

Accord d'entreprise relatif au statut du personnel Démonstrateur(rice)  
et Conseiller(ère) Beauté

Entre

SAS PENELOPE dont le siège social est situé au 52, rue Taitbout- 75 009 PARIS, représentée par  
Monsieur Xavier COINTEMENT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci après dénommée « Pénélope » ou « la Société »

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives ci-dessous désignées :

- Pour la CFDT, ~~M ou~~ Mme EL AOUNI PARE ISABELLE Dûment mandaté-e
- Pour la CFTC, M ou Mme DOMICIELLO DELIA Dûment mandaté-e
- Pour la SECI, Mme Mancini Linda Dûment mandatée

D'autre part,

X.S. JEP

LM OR

## SOMMAIRE

I-	PREAMBULE.....	3
1.1-	Objet.....	3
1.2-	Accords et usages antérieurs.....	3
II-	ORGANISATION DU TRAVAIL EN MAGASIN.....	4
2.1-	Principes.....	4
2.2-	Sécurité.....	4
III-	DUREE DU TRAVAIL.....	4
3.1-	Temps de travail hebdomadaire.....	4
3.2-	Travail du samedi.....	4
3.3-	Repos hebdomadaire.....	5
3.4-	Habillage et déshabillage.....	5
3.5-	Coupure repas et temps de pause.....	5
3.6-	Suivi du temps de travail.....	5
3.7-	Heures supplémentaires.....	6
3.7.1-	Principes.....	6
3.7.2-	Variations de l'activité.....	6
3.8-	Temps partiel.....	6
IV-	COMPETENCES.....	7
4.1-	Objet.....	7
V-	DISPOSITIONS DIVERSES.....	7
5.1-	Coefficients.....	7
5.2-	Prime d'ancienneté.....	8
5.3-	Contre-visite médicale.....	8
5.4-	Absence – définition.....	8
5.4.1-	Absence justifiée.....	8
5.4.2-	Absence injustifiée.....	8
VI-	REMUNERATION VARIABLE.....	9
6.1-	Principes.....	9
6.2-	Conditions générales.....	9
6.3-	Primes quantitatives.....	9
6.4-	Primes qualitatives.....	10
VII-	REMBOURSEMENT DE FRAIS.....	11
7.1-	Transport.....	11
7.2-	Frais de représentation.....	11
7.3-	Frais de tenue.....	11
7.4-	Frais de repas.....	12
VIII-	DUREE DE L'ACCORD, DENONCIATION ET REVISION.....	12
IX-	DEPÔT DE L'ACCORD ET PUBLICITE.....	13

IGA  
d-s.  
OP 47<sup>2</sup>

## I- PREAMBULE

### 1.1- Objet

Le présent accord détermine le statut collectif applicable à l'ensemble des salariés ayant pour fonctions Conseiller(ère)s Beauté ou Démonstrateur(rice)s travaillant au sein des magasins Monoprix, client de la société Pénélope, qu'ils ou elles aient été ou non transféré(e)s de la société Circular Field.

En effet, la société Pénélope a repris à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 l'activité de conseil en esthétique des magasins Monoprix exercée précédemment par la société Circular Field (jusqu'au 31 décembre 2012). L'ensemble des salariés de Circular Field attachés à cette activité a alors été transféré de la société Circular Field à la société Pénélope.

Les parties ont adopté le présent accord pour tenir compte des exigences de qualité, de compétence et de compétitivité de la Société ainsi que des intérêts des salariés.

Les questions non traitées par le présent accord sont régies par la convention collective applicable à la Société soit, à la date de la signature du présent accord, la convention des Prestataires de services dans le domaine tertiaire.

Il est par ailleurs précisé que le présent accord ne se substitue pas et ne remplace pas le règlement intérieur en vigueur au sein de Pénélope qui s'applique à tous ses salariés en tous lieux et en toutes circonstances, indépendamment du présent accord.

### 1.2- Accords et usages antérieurs

Le présent accord se substitue à tous les accords collectifs et leurs avenants, accords atypiques, usages, engagements unilatéraux, primes, éléments de rémunération, congés spéciaux, frais professionnels, avantages en matière de maladie, accidents du travail, maternité, etc. en vigueur au jour de la signature du présent accord anciennement applicables au sein de la société Circular Field.

Il se substitue en particulier aux dispositions de l'accord collectif relatif au statut du personnel du 22 mars 2005 et son avenant du 15 novembre 2011, conclus au sein de Circular Field.

Néanmoins, pour celles et ceux travaillant au sein de Circular Field et dont le contrat de travail a été transféré au sein de la Société Pénélope (1<sup>er</sup> janvier 2013), il a été décidé qu'ils continueraient de bénéficier des dispositions de l'avenant du 15 novembre 2011 de l'accord collectif au statut du personnel du 22 mars 2005 de la société Circular Field concernant la progression des coefficients conventionnels à savoir que les salariés qui comptent 1 an d'ancienneté bénéficient du statut Employé, Niveau II, Coefficient 150, et ceux qui comptent 3 ans d'ancienneté bénéficient du statut Employé, Niveau II, Coefficient 160. Il est à noter que la rémunération appliquée à ces coefficients sera la rémunération minimale conventionnelle.

En tout état de cause, et sans que cela ne constitue une quelconque inégalité de traitement, il est bien entendu que les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 par la Société Pénélope, ne pourront se prévaloir de la progression des coefficients issue de l'avenant du 15 novembre 2011 de l'accord collectif au statut du personnel du 22 mars 2005 de la société Circular Field.

Cette disposition sera prévue à l'article 5.1 du présent accord.

2-5 . IEP  
L1 OP 3

## II- ORGANISATION DU TRAVAIL EN MAGASIN

### 2.1- Principes

Tout salarié, quel que soit son statut, appelé à intervenir en magasin, relève de l'autorité hiérarchique exclusive et unique du personnel d'encadrement et de la Direction de la société Pénélope ainsi que toute personne désignée par la Société.

Sauf pour les questions relevant de la sécurité, le personnel occupé en magasin ne doit prendre aucune consigne qui ne lui soit pas transmise par la Société. Cette règle s'applique en toutes circonstances y compris pour l'approvisionnement des rayons, la tenue vestimentaire, le contact avec la clientèle, les tâches à effectuer, etc.

Sauf en matière de sécurité, un salarié ne peut pas être sanctionné en raison de son refus de prendre en compte une consigne donnée par une personne ne faisant pas partie du personnel de la Société ou par une personne n'étant pas habilitée par la Société.

En cas de difficulté, la personne doit contacter le plus rapidement possible son supérieur hiérarchique ou interlocuteur désigné par la Société.

### 2.2- Sécurité

Les salariés sont tenus de respecter strictement les règles de sécurité applicables dans les magasins, concernant la sécurité des personnes comme celle des biens. Le non-respect de ces règles peut être sanctionné par la Société.

Un plan de prévention est établi pour chaque magasin.

## III- DUREE DU TRAVAIL

### 3.1- Temps de travail hebdomadaire

Le temps de travail est fixé à 35 heures effectives hebdomadaires.

### 3.2- Travail du samedi

Le samedi est un jour travaillé sauf exception prévue expressément dans le contrat de travail.

IEP  
d-c  
OP  
11<sup>4</sup>

### 3.3- Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est en principe donné le dimanche.

Toutefois, les parties signataires rappellent que de façon exceptionnelle, et dans le respect des dispositions légales relatives au travail le dimanche, il pourra être dérogé au repos dominical si les circonstances l'exigent.

Un deuxième jour de repos hebdomadaire est pris par le salarié lorsque le temps de travail est organisé sur cinq jours. Ce jour de repos est fixé par la société Pénélope en principe sur le jour de plus faible affluence du magasin.

### 3.4- Habillage et déshabillage

Les salariés occupés en magasin doivent impérativement porter la tenue fournie par la Société.

Le temps nécessaire pour mettre et enlever la tenue fournie par la Société sur le lieu de travail est décompté dans le temps de travail effectif.

### 3.5- Coupure repas et temps de pause

Les coupures repas ont une durée comprises entre 20 minutes et 2 heures. Les horaires des coupures repas sont fixés par la hiérarchie conformément aux dispositions du contrat de travail.

Les coupures repas ne sont ni rémunérées, ni considérées comme du temps de travail effectif.

### 3.6- Suivi du temps de travail

Les salariés sont tenus de respecter les consignes qui leur sont données quant à l'enregistrement de leur temps de travail. Tout manquement ou abus peut être sanctionné.

Pour garantir à nos clients la ponctualité et la présence de nos salariés sur leur site, la société Pénélope demande à ses salariés d'effectuer quotidiennement une prise et une fin de poste aux horaires inscrits dans le planning remis.

En effet :

- Tout retard au-delà de 5 minutes pourra être sanctionné et décompté dès la 1ère minute de retard.
- Tout départ anticipé pourra être sanctionné et décompté.

### **3.7- Heures supplémentaires**

#### **3.7.1- Principes**

Les salariés sont tenus d'effectuer les heures supplémentaires qui peuvent éventuellement leur être demandées par la Société. Un salarié ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires de sa propre initiative ou à la demande du magasin où il travaille. Tout dépassement d'horaire doit faire l'objet d'une demande écrite ou d'une autorisation préalable et écrite de la hiérarchie.

Les heures supplémentaires sont déclenchées et majorées conformément aux dispositions légales.

#### **3.7.2- Variations de l'activité**

L'affluence de la clientèle en magasin varie selon les heures de la journée mais également selon les semaines de l'année de façon plus ou moins aléatoire. Les périodes de forte affluence pouvant être prévues à l'avance sont en particulier les suivantes :

- Le samedi,
- A l'heure des repas à Paris et en région parisienne,
- Lors des opérations commerciales et des soldes
- A l'occasion de certaines fêtes.

Pour faire face aux surcroits d'activité, les salariés occupés en magasin peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires. Ils en sont informés dans les meilleurs délais possibles.

Par ailleurs, les horaires des salariés sont susceptibles d'être modifiés à l'occasion des séminaires annuels. Les salariés sont informés de ces modifications au moment de leur convocation aux dits séminaires.

### **3.8- Temps partiel**

Selon les besoins de la société Pénélope, les salariés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée des heures fixées contractuellement.

Elles seront payées conformément aux dispositions légales en vigueur.

IEP  
d-s

OP  
L1<sup>6</sup>

## IV- COMPETENCES

### 4.1- Objet

La Société accorde une importance toute particulière aux niveaux de qualification et aux compétences de ses salariés. A ce titre, elle organise régulièrement des séminaires de formations, des réunions de briefing, etc. pour permettre à ses salariés de maintenir ou d'améliorer leurs niveaux de compétences.

La participation active à ces formations comme contrôle des connaissances et des argumentaires est obligatoire. Le temps passé dans les réunions organisées par la Société est considéré comme du temps de travail effectif.

Dans cet esprit, la Société encourage les initiatives individuelles ayant pour objet l'acquisition de diplômes ou la reconnaissance de compétences spécifiques dans le cadre, par exemple, du congé individuel de formation ou de la validation des acquis de l'expérience.

## V- DISPOSITIONS DIVERSES

### 5.1- Coefficients

Les Conseiller(ère)s Beauté et Démonstrateur(rice)s ont la responsabilité d'assurer le conseil et la promotion de la totalité des produits présents sur l'espace maquillage des magasins dans lesquels ils interviennent, dans le but de développer les ventes. Ils ont à ce titre une mission de promotion et de conseil qui s'inscrit dans la durée, concerne de très nombreux produits aux gammes longues et vis non seulement le conseil et la promotion, mais également la fidélisation de la clientèle.

Comme prévu dans l'article 1.2 du présent accord :

- a. Pour celles et ceux travaillant au sein de Circular Field avant le transfert de leur contrat au sein de la Société Pénélope (1<sup>er</sup> janvier 2013), ils continueront de bénéficier des dispositions de l'avenant du 15 novembre 2011 de l'accord collectif au statut du personnel du 22 mars 2005 de la société Circular Field ci -après :

« Les Démonstrateur(rice)s qui comptent :

- 1 an d'ancienneté bénéficiant du statut Employé, Niveau II, Coefficient 150
  - 3 ans d'ancienneté bénéficiant du statut Employé, Niveau II, Coefficient 160 »
- b. Pour celles et ceux embauché(e)s par la Société Pénélope à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, ils seront positionné(e)s Niveau I, Coefficient 120, statut Employé en qualité de Conseiller(ère)s Beauté.

Conformément à la Convention collective des prestataires de services dans le domaine tertiaire, ceux et celles qui comptent :

- 6 mois d'ancienneté bénéficiant du statut Employé, Niveau I, Coefficient 130
- 18 mois d'ancienneté bénéficiant du statut Employé, Niveau I, Coefficient 140
- 3 ans d'ancienneté bénéficiant du statut Employé, Niveau II, Coefficient 150

d.c. IEP  
47 07 7

## 5.2- Prime d'ancienneté

La montant de la prime d'ancienneté versée aux anciens salariés Circular Field antérieurement à leur transfert au sein de la société PENELOPE restera identique, et sera donc maintenu pour les salariés qui en bénéficiaient à la signature du présent accord.

## 5.3- Contre-visite médicale

En cas d'arrêt maladie, la Société peut à tout moment faire diligenter une contre-visite médicale effectuée par une société prestataire spécialisée.

Ces contre-visites se feront sur le lieu de repos défini sur l'arrêt de travail.

Dans le cas où la contre-visite révèle un arrêt maladie non justifié, les jours d'absence correspondants ne donnent pas lieu à maintien ou complément de salaire.

## 5.4- Absence – définition

### 5.4.1- Absence justifiée

Constitue une absence justifiée toute absence circonstancielle non prévisible visée par la loi ou la convention collective en dehors des congés de toutes natures prévus par la loi qui aura fait l'objet d'une information à l'employeur par tous moyens dans un délai raisonnable et en tout état de cause avant l'heure prévue de prise de fonction, complétée d'une justification notifiée au plus tard dans les 48 heures suivant le début de l'absence (notamment certificat médical, certificat de mariage, certificat de naissance, certificat de décès, certificat d'adoption, certificat de déménagement).

L'envoi tardif d'un justificatif peut valider l'absence dans les cas où le salarié se trouve dans l'impossibilité de prévenir la Société (exemple : hospitalisation).

### 5.4.2- Absence injustifiée

Constitue une absence injustifiée toute absence non visée au titre des absences justifiées ou toute absence visée au titre des absences justifiées mais qui n'a pas fait l'objet des mesures d'information et de notification des documents prévues pour les absences injustifiées dans les délais requis.

La remise tardive de justificatif sera sanctionnée, les jours d'absence injustifiée ne donnant pas lieu à rémunération.

IEV  
J.S.  
OP  
LQ  
8



## VI- REMUNERATION VARIABLE

### 6.1- Principes

La société Pénélope met en place un système de rémunération variable pour les Démonstrateur(rice)s et Conseiller(ère)s Beauté travaillant dans les magasins Monoprix, ayant pour objectifs de reconnaître et valoriser leur performance individuelle tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Cette rémunération doit permettre de motiver les salariés en fonction des objectifs de l'entreprise et des impératifs des clients.

Ces primes se substituent à toute autre prime versée à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### 6.2- Conditions générales

Les primes sont établies et versées dans les conditions suivantes :

- A compter du 1<sup>er</sup> jour calendaire travaillé du mois suivant la prise de poste à l'embauche,
- Pour les salariés qui comptent au minimum un mois de présence dans les effectifs à la date de versement des primes,
- Les primes sont versées avec la paie du mois M+1 sauf dispositions particulières,
- Les objectifs fixés par la direction seront simples, mesurables, accessibles et contrôlables (SMAC)
- Chaque collaborateur est informé des objectifs qu'il doit réaliser et des modalités d'appréciation de ses résultats.

Les primes seront versées en cas d'absence justifiée, article 5.4.1 du présent accord, inférieure ou égale à 5 jours normalement travaillés dans le mois considéré.

Elles ne le seront pas, le mois considéré, en cas d'absence injustifiée d'au moins un jour.

### 6.3- Primes quantitatives

Une prime d'objectif mensuelle est définie par rapport au chiffre d'affaire réalisé en magasin sous réserve de la présence des salariés dans les conditions définies ci-après.

Les objectifs mensuels sont définis en début de mois par la Société et transmis à chaque salarié.

Cette prime est versée tous les mois de l'année si les objectifs mensuels sont atteints. La prime est fondée sur le chiffre d'affaires des marques du rayon maquillage.

Si l'objectif de chiffre d'affaire à réaliser est atteint à 100% :

- Pour les salariés à temps complet, la prime sera de 170 euros bruts ;
- Pour les salariés à temps partiel, la prime de 170 euros bruts sera proratisée en fonction de leur nombre d'heures contractuelles.

D. S. IEP  
LJ OP 9

Exemple : un salarié ayant une durée mensuelle de travail de 130 heures percevra une prime brute de 145.71 euros

La prime n'est pas due si l'objectif n'est pas atteint à 100 %. Elle n'est pas majorée en cas de dépassement de l'objectif.

#### 6.4- Primes qualitatives

Une prime qualitative mensuelle sera versée aux salariés si les 4 conditions cumulatives suivantes ci-après sont remplies:

- Respect du port de la tenue : porter l'ensemble des éléments fournis par la société Pénélope chaque jour travaillé (voir 7.3 ci-après) avec un pantalon ou jupe noir, et des chaussures de ville ou escarpins noirs (sont proscrit les leggings, jean noir et bottes), la tenue devant être lavée et propre.
- Assiduité : respect des horaires contractuels contrôlés via le processus de prise et fin de poste.
- Tenue de l'espace maquillage : Espace propre et rangé,
- Transmission des informations sur l'espace maquillage : Alerter directement son responsable de secteur si l'animation commerciale (display, table des bonnes affaires) n'est pas mis en place à la date de lancement de l'opération. Informer son responsable de secteur sur tout dysfonctionnement au niveau des stocks.

Ces conditions sont évaluées par les Responsables de Secteur à travers leurs visites.

Les comptes rendus de visite seront établis et analysés chaque mois.

Le montant de la prime sera de :

- 70 euros bruts pour les salariés à temps complet ;
- Pour les salariés à temps partiel, la prime de 70 euros bruts sera proratisée en fonction de leur nombre d'heures contractuelles.

Exemple : un salarié ayant une durée mensuelle de travail de 130 heures percevra une prime brute de 60 euros.

La prime n'est pas due si les quatre critères ci-dessus énumérés ne sont pas tous remplis.

## VII- REMBOURSEMENT DE FRAIS

### 7.1- Transport

Les salariés utilisant les transports en commun peuvent bénéficier, conformément à la réglementation, du remboursement de la moitié de leur abonnement de transport mensuel, hebdomadaire ou annuel, sur présentation du justificatif original.

En Province, lorsque l'utilisation des transports en commun n'est pas possible et que les salariés doivent utiliser leur véhicule personnel, la société Pénélope prend en charge les frais de carburant ou les frais d'alimentation de véhicules électriques engagés par les salariés dans la limite de 200 euros par an (soit, 16.66 euros par mois). Un justificatif d'utilisation du véhicule personnel sera alors demandé au salarié.

Les frais de parking et de péages ne sont pas remboursés.

Cette prise en charge ne peut être cumulée avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs.

### 7.2- Frais de représentation

Pour participer aux frais liés à l'exercice de leur fonction, la société Pénélope rembourse dans la limite de 26 euros par mois et sur justificatifs les éléments suivants :

- Coiffeur et coloration ;
- Achat de maquillage ;
- Achat de collants ou mi-bas ;
- Achat de chaussures noires (refus des baskets, des tongs) ;
- Cordonnier ;
- Manucure ;
- Epilation et produits dépilatoires.

Ne sont pas pris en charge les éléments suivants : bijoux, accessoires, crèmes diverses, parfum, sous-vêtement, vêtement d'extérieur, etc.

### 7.3- Frais de tenue

La société Pénélope fournit des tenues (hors chaussures et pantalon/ jupe noir) variables aux Démonstrateur(rice)s et Conseiller(ère)s Beauté en fonction de la saison Eté ou Hiver.

Cette tenue peut se composer de tee-shirt, de tunique et d'une veste.

Une ceinture de maquillage est également fournie.

Ils devront être portés obligatoirement.

- **Allocation d'entretien**

Les Démonstrateur(rice)s et Conseiller(ère)s Beauté bénéficient d'une allocation d'entretien de tenue de 25 euros par semestre pour tenir compte des frais de nettoyage à domicile.

- **Frais d'ajustement**

Les Démonstrateur(rice)s et Conseiller(ère)s Beauté bénéficient également d'un remboursement de frais d'ajustement de leurs tenues de travail sur justificatif à hauteur d'un montant de 30 euros maximum, et ce deux fois par an, soit un total de 60 euros.

## 7.4- Frais de repas

Les Démonstrateur(rice)s et Conseiller(ère)s Beauté bénéficient de titres restaurant d'un montant de 7 euros, pris en charge à 60% par la Société (4.20 euros de part patronale et 2.80 euros de part salariale).

## VIII- DUREE DE L'ACCORD, DENONCIATION ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signatures ou adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du Travail, les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions de celui-ci.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

IEP

D.S.

OP

UN

## IX- DEPÔT DE L'ACCORD ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé par la Direction de Pénélope auprès de la DIRECCTE et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris après notification à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, dans les formes prescrites par la loi.

La publicité de l'accord est réalisée conformément aux articles R. 2262-1 et suivants du Code du Travail.

Il est toutefois précisé que le texte des accords collectifs applicables au sein de la Société sont tenus à la disposition des salariés par le service ressources humaines au siège.

Fait à PARIS, le 27/09/2013

La Société

Xavier COINTEMENT

Directeur des Ressources Humaines



Les Organisations Syndicales

Pour la C.F.D.T.



Pour la C.F.T.C.



Pour le SECI

