essentiels et déterminants de l'embauche.

ARTICLE 6 : La période d'essai

ARTICLE 6/1 : Embauchage d'un salarié en CDI

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à l'issue de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à un mois

The block contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials and others more full names, located at the bottom of the page.

Pendant la période d'essai, les parties ont la possibilité de se séparer sans préavis, ni indemnité.

La cessation du contrat de travail à l'initiative de l'entreprise pendant la période d'essai sera notifiée par écrit au collaborateur.

Afin de préserver les droits des salariés, en cas de suspension de la période d'essai pour les motifs suivants : maladie, accident de travail ou de trajet, maternité, événements familiaux, congés payés et non payés, absences autorisées, service national, celle-ci est automatiquement prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

Lorsque le contrat de travail est conclu pour un poste exigeant une formation initiale dispensée soit par un organisme de formation agréé, soit dans un établissement d'enseignement public ou privé, et durant laquelle le salarié n'est pas opérationnel à son poste, la période d'essai peut être prolongée dans les conditions suivantes :

- le contrat de travail doit expressément prévoir le principe de la prolongation, ainsi que le programme pédagogique de la formation,
- les modalités de la prolongation doivent être notifiées par écrit au salarié,
- la durée de la prolongation est au plus égale à celle de la formation initiale,
- pendant la période de prolongation, un préavis d'une semaine s'impose aux parties en cas de rupture.

ARTICLE 6/2 : Embauchage d'un salarié CDD en CDI

Le salarié sous contrat à durée déterminée embauché sous contrat à durée indéterminée est dispensé de la période d'essai aux deux conditions cumulatives suivantes:

- ses contrats successifs précédents (ou son contrat) sont d'une durée au moins égale à celle de la période d'essai,
- le contrat à durée indéterminée est conclu pour le même emploi.

44



ARTICLE 7 : Embauche - priorités

L'embauchage s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur, la faculté pour l'employeur de recourir à toute époque de l'année à l'embauchage direct n'étant pas remise en cause.

Dans la recherche des personnes présentant les caractéristiques requises pour occuper les postes à pourvoir, une priorité d'examen de candidature sera donnée aux salariés de l'entreprise (CDI, CDD, TC, TP...)

Ainsi, tout poste permanent à pourvoir est porté d'abord à la connaissance des salariés.

Le poste ne sera pourvu par recrutement externe qu'après examen de toutes les candidatures internes.

ARTICLE 7/1 : La priorité d'emploi des salariés C.D.I. temps complet - temps partiel

Nonobstant les obligations et priorités légales, une priorité d'emploi est accordée à tout salarié

- à temps complet qui souhaite occuper un emploi à temps partiel,
- à temps partiel qui souhaite occuper un emploi à temps complet.

Cette priorité s'exerce pour l'attribution d'un emploi correspondant à son métier (vente, caisse, stocks...) et à sa qualification.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette priorité en fait la demande écrite à son responsable.

ARTICLE 7 /2 : Embauchage définitif des CDD

Une priorité d'examen de candidature est accordée à tout salarié sous contrat à durée déterminée qui souhaite être embauché sous contrat à durée indéterminée.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette priorité transmet sa demande écrite à son responsable.



ARTICLE 7/3 : Ordre des priorités

Nonobstant les obligations et priorités légales et les dispositions prévues aux articles précédents, lorsqu'un poste permanent rendu disponible est à pourvoir dans l'entreprise et qu'il existe une pluralité de demandeurs, le poste est accordé dans l'ordre suivant:

- salarié sous contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel,
- salarié sous contrat à durée déterminée lorsque le poste n'a pas été pourvu par mutation interne d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 7/4 : Priorité d'examen de candidature en faveur des enfants de salarié voulant être C.D.D.

Dispositions en faveur de l'embauchage des enfants de salariés sous contrat de travail à durée déterminée dans la période mi-juin / mi-septembre.

Les enfants majeurs des salariés de l'entreprise peuvent postuler à des emplois à durée déterminée. Ils bénéficient d'une priorité d'examen de candidature quelque soit l'établissement où ils postulent et, s'il s'agit de l'établissement où travaille le membre de la famille concerné, à condition de postuler dans un autre département ou service que celui où le parent exerce.

ARTICLE 8 : Mutation-promotion

ARTICLE 8/1 : La période probatoire

Tout salarié qui change, soit de métier, soit d'emploi, soit de lieu de travail pourra être soumis à une période probatoire dont la durée ne pourra excéder un mois.

Cette période probatoire a pour but de permettre au salarié muté de prendre connaissance de son nouveau travail et de vérifier s'il répond bien à ses attentes,

46


au responsable hiérarchique de se rendre compte de la capacité du salarié à assurer l'ensemble des tâches du nouveau poste et à s'intégrer au groupe de travail.

Pendant la période probatoire, le salarié aura la qualité de "en période probatoire" accolée à son titre.

Durant la période probatoire, les augmentations individuelles liées aux éventuelles promotions seront versées sous forme de primes différentielles, et seront intégrées au salaire de base lorsque le collaborateur sera confirmé dans son nouveau poste.

Si aucune suite n'est donnée à la période probatoire, une solution sera trouvée dans l'établissement d'accueil ou d'origine. Le salarié retrouve son emploi, sa qualification et sa rémunération antérieurs.

ARTICLE 8/2 : Ancienneté

Le nouvel embauché bénéficie, dès sa prise de fonction, des avantages accordés par l'entreprise à ses salariés, son ancienneté étant calculée à compter de la date de son premier embauchage dans une société du groupe Fnac.

En revanche, cette ancienneté Groupe Fnac ne sera pas prise en compte dès lors que l'octroi de l'avantage est lié à une condition de présence effective au sein de la société d'accueil.

Cependant, la date d'ancienneté Groupe Fnac constitue la référence pour le calcul de la prime d'ancienneté et de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 8/3 : Arrêté des droits acquis par le salarié (en cas de changement de société au sein du groupe)

Les droits à congés payés, repos compensateurs, et compensations acquis par le salarié dans sa société d'origine seront gérés de la manière suivante:

- les droits à congés payés en cours d'acquisition sur la période allant du 1er juin de l'année n-1 au 30 mai de l'année en cours seront transférés à l'entreprise d'accueil,
- le solde éventuel des droits à congés payés acquis au titre de la période précédente ouvrira droit à une indemnité compensatrice de congés payés,
- le solde éventuel de repos compensateurs, ainsi que de compensations ouvrira droit à une indemnité compensatrice.



Le changement de société dans le Groupe Fnac ne peut être considéré comme cessation du contrat de travail et donc, ne peut provoquer le déblocage anticipé de la participation ni de l'intéressement versé au Plan d'Épargne Entreprise.

ARTICLE 8/4 : Mesure d'accompagnement de la mobilité géographique

Si le changement de lieu de travail entraîne nécessairement une modification du lieu de résidence, les frais suivants seront pris en charge par l'entreprise (ou l'établissement) d'accueil dans la mesure où le déménagement intervient dans les 6 mois suivants le changement:

- déménagement de la résidence principale (sur présentation de factures et après acceptation formelle d'un devis, parmi 3 devis présentés par le salarié),
- participation aux frais d'installation sous forme de prise en charge effective des frais liés à l'installation sur présentation de justificatifs (factures en bonne et due forme), jusqu'à concurrence de l'équivalent d'un mois du nouveau salaire de base brut,
- remboursement des frais de déplacement du salarié (du conjoint ou des personnes à charge), pour la recherche d'un logement et l'inscription scolaire, dans la limite de 6 allers-retours (remboursement maximum au prix SNCF 2ème classe) pour la famille.

Le délai de prise en charge du déménagement peut être prolongé, avec l'accord du responsable, à l'issue de l'année scolaire dans la mesure où le salarié a au-moins un enfant à charge scolarisé.

ARTICLE 9 : Stagiaires

L'entreprise peut être amenée à accueillir des stagiaires sous convention.

Le stage en entreprise doit permettre une mise en oeuvre, par des activités pratiques exercées en milieu professionnel, de la formation théorique acquise au sein de l'établissement d'enseignement.

Il n'a pas pour objet exclusif le remplacement d'un poste dont la vacance est prévue.



ARTICLE 9/1 : Aspects administratifs

Une convention de stage sera conclue entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et la Direction de l'établissement.

Elle a pour objet de:

- maintenir le lien d'autorité entre l'établissement d'enseignement et l'étudiant,
- de souligner l'absence de relation de travail entre l'étudiant et l'entreprise qui ne peut tirer de sa présence aucun profit direct,
- de préciser les modalités de collaboration entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise, les conditions de déroulement du stage, et les obligations mises à la charge de l'entreprise.

Pendant son stage en entreprise, le stagiaire conserve sa qualité d'élève ou d'étudiant de l'établissement d'enseignement auprès duquel il continue ses études:

il garde donc la possibilité, pendant la période du stage, de suivre des cours auprès de son établissement.

Il n'a pas de contrat de travail, et ne peut donc pas prétendre à un salaire. Cependant, tout stagiaire sera indemnisé sur la base mensuelle de l'indemnité forfaitaire maximale prévue par les textes en vigueur.

Pendant sa participation aux activités de l'entreprise, il est toutefois soumis à la discipline de celle-ci.

ARTICLE 9/2 : Aspects pédagogiques

Le stage à la Codirep doit permettre à l'étudiant: l'application d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise, d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec l'enseignement reçu.

Les engagements de l'entreprise vis-à-vis du stagiaire sont les suivants:

- réussir son intégration,
- le responsabiliser en l'aidant à traiter le thème de son stage avec une large autonomie,
- assurer un suivi efficace du stage.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are three distinct signatures arranged horizontally, and a fourth signature is partially visible on the left side, overlapping the edge of the page.

- respecter les règles de l'entreprise,
- remplir le mieux possible la mission qui lui est confiée,
- garder confidentielles les informations qui lui seront communiquées.

Fait à Levallois, le 1er juillet 1994



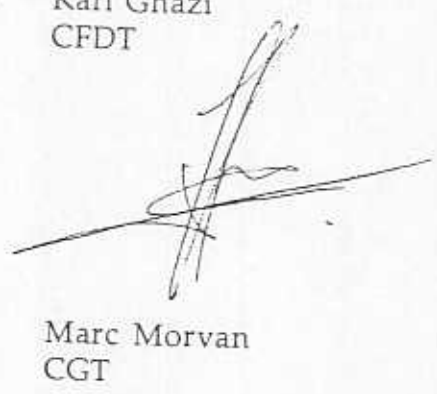
Gérard de Sède
SNC CODIREP



Karl Ghazi
CFDT



Bruno de Guerpel
Direction Exécutive FNAC France



Marc Morvan
CGT



Anne-France LUCAS
SNC CODIREP