

Contrat de travail à durée indéterminée Employé de Magasin

Entre

ACTION FRANCE, société par actions simplifiée au capital de 15.000.000,00 €, ayant son siège social / Parc du Pont de Flandre, Le Beauvaisis - bât. 028, 11 rue de Cambrai, 75019 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 753 308 238, dûment représentée aux fins des présentes par Monsieur Wouter de Backer, Directeur Général ;

Ci-après dénommée l'Employeur

Et

Madame MERYEM BOUTOURIA MOUMNA, née le 23.04.1985 à TUNEZ, de nationalité Espagnole, domiciliée 5 ALLEE DU CLOS DES ANES, 93160 NOISY LE GRAND, numéro de Sécurité Sociale 2850499351535 06;

Ci-après dénommé le Salarié

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV

Article 1. Embauche

Le Salarié est engagé à compter du 23.07.2024 pour une durée indéterminée, sous réserve des résultats de la visite médicale d'information et de prévention, décidant de son aptitude au poste proposé.

Le Salarié déclare formellement n'être lié à aucune entreprise et avoir quitté son précédent emploi libre de tout engagement, y compris de non concurrence.

Article 2. Période d'essai

Le salarié est embauché avec une période d'essai de 2 mois, renouvelable une fois pour une durée d'1 mois, sous réserve de l'accord du salarié.

Pendant la période d'essai, la rupture du contrat de travail pourra intervenir à tout moment, sous réserve d'un préavis égal à :

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'Employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du Salarié,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence du Salarié,
- 2 semaines après 1 mois de présence du Salarié,
- 1 mois après 3 mois de présence du Salarié.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du Salarié :

- 24 heures si la présence du Salarié est inférieure à 8 jours,
- 48 heures au-delà.

La période d'essai s'entend de travail effectif de sorte que toute suspension de l'exécution du contrat de travail, quel qu'en soit le motif entraînera une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Article 3. Fonctions

Le Salarié exerce les fonctions d'Employé de Magasin qui relève de la qualification et du niveau suivants :
Employé, niveau II

Article 4.1 Durée du travail

Le Salarié est soumis à une durée annuelle du travail de 1607 heures, journée de solidarité comprise, correspondant à une durée hebdomadaire de 35 heures de temps de travail effectif.

Le Salarié pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires, à la demande préalable et expresse de son supérieur hiérarchique, dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 220 heures, ce qu'il accepte expressément.

Ces heures supplémentaires seront compensées en temps de repos compensateur, pris par le Salarié avec l'accord de son supérieur hiérarchique avant la fin de chaque trimestre de l'année civile.

Au cas où ces temps de repos compensateur ne pourraient être pris, en tout ou en partie avant la fin du trimestre, le Salarié pourra choisir de reporter ses droits à repos compensateur sur le trimestre suivant ou en demander le paiement.

En aucun cas, la durée du travail effectif du Salarié ne pourra dépasser 10 heures par jour ni 48 heures par semaine. La durée hebdomadaire moyenne de travail ne pourra non plus dépasser 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Bien que le dimanche soit en principe un jour de repos, le Salarié pourra être amené à travailler le dimanche, dans le respect des conditions légales et/ou réglementaires.

Le collaborateur accepte expressément qu'une partie de son temps de travail couvre la période dite de travail de nuit, à savoir que son temps de travail contractuel puisse s'exécuter au cours de l'amplitude horaire de 5 heures à 22 heures, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables, et ce, dans le cadre de la durée du travail convenue dans le contrat.

Le Salarié doit badger à sa prise de travail en magasin et débadger à sa sortie de poste, en cours ou en fin de journée.

Le Salarié vérifiera ses horaires hebdomadaires et signera le relevé de pointage hebdomadaire pour validation extrait du système informatique de badgeage.

Article 4-2 : Modulation du temps de travail

Au cours de la période de référence définie du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, pour tenir compte des besoins de l'activité, la durée du travail et l'horaire de travail peuvent dans ce cadre être modulés à la hausse ou à la baisse selon les termes de l'accord d'entreprise en vigueur mettant en place l'annualisation du temps de travail au sein de l'entreprise.

Article 5. Rémunération et frais professionnels

La rémunération mensuelle du Salarié pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures est égale à 1.776,00 € bruts, et sera versée sur 12 mois.

Le Salarié perçoit une rémunération mensuelle brute lissée sur l'année, indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence de chaque année, il sera procédé suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et des temps de travail réellement effectués.

En cas de déplacement professionnel pour se rendre en un lieu autre que le lieu habituel de travail et si le déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, le dépassement du temps de trajet normal donnera lieu, à concurrence de 50% du temps de dépassement, à une contrepartie sous forme de repos.

Les frais occasionnés par de tels déplacements professionnels seront remboursés par l'Employeur, selon les procédures en vigueur au sein de l'entreprise et sur production des justificatifs.

Article 6. Clause de mobilité

A titre informatif, il est rappelé que le Salarié est affecté au magasin de Bry Sur Marne.

Au regard de la nature de notre activité et du développement du réseau de magasins, il est convenu entre les parties que l'Employeur se réserve la possibilité de modifier le lieu de travail du Salarié dans un rayon de 50 kms autour du lieu de travail tel que mentionné au premier alinéa, sans que cette modification puisse être analysée en une modification d'un élément du contrat de travail.

L'acceptation par le Salarié de cette clause de mobilité géographique constitue une condition déterminante du présent engagement.

En cas de modification du magasin d'affectation en application de la présente clause de mobilité géographique, l'employeur notifiera au salarié son nouveau lieu d'affectation moyennant un délai de prévenance de 15 jours calendaires.

Article 7. Congés Payés

Le Salarié a droit à 25 jours ouvrés de congés payés par an.

Leur date sera fixée par la Direction en tenant compte des impératifs du magasin, et, dans la mesure du possible, des desiderata formulés par le Salarié.

Le Salarié prendra ses vacances aux dates convenues avec l'accord préalable de son supérieur hiérarchique.

Article 8. Absence pour maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident l'empêchant d'exercer, en tout ou partie, ses fonctions, le Salarié en avisera immédiatement son supérieur hiérarchique et lui adressera un arrêt de travail dans les quarante-huit heures du premier jour de son indisponibilité.

Ces dispositions sont également applicables en cas de prolongation de l'arrêt de travail initial.



Article 9. Rupture du contrat de travail

Sauf faute grave ou faute lourde du Salarié, le présent contrat ne pourra prendre fin qu'en respectant un délai de préavis de :

- un mois en cas de licenciement avant 2 ans d'ancienneté ou en cas de démission ;
- deux mois en cas de licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté ou en cas de départ à la retraite.

Article 10. Matériel de l'entreprise

Chaque salarié est responsable du matériel mis à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle. En cas de perte ou de détérioration du matériel, le salarié devra aussitôt le déclarer à son responsable.

En cas de perte ou de détérioration du matériel, ACTION FRANCE se réserve le droit de facturer une partie des frais de réparation ou de rachat du matériel.

Lors de la cessation du contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter l'entreprise, restituer tous matériels (badges, vêtements Action, clés, téléphone,...) en sa possession et appartenant à l'entreprise et/ou aux fournisseurs de celle-ci. A défaut de restituer tous les matériels appartenant à ACTION FRANCE, une déduction de salaire sera alors automatiquement effectuée.

Les déductions de salaire pour le matériel manquant sont déterminées comme suit : 15,00 € par vêtement Action et 10,00 € par badge.

Article 11. Exclusivité, discrétion et secret professionnel

Pendant toute la durée du présent engagement, le Salarié devra consacrer toute son activité au service de d'ACTION FRANCE.

Le Salarié reconnaît qu'il est tenu, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à une obligation impérative de secret professionnel sur tout ce qui a trait à l'activité de la Société et dont il pourrait avoir connaissance de par ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions au sein d'ACTION FRANCE.

Les documents ou rapports qu'il établira ou qui lui seront communiqués sont la propriété d'ACTION FRANCE et il ne pourra ni en conserver copie, ni en donner communication à des tiers, sans l'accord exprès et écrit de la direction. A l'issue de la relation contractuelle avec ACTION FRANCE, le Salarié devra restituer sur première demande l'ensemble desdits documents et s'engage à ne pas divulguer auprès de tiers ou de son nouvel employeur les informations propres au savoir-faire d'ACTION FRANCE ou de toute autre société appartenant au même groupe.

Le respect de cette obligation, compte tenu de la nature de ses fonctions qui lui permettent d'avoir accès à des informations de nature technique et commerciale, constitue une des conditions déterminantes de l'engagement du Salarié.

Article 12. Données à caractère personnel

L'Employeur collecte des données à caractère personnel concernant le Salarié, et pour lesquelles la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés est applicable. Ces données seront traitées par l'Employeur, et peuvent être transmises au siège social de l'Employeur et à des tiers

Le Salarié est informé disposer, en application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, d'un droit d'accès aux données personnelles le concernant qui ont été transmises à l'URSSAF dans le cadre de la déclaration nominative préalable à l'embauche.

Le Salarié reconnaît avoir pris connaissance de la Convention Collective des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517 – Brochure JO 3251) qui régit les rapports entre la Société et son personnel, ainsi que du règlement intérieur, et déclare les accepter.

Il devra, enfin, se conformer strictement aux directives transmises verbalement par ses responsables hiérarchiques ou par le biais du Règlement Intérieur, des notes et procédures internes ainsi que des usages et accords d'entreprise.

Article 17. Entretien Professionnel

En application de l'article L6315-1 du code du travail, le Salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son Responsable, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

De même, à l'issue d'éventuelles périodes de suspension de contrat, telles que, notamment, le congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le congé parental d'éducation, le congé de maternité ou d'adoption, cet entretien professionnel sera proposé au salarié.

Par ailleurs, tous les 6 ans de présence dans l'entreprise, un Bilan professionnel dressera un état des lieux récapitulant le parcours professionnel du Salarié.

Fait à Paris,

Le 22 juillet 2024,



Monsieur Wouter de Backer
Directeur Général

Madame MERYEM BOUTOURIA MOUMNA
4632/679790

conformément à la Note d'information sur la protection et le traitement des données personnelles de l'Employeur. En signant la présente note d'information, le Salarié confirme avoir lu et accepté son contenu.

De plus, le Salarié est informé par la présente que l'Employeur transfèrera certaines des données à caractère personnel le concernant à Kronos, l'un des fournisseurs de l'Employeur, afin de construire, mettre en place et héberger un système de gestion du personnel qui permettra de calculer et d'anticiper la charge de travail et de planifier l'enregistrement des heures de présence. Ces transferts concerneront les données suivantes : nom, prénom, identifiant et mot de passe, date de naissance, numéro d'identification, le code du département, le numéro de badge d'accès aux locaux, intitulé de poste, les informations relatives aux absences (limitées aux cas d'arrêts maladies et de congés maternité), salaire, lieu de travail, le code de fonction, le type de contrat (temps partiel / plein-temps), le nombre de jours travaillés par semaine, les dates de début et de fin de contrat, indemnités de déplacement, ancienneté, la date de fin de période d'essai, salaire horaire (plus les indemnités diverses). Dans la mesure où les données seront stockées aux Etats-Unis et accessibles en Inde pour le support client, l'Employeur impose à Kronos les mesures les plus strictes afin de s'assurer que toutes les données à caractère personnel transférées sont protégées conformément aux normes en la matière adoptées par la Commission Européenne.

Enfin, le Salarié reconnaît que dans la mesure où l'Employeur peut avoir accès aux données à caractère personnel relatives à d'autres salariés de L'Employeur, Le Salarié accepte de se conformer à la Note d'information sur la protection et le traitement des données personnelles de l'Employeur.

Article 13. Vidéoprotection

Un système de vidéoprotection ayant pour objet la sécurité des biens et des personnes est mis en place dans l'ensemble des magasins de la société.

Ce système de vidéoprotection, signalé par un panneau d'information à l'entrée de chaque établissement, fonctionne non seulement aux heures d'ouverture des magasins mais également à toute heure du jour et de la nuit.

Article 14. Modifications des coordonnées du Salarié

Le Salarié s'engage à communiquer sans délai au service du personnel toute modification de son état civil ou de ses coordonnées (domicile et numéro de téléphone).

Article 15. Protection sociale

Le Salarié est affilié aux différents régimes de protection sociale complémentaire en vigueur au sein d'ACTION FRANCE qui sont les suivants :

- Retraite complémentaire : Reunica, 154 avenue Anatole France 92599 Levallois-Perret Cedex
- Prévoyance/santé : Generali

Le Salarié bénéficie à ce titre des prestations qui en résultent et accepte donc que soit précomptée sur sa rémunération la quote-part salariale des cotisations correspondant à ces régimes, telles que ces prestations et cotisations sont actuellement prévues ou telles qu'elles sont susceptibles pour le futur d'évoluer.

Article 16. Informations complémentaires