

SECTION 1- Préambule

Article 1 : Parties signataires

Entre la Direction de l'établissement Presqu'île de la Société FNAC LYON SA d'une part et l'Organisat'on Syndicale CGT, d'autre part, il a été convenu ce qui suit.

Article 2 : Objet de la convention

La présente Convention d'Etablissement a pour but de définir et codifier le statut collectif du personnel.

Elle se substitue à la Convention d'Etablissement signée le 06 Août 1976. en ce qui concerne :

- la convention intérieure.
- le fonctionnement intérieur.
- le régime d'assurance complémentaire.
- le régime de retraite complémentaire.
- la participation épargnée aux résultats annuels.

et à ses avenants, dont elle annule et remplace les dispositions, dans leurs effets présents et à venir, la présente convention constituant un tout indissociable plus favorable.

Article 3 : Champ d'application

Complétée par les dispositions de la Convention Nationale du CREM (Commerce Electronique, Radio-Télévision et Equipement Ménager), la présente Convention d'Etablissement s'applique à tous les salariés de l'établissement FNAC LYON Presqu'île, quels que soient leur statut et leur qualification.

Toutefois, le personnel d'encadrement, à savoir les Agents de Maîtrise et les Cadres, bénéficie d'un statut spécifique concernant la durée et l'organisation du temps de travail. Ils sont donc exclus des dispositions de la section 6 de la présente convention. Le statut spécifique du personnel d'encadrement fera l'objet d'une annexe à la présente convention.

Article 4 : Durée

La présente convention, qui prend effet le 14 Janvier 1992. est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 : Dénonciation et révision

La présente Convention pourra faire l'objet d'une dénonciation à toute époque, avec préavis de 6 mois, par lettre recommandée de l'une des parties adressée à chacune des parties signataires.

Des négociations devront .engager dans un délai de 3 mois à compter de la date de dénonciation.

La présente convention pourra faire l.ob,et d'une demande de révision ou de proposition d'amendement à toute époque.

La demande de révision, adressée par lettre recommandée à chacune des parties signataires, doit être accompagnée d'un projet de révision.

SECTION 2 - CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6 : Contrat de travail à durée indéterminée

L'embauche donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée dès lors que l'emploi présente un caractère permanent.

Ce contrat fixe les obligations réciproques des parties et précise notamment la date d'embauche, la durée de la période d'essai, la qualification et le statut du salarié, le montant de la rémunération, le lieu et les conditions d'exécution du travail.

Article 7 : Conditions d'embauche.

L'embauche est soumise aux prescriptions légales et aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les demandes d'emploi sont reçues, par écrit, au service du personnel.

Toute personne désirant occuper un emploi dans l'établissement doit présenter :

- son livret de famille si elle est mariée,
- sa carte nationale d'identité.
- son livret militaire, éventuellement.
- le ou les documents spécifiques à sa qualité de travailleur étranger.
- sa carte d'assuré social, si elle a déjà travaillé.
- sa justification éventuelle de sa qualité de pensionné de guerre, de mutilé du travail ou d'handicapé, et son taux d'incapacité permanente.

Le cas échéant, il pourra lui être demandé :

- les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs.
- sa carte d'étudiant,
- ses diplômes scolaires ou professionnels.
- son permis de conduire.
- son numéro d'immatriculation à la caisse d'allocations familiales.
- une autorisation parentale ou du tuteur l'autorisant à conclure un contrat de travail et à percevoir elle-même son salaire, si elle est mineure et non émancipée.
- un extrait de casier judiciaire dont la délivrance ne devra pas être antérieure à 15 jours de la date d'embauche, pour le personnel de sécurité et gardiennage

ou dès lors que l'emploi comporte le transport de fonds.

Tout salarié embauché doit indiquer son adresse, faire connaître sa situation de famille et fournir 2 photos d'identité.

Toute modification ultérieure de la situation du salarié, telle qu'elle résulte des renseignements fournis lors de l'embauche, devra faire l'objet d'une nouvelle déclaration et notamment tout changement d'adresse.

L'usage de faux certificats ou de 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.

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

Article 8 : Période d'essai

La période d'essai est d'un mois pour les employés, de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

Au cas où cette période d'essai aurait à être suspendue, elle serait prolongée automatiquement d'une durée égale à celle de la suspension.

Pendant la période d'essai, et sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur et le salarié peuvent se séparer librement à tout moment, sans préavis ni indemnité.

La période d'essai des cadres peut être renouvelée dans la limite d'une durée totale n'excédant pas 6 mois.

Article 9 : Période probatoire

Si la période d'essai n'est pas satisfaisante, plutôt que de rompre l'essai, il peut être décidé de faire suivre cette période d'essai d'une période probatoire dont la durée ne devra pas excéder :

- 1 mois pour les employés.
- 2 mois pour les agents de maîtrise.

Article 10 : Mutation, promotion

Les mutations doivent répondre aux exigences et contraintes de rétablissement et aux besoins légitimes d'évolution et de changement des salariés.

A l'exclusion des mutations disciplinaires, les mutations proposées par la Direction devront tenir compte des goûts et aptitudes des salariés et ne devront pas entraîner de moins values sur les titres, salaires et avantages.

Une priorité est donnée à l'examen des candidatures internes dans la recherche des personnes présentant les caractéristiques requises pour occuper les postes à pourvoir.

Tout salarié qui change, soit d'activité, soit de métier, soit de lieu de travail, pourra être soumis à un stage probatoire, dont la durée ne pourra excéder :

- 1 mois pour les employés.
- 2 mois pour les agents de maîtrise.

Ce stage probatoire a pour but de permettre :

- au salarié muté de prendre connaissance de son nouveau poste et de vérifier s'il répond bien à son attente,
- 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 le stage probatoire, les salariés auront la qualité de "stagiaire" accolée à leur titre.

En cas de non suite à l'issue du stage probatoire, les salariés pourront retrouver leur ancien poste, s'il est resté vacant ou un poste similaire dans l'établissement.

Les augmentations individuelles liées aux éventuelles promotions sont versées à la fin du stage probatoire et couvrent rétroactivement celui-ci, si le stage probatoire s'avère concluant.

Par ailleurs, avec l'accord du salarié, des mutations pourront être effectuées entre les diverses sociétés présentes et futures du Groupe FNAC.

Article 11 : Contrat de travail à durée déterminée

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel, est, conformément aux dispositions légales, limité à des cas où l'emploi pourvu ne présente pas un caractère permanent (ex: remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité ...).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur, le personnel 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.

Une priorité d'examen de candidature en vue d'une embauche définitive est accordée à tout salarié en contrat de travail à durée déterminée qui en fait la demande. En cas de refus, une réponse motivée sera communiquée au salarié.

En cas d'embauche définitive, il pourra être soumis à une période probatoire, si cette embauche ne s'effectue pas au même emploi ou dans le même département.

Par ailleurs, il bénéficiera du maintien de l'ancienneté acquise dans l'Etablissement au titre du contrat ou des contrats à durée déterminée successifs ayant immédiatement précédé l'embauche définitive.

S'il y a eu une interruption inférieure à 2 mois entre l'embauche définitive et un précédent contrat à durée déterminée, le salarié bénéficiera, lors de son embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, du maintien de l'ancienneté acquise au titre de ce contrat à durée déterminée.

Article 12 : Contrat à temps partiel

Les contrats à temps partiel sont établis soit pour répondre à l'activité du magasin et des services (pointes horaires, amplitude horaire de l'établissement...) soit, compte-tenu des postes disponibles, pour permettre à des salariés de l'établissement de ne pas exercer, pour des raisons personnelles, une activité professionnelle à temps complet.

Réserve faite des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, conformément aux dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur, le personnel titulaire d'un contrat à temps partiel bénéficie des mêmes avantages individuels et collectifs que le personnel titulaire d'un contrat à temps complet, ceci au prorata des heures effectuées.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent

SECTION 3 - SALAIRES

Article 13 : Salaire

Le salaire mensuel est le salaire perçu pour l'horaire hebdomadaire de référence (salaire de base) augmenté éventuellement de la prime d'ancienneté.

Le salaire minimum est le salaire mensuel de base garanti à toute personne présente effectivement dans l'Etablissement, quels que soient sa date d'embauche et son métier, qui travaille à temps complet conformément à l'horaire collectif conventionnel.

Le salaire minimum est déterminé après négociations entre la Direction de la Société FNAC LYON SA et les organisations syndicales de l'Entreprise dans le cadre des négociations annuelles obligatoires : son montant est égal au produit

du coefficient 140 par la valeur du point.

Le salaire de base minimum catégoriel est le salaire de base garanti pour le coefficient d'une qualification professionnelle donnée

La valeur du point est déterminée après négociations entre la Direction de la Société FNAC LYON SA et les organisations syndicales de l'Entreprise dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Article 14 : Grille de salaires

L'ensemble formé par le salaire minimum et les salaires de base minima catégoriels constitue la grille des salaires.

SECTION 4 - PRIMES ET AUTRES AVANTAGES

Article 15 : Treizième mois

Un treizième mois, intégral ou proratisé, est versé avec le salaire de Novembre à tout salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté au moment du versement et qui a travaillé plus de 6 mois dans l'établissement au cours de l'année civile.

Les salariés entrés dans l'établissement avant le 1er janvier d'une année civile, qui y ont travaillé pendant plus de 11 mois, bénéficient d'un treizième mois intégral, dont le montant est égal au salaire mensuel de Novembre.

Les salariés entrés dans l'établissement avant le 1er juillet d'une année civile qui y ont travaillé plus de 6 mois bénéficient d'un prorata de treizième mois calculé d'après le nombre de mois de travail effectif au cours de l'année civile.

L'embauche ou le départ en cours de mois donnent lieu à une proratisation du nombre de jours travaillés dans le mois et calculée selon la règle du trentième.

Les salariés qui quittent l'établissement en cours d'année ont droit, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté et de travail exigées ci-dessus, à un prorata de treizième mois calculé en fonction de leur dernier salaire mensuel

Le treizième mois est versé dans les mêmes conditions aux salariées en congé maternité pendant le mois de Novembre.

En cas de modification de l'horaire hebdomadaire contractuel de travail en cours d'année, le montant du treizième mois sera égal au salaire mensuel moyen perçu par l'intéressé au cours de l'année civile.

Article 16 : Prime de vacances

La prime de vacances correspond à une participation aux frais de vacances.

Elle est versée, intégralement ou proratisée, avec le salaire de Mai à tout salarié

ayant pus de 6 mois d'ancienneté au moment du versement et ayant travaillé dans l'établissement plus de 6 mois entre le 1er juin de l'année antérieure et le 31 Mai de l'année en cours (période de référence).

Les salariés entrés dans l'Etablissement avant le 1er juin de l'année antérieure et qui y ont travaillé pendant plus de 12 mois bénéficient d'une prime de vacances intégrale, dont le montant correspond à la moitié du salaire minimum en vigueur dans l'Etablissement au 1er Mai de l'année de versement.

Les salariés entrés dans l'établissement avant le 1er décembre de l'année antérieure et qui y ont travaillé plus de 6 mois au cours de la période de référence bénéficient d'un prorata de prime de vacances calculé d'après le nombre de mois de travail effectif au cours de la période de référence.

L'embauche ou le départ en cours de mois donnent lieu à une proratisation en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois et calculée selon la règle du trentième.

Les salariés qui quittent l'Etablissement avant le 31 Mai ont droit, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté et de travail exigées ci-dessus, à un prorata de prime de vacances déterminé sur la base de la valeur connue au 1er jour du mois de leur départ.

En cas de modification de l'horaire hebdomadaire contractuel en cours d'année le montant de la prime de vacances sera proratisé sur la base de l'horaire moyen effectué par l'intéressé au cours de l'année de référence.

Article 17 : Intéressement

La Direction de l'Etablissement Fnac Lyon Presqu'île et le Comité d'Entreprise ont conclu le 19 Novembre 1991 un accord d'intéressement aux résultats de

l'Etablissement Fnac Lyon Presqu'île.

Cet accord, d'une durée de 3 exercices, couvre les exercices 90/91, 91/92 et 92/93. .

En sont bénéficiaires tous les salariés de l'Etablissement comptant une durée d'ancienneté de 6 mois (ou 180 jours) au cours d'un exercice donnant lieu à répartition de l'intéressement.

Article 18 : Participation

La Direction de la Société Fnac Lyon SA et le Comité d'Entreprise ont conciu le 19 Novembre 1991 un accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise FNAC Lyon SA.

Cet accord dérogatoire, d'une durée indéterminée, s'applique pour la première fois aux résultats de l'exercice ouvert le 1er Septembre 1990.

En sont bénéficiaires tous les salariés de l'entreprise Fnac Lyon SA comptant une durée d'ancienneté de 6 mois (ou 180 jours) au cours d'un exercice donnant lieu à répartition d'une réserve spéciale de participation.

Article 19 : Prime d'ancienneté

Après 3,5,7,9,11,13,15 années de présence continue, le personnel perçoit une prime d'ancienneté égale à 3,5,7,9,11,13,ou 15 % du salaire de base réel, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

SECTION 5 - QUALIFICATIONS

Article 20

Afin de garantir une reconnaissance de la qualification du personnel de l'Etablissement, une grille de qualification "employés", qui se réfère aux niveaux de qualification et aux coefficients de la Convention Collective Nationale du CREM, a été élaborée.

SECTION 6 - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 21 : Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail effectif est de 36 H 45 pour le personnel "employés".

La durée hebdomadaire légale de travail est de 39 heures, et la durée maximale de travail est de 48 heures pour une semaine et de 46 heures en moyenne sur 12 semaines.

Article 22 : Heures supplémentaires

Le décompte des heures travaillées étant arrêté, en principe en milieu de mois, les heures supplémentaires peuvent être payées avec un mois de décalage.

Les heures effectivement travaillées comprises entre l'horaire contractuel d'un salarié et l'horaire légal hebdomadaire de travail sont payées au taux horaire normal.

Les heures effectivement travaillées au-delà de l'horaire légal hebdomadaire de travail et jusqu'à la 47ème heure incluse sont payées au taux majoré de 25 %.

La 46ème heure de travail effectif hebdomadaire est payée au taux majoré de 50%.

Article 23 : Heures de nuit

Les heures exceptionnellement travaillées entre 22 heures et 5 heures, dans les cas d'inventaires ou de travaux, sont considérées comme travail de nuit et

payées ou compensées au taux majoré de 100 %.

Article 24 : Travail du dimanche

Si, en application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, la décision est prise d'ouvrir le magasin le dimanche en décembre, cette ouverture se fera avec du personnel volontaire pour travailler le dimanche.

Les heures travaillées dans cette hypothèse donneront lieu à paiement ou compensation au taux majoré de 100 %.

De plus, les salariés bénéficieront d'une compensation égale au nombre d'heures travaillées le dimanche.

Article 25 : Compensation

Des jours ou heures de compensation peuvent être accordés soit à la place d'heures supplémentaires effectuées et non rémunérées comme telles, soit, le cas échéant de jours fériés.

Article 26 : Horaires spéciaux de Décembre

Le magasin étant ouvert deux fois du lundi matin au samedi pendant le mois de Décembre, le personnel, à la demande de la Direction, peut être amené à effectuer une demi-journée ou une journée de travail supplémentaire par semaine, non prévue dans l'horaire hebdomadaire habituel. Dans cette hypothèse, les heures effectivement travaillées la demi-journée ou journée supplémentaire donnent lieu, pour le personnel "employés", soit à paiement soit à compensation, au taux majoré de 50 % dès lors que tous les autres jours ouvrables de la semaine prévus dans l'horaire hebdomadaire habituel sont travaillés sur la base de l'horaire collectif conventionnel.

Par ailleurs, au mois de Novembre, compte-tenu du surcroît d'activité lié aux fêtes de fin d'année, le personnel des stocks peut être amené à effectuer une demi-journée ou une journée de travail supplémentaire par semaine, non prévue dans l'horaire hebdomadaire habituel. Dans cette hypothèse, les dispositions ci-dessus s'appliquent pour les heures effectivement travaillées la demi-journée ou journée supplémentaire.

Article 27 : Horaires spéciaux d'inventaire

La présence de l'ensemble du personnel peut être demandée pour les inventaires. De ce fait, les heures résultant soit d'un temps de travail supplémentaire soit d'une journée de travail supplémentaire effectuées par le personnel "employés" le jour d'un inventaire seront rémunérées ou compensées selon les modalités définies pour les horaires spéciaux de Décembre.

Un quart d'heure supplémentaire de réduction pris sur le temps de travail est accordé pour déjeuner le jour des inventaires.

Article 28 : Aménagement du temps de travail

Des dispositions particulières sont accordées à certaines catégories de personnel, sans perte de salaire.

Le personnel bénéficie d'une pause de 15 minutes lorsque la durée de présence au poste de travail est supérieure à 5 heures continues.

Les femmes enceintes, qu'elles travaillent à temps complet ou à temps partiel, bénéficient d'une réduction journalière du temps de travail d'une demi-heure après remise à leur Responsable d'un certificat attestant l'état de grossesse.

Cette diminution de l'horaire peut avoir lieu, en accord avec le Responsable hiérarchique, soit durant la journée, soit à l'horaire d'entrée ou de sortie.

Cet aménagement d'horaire, accordé par journée travaillée, ne peut être ni reporté ni cumulé.

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente, un nombre de sièges appropriés sera mis à la disposition du personnel.

En cas de changement provisoire de poste demandé par le médecin du travail du fait d'une incapacité physique résultant soit d'un accident du travail soit d'un accident du trajet indemnisé en accident du travail par la sécurité sociale.

L'intéressé bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure.

SECTION 7 : REPOS HEBDOMADAIRE - WEEK END DE 3 JOURS JOURS FERIÉS.

Article 29 : Repos hebdomadaire

L'ensemble du personnel à temps complet, c'est-à-dire travaillant selon l'horaire hebdomadaire collectif applicable dans l'Etablissement, bénéficie de deux jours de repos consécutifs dont un accolé au dimanche, sauf demande contraire du salarié.

Le personnel à temps partiel bénéficie, sauf demande contraire du salarié, de deux jours de repos consécutifs dont un accolé au dimanche, dès lors que leur horaire de travail hebdomadaire contractuel est d'au moins 25 heures réparties sur 5 jours.

Article 30 : Week-end de trois jours

Le personnel dont le jour de repos hebdomadaire est le samedi bénéficie, du fait des lundis de Pâques et de Pentecôte fériés et chômés, de deux week-ends

de trois jours par an.

Le personnel dont le jour de repos hebdomadaire est le lundi pourra, afin de bénéficier également de deux week-ends de trois jours, prendre, dans la limite de deux fois par an, une journée d'absence qui sera imputée sur une compensation.

Article 31 : Jours fériés

Les jours fériés dans l'Etablissement sont les suivants :

- 1er Janvier,
- Lundi de Pâques,
- Lundi de Pentecôte,
- Jeudi de l'Ascension,
- 1er Mai,
- 8 Mai,
- 14 Juillet,
- 15 Août,
- 1er Novembre,
- 11 Novembre,
- Noël.

A l'exception du 8 Mai, ces jours fériés sont :

- chômés et payés s'ils tombent un jour de travail habituel (jour ouvrable),
- compensés par un temps de repos équivalent s'ils tombent un jour de repos hebdomadaire (hors dimanche).

Pour bénéficier de ces jours fériés, les salariés doivent avoir au moins un mois de présence effective.

De plus, ils doivent être présents dans l'Etablissement la veille et le lendemain de ces jours, ou leur absence doit pouvoir être assimilée à un temps de travail effectif.

Les jours fériés qui tombent pendant une période de congés payés ne sont pas comptabilisés en jours de congés payés.

Le 8 Mai est un jour férié, non chômé dans l'Etablissement dès lors qu'il tombe un jour ouvrable.

Les salariés "employés" qui travaillent le 8 Mai du fait de la répartition hebdomadaire habituelle de leur horaire de travail ont droit, en supplément du salaire mensuel habituel, au paiement ou à la compensation des heures effectivement travaillées ce jour au taux majoré de 25 %.

Toutefois, à titre exceptionnel et après accord de leur responsable, les personnes qui ne travaillent pas le 8 Mai bien que celui-ci coïncide avec un de leur jour de travail habituel peuvent bénéficier d'une journée d'absence qui sera imputée sur une compensation.

Si la décision est prise de ne pas ouvrir le magasin le 8 Mai, ce jour férié est payé (maintien du salaire).

Par ailleurs, en cas de fermeture du magasin le 8 Mai, ce jour ne sera pas comptabilisé comme jour de congé s'il est inclu dans une période de congés payés, ni comme jour de repos s'il tombe le jour de repos hebdomadaire habituel d'un salarié.

En ce qui concerne les fêtes religieuses autres que celles mentionnées ci-dessus et liées à la pratique d'autres religions, une autorisation d'absence à prendre sur les congés payés ou sur les jours de compensation pourra être donnée, après accord des responsables concernés.

SECTION 8 - CONGES

Article 32 : Congés payés

L'année de référence pour l'appréciation du droit aux congés payés est fixée du 1er Juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours.

Chaque semaine de congés compte 6 jours ouvrables du lundi au samedi.

Les absences pour maladie ne sont décomptées, pour le calcul du droit aux congés payés, qu'après 60 jours d'arrêt, consécutifs ou non.

Sous réserve d'avoir travaillé dans l'Etablissement pendant toute l'année de référence le personnel "employés" bénéficie de 5 semaines de congés payés (30 jours ouvrables), le personnel "agents de maîtrise et cadres" de 6 semaines de congés payés (36 jours ouvrables).

Pour que la satisfaction des demandes de congés payés reste compatible avec l'organisation du travail, les congés payés annuels devront être arrêtés avant le 31 Mars au plus tard pour les vacances d'été et le 30 Novembre au plus tard pour celles d'hiver.

Les congés annuels se répartissent normalement comme suit :

- 3 semaines pendant la période d'été (du 1er Mai au 31 Octobre),
- 2 semaines pendant la période d'hiver (du 1er Janvier au 30 avril).

Toutefois, il est possible, du 1er Janvier au 31 Octobre, de déroger à cette règle en cumulant 4 ou 5 semaines de congés, ce d'une part dans la limite des congés acquis, et ce d'autre part, sous réserve d'un fonctionnement normal des services.

Le cas de salariés prenant leurs congés pendant la période d'été et les passant outre-mer dans leur pays d'origine sera examiné individuellement et en priorité par les responsables de département ou service.

Pour les congés par roulement, les responsables de service tiendront compte de la situation de famille, du poste et de l'ancienneté dans l'Etablissement.

Les conjoints travaillant dans le même établissement ont droit à un congé

simultané.

Aucun jour de congés payés ne sera donné au cours du mois de Décembre ni aux périodes d'inventaire.

Article 33 : Jours de congés non payés

Le personnel entré dans l'Etablissement au cours de la période légale de référence (comprise entre le 1er Juin de l'année précédente et le 31 Mai de l'année considérée) peut prendre des jours de congés non payés dont le nombre correspond à celui pour lesquels une indemnité de congés payés lui a été versée par le précédent employeur.

Ces jours de congés non payés ne pourront être pris au cours du mois de Décembre ni aux périodes d'inventaire.

La durée totale de ces jours de congés non payés et des jours de congés payés acquis dans l'Etablissement ne doit pas excéder 5 semaines.

SECTION 9 : CONGES SUPPLEMENTAIRES OU EXCEPTIONNELS

Les congés supplémentaires ou exceptionnels sont calculés en jours ouvrables.

Ils ne peuvent se cumuler ni s'accoler aux congés payés principaux.

Les congés supplémentaires sont acquis au 30 avril de chaque année générés automatiquement et portés sur le bulletin de paie.

Article 34 : Congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés

Les salariés qui, en application des dispositions de l'article 32 ont pris 3 semaines de congés payés pendant la période d'été (1er mai - 31 octobre) peuvent bénéficier de jours de congés supplémentaires :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires s'ils prennent 6 jours continus de congés payés pendant la période d'hiver (1er janvier - 30 avril) ;
- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire s'ils prennent entre 3 et 5 jours continus de congés payés pendant la période d'hiver.

Ces jours de congés supplémentaires ne peuvent être accolés aux congés payés principaux.

Article 35 : Congés supplémentaires pour ancienneté

Des jours ouvrables de congés supplémentaires sont accordés par référence à la date d'ancienneté des salariés :

- 1 jour supplémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté,
- 2 jours supplémentaires à partir de 20 ans d'ancienneté,
- 3 jours supplémentaires à partir de 25 ans d'ancienneté,

- 4 jours supplémentaires à partir de 30 ans d'ancienneté.

Article 36 : Congés supplémentaires des jeunes salariés

Les salariés âgés de moins de 20 ans ou qui atteignent 20 ans avant le 31 octobre de l'année considérée bénéficient de 3 jours ouvrables de congés supplémentaires.

Article 37 : Congés supplémentaires des mères de famille

Les femmes salariées âgées de moins de 22 ans au 30 avril de l'année considérée ont droit à un congé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge, congé ramené à 1 jour lorsque le congé principal n'excède pas 6 jours.

Article 38 : Congés spéciaux de courte durée

Outre le congé de naissance ou d'adoption de 3 jours ouvrables pris dans les conditions prévues par la loi, le personnel a droit, sur justification, à des congés spéciaux de courte durée et payés, pour certains événements.

Les jours de congés spéciaux se décomptent en jours ouvrables.

Dès son entrée dans l'Etablissement :

Mariage du salarié..... 4 jours

Mariage d'un enfant..... 1 jour

Décès du conjoint ou d'un enfant 3 jours

Décès des grand-parents, du père ou de la mère, des beaux parents, d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle soeur, d'un petit enfant 1 jour

Un jour supplémentaire non rémunéré est accordé en cas de décès de l'un des membres de la famille indiqués ci-dessus lorsque les obsèques ont lieu à plus de 300 kilomètres.

Après 6 mois d'ancienneté dans l'Etablissement :

Mariage du salarié..... 1 semaine

Cette semaine accordée pour le mariage du salarié n'est pas cumulable avec des vacances sauf accord du Responsable de département ou de service. Elle ne peut être prise en Décembre.

Le personnel du Département PHOTO ne pourra en outre pas prendre cette semaine en Juin, Juillet, ni pendant la semaine précédant les vacances de

Pâques. A ces périodes, trois jours seulement seront accordés, samedi exclu. Mariage d'un enfant..... 1 jour

Décès du conjoint ou d'un enfant mineur..... 1 semaine

Décès des grand-parents, du père ou de la mère, d'un frère ou

d'une soeur..... 2 jours

Décès des beaux parents, d'un beau-frère ou d'une belle soeur,

d'un petit enfant..... 1 jour

Un jour supplémentaire non rémunéré est accordé en cas de décès de l'un des membres de la famille indiqués ci-dessus lorsque les obsèques ont lieu à plus de 300 kilomètres.

. Déménagement.. 1 jour

Après 1 an d'ancienneté dans l'Etablissement :

Les mères de famille ont la faculté de demander une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade si elles remplissent les conditions suivantes :

- l'enfant a moins de -12 ans,
- la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère,
- un certificat médical prescrit la présence obligatoire de la mère.

Cette autorisation d'absence est rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrables consécutifs ou non par année civile.

Si la charge de l'enfant incombe au père, cet avantage lui est accordé.

Par ailleurs si la garde de l'enfant ne peut être assurée par la mère, le père de famille a la faculté de demander cette autorisation d'absence, dans les mêmes conditions. Les conjoints travaillant dans le même établissement ne bénéficient que d'une autorisation d'absence (soit le père, soit la mère, dans la limite de 10 jours ouvrables par foyer).

Article 39 : Congés individuels

Les divers congés individuels, à savoir :

- le congé parental d'éducation (Art L 122-28 du Code du Travail) ;
 - le congé post-natal (Art L 122-28) ;
 - le congé pour la création d'entreprise (Art 122-32-12)
 - le congé sabbatique (Art L 122-32-17) ;
 - le congé d'aide aux victimes de catastrophes naturelles (loi du 13.07.1982) ;
- sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 40 : Congés de formation

Les divers congés de formation, à savoir :

- le congé de formation (Art L 931-1 du Code du Travail) ;
- le congé de formation des jeunes travailleurs (Art L 931-14) ;
- le congé d'enseignement (Art L 931-13) ;
- le congé de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse

(Art L 225-1)

- le congé de formation économique sociale et syndicale (Art L 451-1) ;
- les absences pour siéger dans une commission administrative ou paritaire appelée à traiter des problèmes d'emploi et de formation (Art L 991-8)

sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, le congé de formation économique, sociale et syndicale d'une durée de 12 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou deux fois, est rémunéré à 50 %.

Article 41 : Congés sans solde

Des congés sans solde d'une durée ininterrompue ne dépassant pas un an peuvent être demandés pour des raisons de convenances personnelle par tout salarié justifiant d'une année de présence effective continue dans l'établissement.

1. Demande

La demande doit être faite auprès du responsable de département ou service deux mois avant la date prévue du congé (le délai est porté à trois mois si le début du congé est en décembre).

La réponse est communiquée à l'intéressé ; le comité d'établissement en est informé.

Les congés sans solde entraînent la suspension du contrat de travail.

2. Délai de prévenance

Si la durée du congé excède six mois, le salarié devra informer le responsable de département ou service, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au moins deux mois avant la fin du congé, de son intention de réintégrer ou non l'établissement.

Si la durée prévue du congé est inférieure à six mois, ce délai sera ramené à quinze jours.

Le non respect de ces délais par le salarié libère l'employeur de son obligation de réemploi à l'issue du congé.

3. Modalités de réemploi

Le responsable de département ou service devra répondre à la lettre du salarié et définira dans cette lettre les modalités de réemploi à l'issue du congé sans solde à savoir, soit la réintégration au même poste de travail, soit l'emploi dans un poste disponible auquel les compétences du salarié concerné lui permettent de prétendre, selon la nature du poste précédemment occupé et la durée de l'absence.

A défaut de réemploi, le salarié sera licencié et aura droit à une priorité d'embauche pendant six mois sur un poste similaire à celui qu'il occupait avant

son congé ou tout autre poste en rapport avec ses compétences.

SECTION 10 - ABSENCES

Article 42 : Obligations nationales

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou un rappel, constituent des suspensions du contrat de travail.

Le personnel désirant sa réintégration dans l'Etablissement a l'issue de son service national doit prévenir la Direction, par lettre recommandée au moins un mois avant le retour prévu à la vie civile, et au plus tard dans le mois suivant sa libération.

Au-delà de cette date, la Direction ne sera pas tenue de réintégrer le salarié à un poste dans l'Etablissement.

Toutefois lorsque l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, celui-ci en sera informé par lettre recommandée avec AR et bénéficiera pendant une période de 6 mois à compter de la présentation de cette lettre d'une priorité de réemploi dans un poste similaire disponible.

A défaut de réemploi, il sera licencié.

Article 44 : Accident de travail

Les absences consécutives à un accident du travail sont régies selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Tout accident ou incident, si bénin soit-il, doit immédiatement être signalé au Service du Personnel.

L'établissement complète l'indemnisation de la Sécurité Sociale jusqu'à l'intégralité du salaire mensuel net au personnel absent pour cause d'accident du travail pendant une durée égale à celle du versement des indemnités journalières "accident du travail" par la Sécurité Sociale.

Pendant les périodes d'indemnisation, les indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont versées directement à l'Etablissement.

Article 45 : Accident de trajet

Les absences consécutives à un accident de trajet, qu'elles soient indemnisées par la Sécurité Sociale en accident du travail ou en maladie, sont prises en charge par l'Etablissement, sans condition d'ancienneté, sur la base et la quota du crédit d'indemnisation maladie.

Par ailleurs, les absences résultant d'un accident de trajet indemnisées en accident du travail par la Sécurité Sociale, sont considérées comme travail effectif notamment pour la détermination de la durée des congés payés et du montant de l'intéressement FNAC LYON Presqu'île dans la limite d'une durée

ininterrompue de 12 mois.

Article 46 : Maternité

Les femmes enceintes bénéficient d'une réduction journalière du temps de travail (cf. Article 28).

En cas de changement provisoire de poste demandé, par le médecin du travail du fait de l'état de grossesse, l'intéressée bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure.

Les congés maternité sont accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La salariée en congé maternité reçoit de la Sécurité Sociale un pourcentage de son salaire plafonné. Pour les salaires supérieurs au plafond de la Sécurité Sociale, l'actuel régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité journalière complémentaire.

Article 47 : Prévoyance

L'Entreprise a souscrit un contrat d'assurance couvrant les risques maladie, maternité, invalidité et décès, obligatoire pour l'ensemble du personnel.

En conséquence, il est mensuellement prélevé sur les paies la retenue correspondant à la quote-part salariale des cotisations du régime de prévoyance.

SECTION 11 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 48 : Préavis

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée du fait de l'employeur à l'issue de la période d'essai et sauf faute grave ou lourde du salarié, la durée du préavis est de :

- 1 mois pour les employés ayant moins de 2 ans d'ancienneté.
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les employés ayant plus de 2 ans d'ancienneté,
- 3 mois pour les cadres.

En cas de démission à l'issue de la période d'essai, la durée du préavis est de :

- 1 mois pour les employés,
- 2 mois pour les agents de maîtrise.
- 3 mois pour les cadres,

Article 49 : Cessation du contrat de travail

Les modalités de rupture du contrat de travail applicables dans l'établissement sont celles définies par les dispositions légales ou réglementaires actuellement en vigueur.

Article 50 : Licenciement collectif

Dans le cas où une réduction d'activité serait envisagée par l'employeur, celui-ci informera le comité d'établissement des mesures qu'il compte prendre.

Si des licenciements collectifs sont envisagés, la liste du personnel à licencier sera établie en tenant compte de l'ancienneté, des charges de famille, des qualités professionnelles et d'autres conditions particulières (déportés, mutilés handicapés...) |

Les salariés ainsi licenciés auront pendant un an une priorité de réemploi, dans l'ordre inverse de leur licenciement. Pour bénéficier de cette disposition, ils devront faire une demande de réembauche dans le délai de 3 mois suivant la résiliation de leur contrat de travail et répondre, dans un délai de 6 jours

ouvrables, par lettre recommandée, à l'offre qui leur serait faite.

Article 51 : Indemnité de licenciement

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'établissement a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, calculée comme suit :

Après 2 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'embauche.

Après 5 ans d'ancienneté : il est ajouté au chiffre précédent 1/5 de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les 3 derniers mois à traitement complet précédant la rupture effective de son contrat, augmentée de 1/12^e de la prime annuelle de 13^e mois.

Article 52 : Recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis résultant d'une démission ou d'un licenciement, tout salarié a droit à 2 heures consécutives d'absence par jour pour lui permettre de trouver un nouvel emploi.

Ces heures d'absences rémunérées sont fixées d'un commun accord entre les parties, ou à défaut d'accord, alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Dans la mesure où la recherche d'un emploi l'exige, l'intéressé pourra, en accord avec la Direction, bloquer tout ou partie de ces heures.

Le salarié licencié qui, lorsque la moitié au moins de son préavis a été effectuée, a trouvé un nouvel emploi, peut occuper cet emploi trois jours après avoir dûment avisé par écrit l'employeur.

Il percevra alors le salaire correspondant à la période effectuée de travail dans

l'établissement.

SECTION 12 - RETRAITE

Article 53 : Indemnité de départ

Tout salarié qui, ayant atteint l'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires, partira en retraite, soit de son initiative, soit de celle de la Direction, percevra une indemnité fixée en fonction de son ancienneté dans l'établissement et calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

Article 54 : Retraite complémentaire

L'établissement adhère à un régime de retraite complémentaire obligatoire pour tous les salariés.

Le taux de cotisation est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

A Lyon, le 14 Janvier 1992

Pour la C.G.T.

Geneviève DELESCHEAULT

Pour la Direction

Claude JAILLON