

ACCORD SUR LE STATUT DU PERSONNEL PERMANENT DE MANPOWER FRANCE

Le présent accord d'entreprise annule et remplace les avenants "Collaborateurs" et "Ingénieurs et Cadres" de l'accord d'entreprise du 9 octobre 1969 signé entre l'organisation syndicale C.G.T. et MANPOWER FRANCE

Le présent document intègre l'accord initial conclu le 3 décembre 1986, entré en vigueur le 1^{er} décembre 1986 et les modifications ultérieures liées aux accords d'entreprise (ou avenants) suivants :

- l'avenant à l'accord d'entreprise relatif au régime de retraite complémentaire sur la tranche A et au régime de prévoyance collective du 4 décembre 1991
- l'avenant à l'accord d'entreprise relatif au régime de prévoyance collective du 5 janvier 1994
- l'article 14 de l'accord d'entreprise de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999
- l'avenant n°2 du 17 décembre 2001 à l'accord de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999 relatif à l'harmonisation des délais d'acquisition et de prise des jours RTT, CP et repos supplémentaires
- L'accord du 29 mars 1993 désignant l'IREPS comme caisse de retraite pour le personnel non-cadre et la tranche A du personnel cadre.

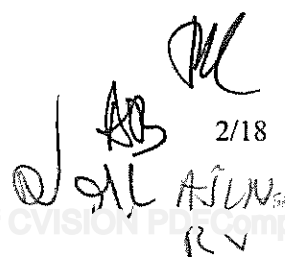
Ainsi que par les dispositions des avenants suivants à l'accord national relatif aux salariés permanents des ETT :

- avenant relatif au personnel permanent d'encadrement du 23 octobre 1987
- avenant n°1 (article 7.3 - départ à la retraite) du 19 novembre 1987

PM
AJCW
AB de 1/18
w) PRC

PLAN DE L'ACCORD

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 ADHESION-DUREE-DENONCIATION- REVISION.....	3
2.1 - ADHESION	3
2.2 - DUREE-DENONCIATION.....	3
2.3 - REVISION.....	3
ARTICLE 3 EMBAUCHAGE.....	3
ARTICLE 4 ETABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	4
ARTICLE 5 PERIODE D'ESSAI	4
ARTICLE 6 MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	5
ARTICLE 7 ANCIENNETE.....	5
ARTICLE 8 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	6
8.1 - PREAVIS.....	6
8.2 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT	7
8.3 - DEPART A LA RETRAITE.....	7
8.4 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	8
ARTICLE 9 DUREE DU TRAVAIL	9
9.1 - DEFINITION.....	9
9.2 - HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	9
ARTICLE 10 REMUNERATION	9
10.1 - SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL	9
10.1.1 - CALCUL.....	9
10.1.2 - ELEMENTS INTEGRES DANS LE SALAIRE DE COMPARAISON.....	9
10.1.3 - REMUNERATIONS VARIABLES.....	9
10.2 - GRATIFICATIONS.....	10
10.3 - REMUNERATION DES JEUNES.....	10
10.4 - PAIEMENT DE LA REMUNERATION	10
ARTICLE 11 BULLETIN DE PAIE.....	10
ARTICLE 12 DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS	11
ARTICLE 13 CHANGEMENT DE RESIDENCE	11
ARTICLE 14 CONGES PAYES	11
14.1 - DUREE DES CONGES.....	11
14.2 - PERIODES ASSIMILEES A DU TRAVAIL EFFECTIF.....	12
14.3 - PERIODE DES CONGES	12
14.4 - INDEMNISATION DU CONGE	13
ARTICLE 15 REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES ET CONGES DIVERS.....	13
15.1 - REPOS HEBDOMADAIRE & JOURS FERIES.....	13
15.2 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX OU EXCEPTIONNELS.....	13
15.3 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE	14
15.4 - CONGES SANS SOLDE.....	14
ARTICLE 16 ABSENCE POUR MALADIE ET INDEMNISATION	14
16.1 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT	14
16.2 - INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 17 MATERNITE-ADOPTION.....	15
ARTICLE 18 REGIMES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE.....	16
ARTICLE 19 REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE.....	16
1) en matière de prévoyance:.....	16
2) en matière de maladie, chirurgie ou maternité, pour lesquels sont admis comme ayants droits du participant:..	16
ARTICLE 20 SERVICE NATIONAL.....	17
ARTICLE 21 TICKETS RESTAURANT	17
ARTICLE 22 DATE D'ENTREE EN VIGUEUR.....	17
ARTICLE 23 DEPOT	18



 2/18

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord règle les rapports entre la société MANPOWER FRANCE et l'ensemble des salariés permanents travaillant dans les divers établissements de l'entreprise.

ARTICLE 2 ADHESION-DUREE-DENONCIATION- REVISION

2.1 - ADHESION

Toute organisation syndicale salariale représentative dans l'entreprise, au sens de l'article L.132-2 du Code du travail, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par la loi. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la Direction Départementale du Travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires.

2.2 - DUREE-DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de le dénoncer en tout ou partie, avec préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés ou de l'employeur, tout ou partie de l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de tout ou partie de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans cette hypothèse, une négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

2.3 - REVISION

Le présent accord est révisable à tout moment à la demande soit de l'une des organisations syndicales signataires, soit de l'employeur, sans préjudice des négociations obligatoires prévues par la loi.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte, et fera l'objet d'une négociation dans les deux mois suivant la notification de cette demande.

ARTICLE 3 EMBAUCHAGE

L'embauchage est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Lors de l'embauchage, le présent accord et les avenants s'y rapportant ainsi que le règlement intérieur, sont remis au salarié.

L'existence du présent accord et des autres accords dans la profession du Travail Temporaire font, en outre, l'objet d'un affichage, sans préjudice de l'information des instances de représentation du personnel, telle que prévue aux articles L.135-7 et L.135-8 du Code du travail.

PK
AB 3/18
ML *ALUN*
RV

ARTICLE 4 ETABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Tout contrat de travail, même à temps partiel, est écrit, signé des deux parties, et fait référence au présent accord et à son annexe "classification du personnel permanent-classement des emplois". Il doit notamment préciser :

- la qualification professionnelle,
- le niveau, le coefficient hiérarchique,
- la catégorie professionnelle,
- la durée de la période d'essai,
- la rémunération,
- le lieu et l'horaire de travail,

ainsi que, s'il y a lieu, les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

Le salarié doit avoir retourné signé ce contrat au plus tard dans les quinze jours suivant son entrée en fonction. Passé ce délai, il est considéré comme ayant donné un accord tacite sur les conditions y figurant.

Sur les contrats à durée déterminée et les contrats à temps partiel figurent les mentions énumérées ci-dessus; ces contrats obéissent en outre aux règles particulières résultant de la loi et/ou des conventions.

Les parties conviennent que l'annexe « classifications » telle que jointe mérite d'être revue. A cet effet, les organisations syndicales et la direction se rencontreront d'ici la fin de l'année 2004 pour procéder à cet exercice et compléter le texte de l'accord.

ARTICLE 5 PERIODE D'ESSAI

La période d'essai s'entend à l'exclusion des périodes non travaillées pour quelque cause que ce soit. Elle ne prend pas en compte, pour une durée qui ne peut excéder le tiers de la durée de la période d'essai initiale, les périodes de formation éventuelles prévues au contrat de travail initial et au cours desquelles le salarié n'occupe pas effectivement le poste pour lequel il a été recruté.

La durée de la période d'essai mentionnée sur le contrat de travail ne peut excéder :

1. Pour les contrats à durée déterminée : les conditions légales,
2. Pour les contrats à durée indéterminée :

a) Pour le personnel de niveau 1 à 3 : 1 mois

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties, pour une durée maximale égale à celle de la période initiale.

En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur pendant le renouvellement de la période d'essai, celui-ci doit observer, vis-à-vis du salarié, un préavis de deux jours ouvrables par mois de présence complet à la date de la rupture. Ce préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

b) Pour le personnel de niveau 4 à 7 :

- pour le personnel assimilé relevant de l'article 36 CC Cadres, de niveau 4 : deux mois,
- pour le personnel cadre de niveau 5 et 6, relevant de l'article 4 et 4 bis CC Cadres : trois mois,
- pour le personnel cadre de niveau 7 relevant de l'article 4 et 4 bis CC Cadres : six mois,

Les périodes d'essai indiquées ci-dessus peuvent être renouvelées une fois par accord des parties, pour une durée maximale égale à celle de la période initiale.

① R U 4/18
SAC AIN
JIB

Après soixante jours calendaires de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf pour faute grave ou lourde ou force majeure, est de quinze jours calendaires; ce préavis pouvant être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Le préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Après soixante jours calendaires de période d'essai, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

ARTICLE 6 MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Toute modification du contrat de travail doit être portée, par tout moyen approprié, à la connaissance du salarié concerné. Lorsque la modification envisagée est substantielle, elle doit faire l'objet d'une notification écrite au(x) salarié(s) intéressé(s). Cette notification est soit remise en main propre contre décharge, soit adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si ce dernier n'accepte pas, ou revient sur son acceptation, au plus tard dans un délai d'un mois suivant la notification écrite d'une modification substantielle et lorsque l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur, sans préjudice de l'application des articles L.122-14 et suivants du Code du travail.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait, dans la mesure du possible, appel de préférence au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste.

ARTICLE 7 ANCIENNETE

Par ancienneté dans l'entreprise, il faut entendre le temps pendant lequel un salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont prises en compte au titre de l'ancienneté :

- les périodes de travail effectif,
- les périodes considérées comme temps de travail effectif au titre des dispositions légales et du présent accord, en son article 14.2,
- ainsi que, les périodes de suspension du contrat de travail non considérées comme temps de travail effectif, et néanmoins retenues pour le calcul de l'ancienneté par les textes légaux.

Lorsque le travail aura été interrompu pour l'une des causes suivantes :

- service militaire obligatoire,
- démission,
- licenciement collectif ou individuel pour cause économique,

les différentes périodes effectivement passées dans l'entreprise avant et après l'interruption se cumuleront pour calculer l'ancienneté. Néanmoins, en cas de licenciement collectif ou individuel pour cause économique, la/les période(s) retenue(s) pour l'attribution d'indemnités de toute nature versées lors de la première cessation d'activité ne pourra (pourront) pas être à nouveau prise(s) en compte.

Les mêmes dispositions s'appliqueront en cas d'emplois sous contrats de travail à durée déterminée successifs ou non.

Lorsqu'un salarié passe, sur l'initiative de son employeur, du service de l'entreprise à celui soit d'une filiale, soit d'une entreprise absorbée ou créée par lui ou inversement, les années d'ancienneté acquises dans l'ancienne

5/18
JL R ✓
JL TAN
PM
JP

entreprise sont prises en considération pour l'attribution des avantages existant dans la nouvelle entreprise et qui seraient fonction de l'ancienneté.

Notification lui en sera faite par écrit.

ARTICLE 8 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

8.1 - PREAVIS

Le contrat de travail prend fin selon les dispositions légales en vigueur et à la volonté de l'une des parties contractantes à charge d'observer le préavis repris ci-après. Le délai-congé n'a pas à être observé en cas de rupture du contrat pour un cas de force majeure, ou par suite de faute grave ou lourde du salarié.

a) Pour les salariés de niveau 1 à 3 inclus :

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement -sauf en cas de faute grave ou lourde- donne lieu à un préavis d'une durée d'un mois. Après une ancienneté de plus de deux ans, un préavis de deux mois doit être respecté par l'employeur en cas de licenciement.

L'employeur ou le salarié qui n'observerait pas les délais ainsi fixés devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, peut après avoir avisé l'employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du délai congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Dans tous les cas, les parties pourront convenir en cours de préavis d'une réduction de la durée de celui-ci.

Pendant la période de délai-congé, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi, deux heures par jour fixées d'un commun accord entre les parties, ou, à défaut, alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur; ces heures pourront être groupées si les parties y consentent. Lesdites heures perdues pour recherche d'emploi n'entraînent pas de réduction d'appointements.

b) Pour les salariés de niveau 4 à 7

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement -sauf en cas de faute grave ou lourde- donne lieu à un préavis d'une durée de trois mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, et sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements fixes perçus par l'intéressé durant les trois derniers mois civils à traitement complet précédent la dénonciation du contrat individuel de travail.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, d'accord avec l'employeur, pour recherche d'emploi, pendant 50 heures par mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, peut après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'entreprise avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité

RV 6/18
ML ALEN AB

pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le salarié licencié peut, en accord avec son employeur, quitter l'entreprise dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

8.2 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Il sera alloué au salarié licencié avant que ne lui soit ouvert le droit à la pension de retraite de la sécurité sociale sans abattement - sauf pour faute grave ou lourde de sa part- une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté révolues jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- à partir de cinq années d'ancienneté révolues, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté révolus, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement sera majorée de 20 pour cent pour les salariés âgés de 50 ans révolus au terme de leur préavis de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois civils précédent le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois civils à traitement complet. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans l'entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

8.3 - DEPART A LA RETRAITE

A l'âge auquel le droit à la pension de retraite de la sécurité sociale sans abattement est ouvert et au plus tard à 65 ans, le contrat de travail peut être résilié à l'initiative du salarié, sans que cela ne constitue une démission.

A l'âge de 65 ans, et sauf dérogation prévue par la loi ou un accord de branche étendu, le contrat de travail peut être résilié à l'initiative de l'employeur, sans que cela ne constitue un licenciement.

Le départ en retraite du salarié est précédé d'un délai de prévenance :

- de deux mois, incombant au salarié,
- de six mois, incombant à l'employeur.

Il ouvre droit à une indemnité de fin de carrière, ainsi fixée :

- après cinq ans d'ancienneté 1 mois
- après dix ans d'ancienneté 2 mois
- après quinze ans d'ancienneté..... 3 mois
- après vingt ans d'ancienneté et au delà..... 4 mois

Cette indemnité ne pourra en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Handwritten signatures and initials:
AB
7/18
AJLN
R V

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité, est le douzième de la rémunération des douze derniers mois civils précédent le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois civils à traitement complet. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

L'indemnité de fin de carrière des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans l'entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La possibilité d'avancer le départ à la retraite en utilisant le temps épargné est fixée par l'accord de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999.

8.4 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une société concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, l'employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente. Néanmoins, cette interdiction ne s'applique au personnel de niveau 1 à 3 que si ses fonctions lui permettent d'accéder à des informations commerciales, opérationnelles ou techniques utilisables dans d'autres entreprises de travail temporaire.

L'interdiction doit être limitée dans le temps -maximum deux ans- et dans l'espace et faire l'objet d'une clause dans le contrat de travail.

Elle comporte, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur -autre que dans l'hypothèse de faute grave ou lourde- ou à l'initiative du salarié, pendant la durée de la non-concurrence, une contrepartie financière qui ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à un montant mensuel égal à 25 pour cent de la moyenne mensuelle des appointements fixes du salarié au cours de ses trois derniers mois civils de présence dans l'entreprise. Les gratifications égales à un treizième mois des appointements fixes qui auraient été versées au salarié pendant cette période ne seront prises en compte que prorata temporis.

Cette indemnité mensuelle spéciale sera portée à 30 pour cent dans le cas de licenciement du salarié, -sauf en cas de faute grave ou lourde- et sous condition que celui-ci soit âgé de 50 ans ou plus au terme de son préavis, et qu'il justifie d'une ancienneté dans l'entreprise de dix ans minimum.

Les modalités de versement de la contrepartie financière ci-dessus visée, seront fixées dans le contrat de travail.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoit une clause de non-concurrence, peut se décharger de la contrepartie financière en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les quinze jours qui suivent la notification du préavis en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, ou dans les trente jours en cas de rupture à l'initiative du salarié. En cas de non-observation du préavis, le délai de prévenance est de un mois à compter de la rupture effective du contrat de travail.

Dans le cas de contrat à durée déterminée, la clause de non-concurrence ne peut excéder le double de la durée effective du contrat, avec une durée maximale d'un an.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials and the date 8/18.

ARTICLE 9 DUREE DU TRAVAIL

9.1 - DEFINITION

La durée du travail est régie par l'accord de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999 et ses avenants ainsi que par l'accord national relatif à la réduction du temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999.

9.2 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires pour les niveaux I à III et les administratifs de niveau IV sont régies par l'accord de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999 et par l'accord national relatif à la réduction du temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999.

Dans le cas où un salarié de niveau 4 à 7 assurerait pendant une période continue de trois mois au moins l'intérim d'un poste supérieur entraînant pour lui un surcroît de travail et de responsabilité, il lui en sera tenu compte sous la forme qui apparaîtra la plus appropriée.

ARTICLE 10 REMUNERATION

10.1 - SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL

10.1.1 - CALCUL

Conformément à la formule indiquée à l'annexe 3 de l'Accord National relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire du 23 janvier 1986, le salaire minimum mensuel conventionnel (S.M.M.C.) est obtenu par la somme de deux éléments :

- 1°) la multiplication du coefficient du niveau considéré moins 100 par la valeur du point,
- 2°) le montant de la base fixe.

10.1.2 - ELEMENTS INTEGRES DANS LE SALAIRE DE COMPARAISON

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque catégorie de salariés est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum conventionnel de son coefficient, ne seront pas pris en compte :

- les gratifications égales à un treizième mois des appointements fixes dont bénéficient les salariés conformément aux dispositions de l'article 10.2 ci-dessous,
- les avantages en nature,
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et aléatoire,
- les primes éventuelles d'assiduité et d'ancienneté,
- les remboursements de frais.

10.1.3 - REMUNERATIONS VARIABLES

Les salariés disposant d'une rémunération en tout ou partie variable bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération équivalente au salaire minimum mensuel conventionnel de leur coefficient, multiplié par 12. Cette rémunération annuelle garantie donnera lieu à une régularisation

9/18
AB
AIZN
RU

éventuelle au terme de la période de référence annuelle se situant au dernier jour de l'exercice social.

Toutefois, au cours de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié, à chaque échéance mensuelle de paie, devra être au moins égale au montant du salaire minimum de son coefficient, multiplié par le nombre de mois écoulé depuis le début de la période de référence.

La société peut donc être amenée à verser, en tant que de besoin, au regard de la rémunération minimale d'ensemble, une avance sur la partie variable de la rémunération dont le montant sera régularisé, notamment lors d'une modification des appointements à titre individuel ou collectif, ou lors du versement de primes se rapportant à la période de référence annuelle précitée.

10.2 - GRATIFICATIONS

Après un an de présence dans l'entreprise, les salariés bénéficient d'une gratification égale à un treizième mois de leurs appointements fixes.

Cet avantage est acquis sous réserve que le salarié ait été rémunéré, en totalité ou en partie, tant pour l'appréciation de la première année de présence que pour le calcul du montant des gratifications ultérieures.

10.3 - REMUNERATION DES JEUNES

La rémunération des jeunes collaborateurs ne fera pas l'objet d'abattement d'âge.

10.4 - PAIEMENT DE LA REMUNERATION

La rémunération est versée régulièrement le dernier jour de chaque mois; à la demande du salarié, un acompte est versé une fois par mois.

ARTICLE 11 BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie comporte les mentions suivantes:

- le nom et l'adresse de l'employeur,
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées,
- les nom et prénom de l'intéressé,
- la qualification professionnelle,
- le niveau, le coefficient hiérarchique,
- les heures normales, les heures supplémentaires, sans préjudice du caractère forfaitaire des appointements des salariés de niveau 4 à 7,
- le montant des appointements fixes bruts mensuels, la nature et le montant des diverses primes à ajouter le cas échéant, et celui des déductions à opérer, ainsi que le montant de la rémunération nette à percevoir,
- la date du paiement de la rémunération.

Le bulletin de paie devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte la paie.

AB *10/18*
ASLW
R V

ARTICLE 12 DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Les frais de voyage et de séjour que le salarié sera conduit à engager par ordre et au service de l'entreprise sont à la charge de celle-ci.

Les frais de séjour sont remboursés aux salariés sur présentation des justificatifs correspondants et dans la limite des barèmes fixés par note interne.

Après période d'essai, le remboursement des frais des opérationnels de niveau 4 à 6 inclus s'effectue mensuellement.

Afin de pallier les incidences financières possibles, il leur est attribué une avance permanente sur frais, sur reconnaissance de dette, suivant barème fixé par note interne.

Les déplacements en chemin de fer sont effectués de jour en première classe, et de nuit, si possible, en couchette ou wagon-lit.

Avec l'accord du supérieur hiérarchique, compte tenu de la distance et des nécessités du service, les déplacements peuvent également s'effectuer par avion.

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour les besoins de la société, selon les procédures internes en vigueur, bénéficieront des avantages suivants:

- prise en charge directement par la société de la prime d'assurance correspondant à la couverture du risque "déplacements professionnels", le salarié concerné devant être personnellement assuré pour le risque "promenade-trajet",
- paiement d'indemnités kilométriques sur la base reconnue par les contributions directes en fonction du véhicule utilisé, et plafonnées à 9 CV.

ARTICLE 13 CHANGEMENT DE RESIDENCE

En cas de changement de résidence nécessité par une nouvelle affectation durable du salarié, les frais justifiés de déménagement (selon devis préalablement soumis par le salarié pour acceptation) ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur. Les conditions du déménagement sont définies préalablement par accord avec l'employeur.

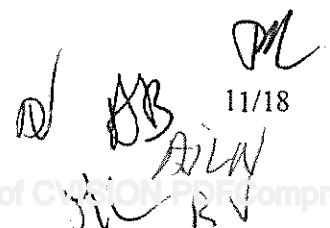
De plus, les salariés bénéficient d'une prime forfaitaire d'installation.

ARTICLE 14 CONGES PAYES

14.1 - DUREE DES CONGES

Les congés sont acquis sur la base de 2,083 jours ouvrés par mois de travail effectif pendant la période du 1^{er} mars de l'année précédente au 28/29 février de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu :

- 1°) des majorations prévues par l'article L.223-5 pour les femmes de moins de vingt et un ans ayant un ou plusieurs enfants à charge,
- 2°) ainsi que des dispositions spécifiques prévues par l'article L.223-3 au bénéfice des jeunes salariés de moins de 21 ans.


11/18
RV

La cinquième semaine de congés payés ne peut être accolée au congé principal.

De plus, s'ajoutent à ces cinq semaines de congés payés, deux jours supplémentaires dénommés repos supplémentaires, pour une période de référence annuelle complète (1^{er} mars – 28/29 février), qui devront obligatoirement être pris entre le 1^{er} mars de chaque année et le 28/29 février de l'année suivante et ne pourront être accolés aux congés payés normaux.

En cas de période de référence incomplète, chaque jour supplémentaire de congé sera acquis pour six mois de travail effectif.

Les congés payés et les jours de repos supplémentaires peuvent être apportés à un compte épargne temps, selon les règles fixées par l'accord de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999 et son avenant du 17 décembre 2001.

Les salariés bénéficiant contractuellement, de par la spécificité de leur affectation, de congés payés d'une durée supérieure aux cinq semaines légales ne sont pas concernés par les jours supplémentaires de congés de toute nature, tels que repris ci-dessus.

14.2 - PERIODES ASSIMILEES A DU TRAVAIL EFFECTIF

Sont considérés, en tout état de cause, comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé

- les périodes de congés précédents,
- les repos compensateurs,
- la période de congé maternité ou d'adoption,
- les congés pour événements familiaux ou exceptionnels,
- le congé individuel de formation,
- le congé de formation économique, sociale et syndicale,
- les périodes militaires obligatoires,
- l'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- la période d'indemnisation pour cause de maladie telle qu'elle est prévue à l'article 16 du présent accord,
- les périodes d'absence intégralement rémunérées,
- le délai de préavis même s'il n'est pas effectué à la demande de l'employeur,
- les jours de réduction du temps de travail,
- les congés épargne temps pris sur les jours de réduction du temps de travail et les jours de congés.

14.3 - PERIODE DES CONGES

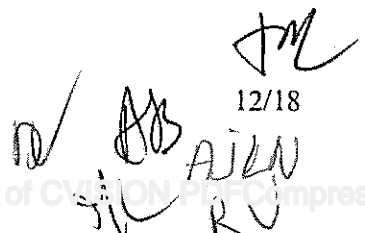
La période des congés recouvre la période du 1^{er} mars au 28/29 février.

Pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, le salarié bénéficie au minimum de 10 jours ouvrés consécutifs.

L'ordre des départs individuels est établi par l'employeur au plus tard le 15 avril de chaque année, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans l'entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé trois jours ouvrés de congé supplémentaire. Les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce rappel est subordonné à l'accord du salarié.

 JM
12/18
AJEN
RU

14.4 - INDEMNISATION DU CONGE

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait perçue en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L.223-11 du Code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

Pendant les périodes d'absence au titre des JRTT, le salarié reçoit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait perçue en activité.

ARTICLE 15 REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES ET CONGES DIVERS

15.1 - REPOS HEBDOMADAIRE & JOURS FERIES

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire ou un jour férié exceptionnellement pour exécution d'un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité donneront lieu :

- pour le personnel de niveau 1 à 3, à une rémunération égale au double du salaire, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires sans préjudice de la réglementation applicable au 1^{er} mai,
- pour le personnel de niveau 4 à 7, soit à une rémunération égale au double du salaire, soit à un jour de congé compensatoire payé, sans préjudice de la réglementation applicable au 1^{er} mai.

L'intervention de jours légalement fériés, non travaillés, ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération.

15.2 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX OU EXCEPTIONNELS

Les salariés bénéficient sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié 4 jours ouvrés,
- mariage d'un enfant 1 jour ouvré,
- décès du père ou de la mère 1 jour ouvré,
- décès du conjoint ou d'un enfant 2 jours ouvrés.

Après trois mois d'ancienneté :

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur... 1 jour ouvré.

Après un an d'ancienneté, se substituant aux avantages légaux:

- mariage du salarié 5 jours ouvrés,
- mariage d'un enfant 2 jours ouvrés,
- décès du conjoint 3 jours ouvrés,
- décès d'un père, mère, enfant, beaux-parents..... 3 jours ouvrés,
- décès d'un frère ou d'une sœur 2 jours ouvrés,
- déménagement..... 1 jour ouvré.

Ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif.

PM

R

13/18
AB
AN
RV

De plus, sans condition d'ancienneté, par année civile, le père ou la mère pourra s'absenter deux jours maximum pour soigner son ou ses enfant(s) malade(s) sous contrôle médical. Ces journées seront prises sans perte de salaire.

15.3 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

L'effectif permettant le calcul du nombre de jours de congé de formation économique, sociale et syndicale susceptibles d'être utilisés et du nombre maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre de ce congé est calculé selon les dispositions reprises à l'article L.412-3 du Code du travail.

Le nombre, la durée et les modalités d'organisation de ce congé sont fixés selon les dispositions légales.

Néanmoins, ces dispositions ne peuvent faire obstacle au maintien de la rémunération dans la limite de douze jours ouvrables par an et par congé pour deux bénéficiaires au maximum par organisation syndicale présente dans l'entreprise.

15.4 - CONGES SANS SOLDE

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues, sans préjudice d'autres dispositions légales et conventionnelles dans ce domaine, par :

- les articles L.122-24.1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale ou au Sénat,
- les articles L.122-28.1 à 7 relatifs au congé parental d'éducation,
- les articles L. 122-32.12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

ARTICLE 16 ABSENCE POUR MALADIE ET INDEMNISATION

16.1 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

A - Bénéficiaires et conditions d'ouverture des droits

Après une ancienneté d'un an au jour de l'arrêt médical, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et de six mois en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, -à l'exclusion des accidents de trajet tels que définis par l'article L.411-2 du Code de la sécurité sociale- dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions ci-dessous définies.

Pour ce faire, il devra avoir justifié, dans les quarante huit heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

B - Durée d'indemnisation

Les salariés percevront, en cas de maladie ou d'accident du travail et par année civile, pendant 90 jours calendaires, y compris les 3 premiers jours de carence, un complément de salaire égal à la différence entre le salaire réel et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale (IJ SS)

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation, au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total 90 jours.

JM
14/18
AICW
R.V.

Pour une période continue d'absence, pour une même maladie, portant sur deux années civiles distinctes, le salarié ne peut s'ouvrir une nouvelle période d'indemnisation.

C – Montant de l'indemnisation

Toutes les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou complémentaires.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte-tenu des allocations ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

16.2 - INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les quarante huit heures par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnisation, sans préjudice des dispositions relatives à la protection des salariés victimes d'accidents du travail.

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement et ne percevra d'indemnité de préavis que pour la durée qu'il serait effectivement en mesure d'accomplir.

L'employeur, qui se trouve dans l'obligation de remplacer le salarié malade, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les textes légaux en vigueur.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement individuel ou collectif pour raison économique, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 17 MATERNITE-ADOPTION

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L.122-26 du Code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, les salariées percevront un complément de salaire égal à la différence entre le salaire réel et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale (IJ SS).

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L.122-28 du Code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L.122-28.1 à 7 (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré.

Cinq mois avant la date présumée de l'accouchement, ces salariées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure chacune sans perte de salaire.

[Handwritten signatures and initials]
15/18
A/A
R/V

ARTICLE 18 REGIMES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Au titre des institutions ARRCO, l'entreprise adhère depuis le 1er janvier 1994 à la caisse de retraite complémentaire IREPS. (accord du 29 mars 1993)

Les salariés participent au(x) régime(s) de retraite complémentaire :

1 - Pour le personnel de niveau 1 à 3 :

La cotisation totale (taux contractuel) est de :

- 5 pour cent au 1er janvier 1992,
- - 5,5 pour cent au 1er janvier 1993,
- - 6 pour cent au 1er janvier 1994,

répartie réglementairement à raison de 40 pour cent à la charge du salarié et de 60 pour cent à la charge de l'employeur.

2 - Pour le personnel de niveau 4 à 7 :

▪ sur la tranche A des rémunérations (partie du salaire limitée au plafond de la Sécurité Sociale) la cotisation totale (taux contractuel) est de :

- 5 pour cent au 1er janvier 1992,
- 5,5 pour cent au 1er janvier 1993,
- 6 pour cent au 1er janvier 1994,

répartie réglementairement à raison de 40 pour cent à la charge du salarié et de 60 pour cent à la charge de l'employeur.

▪ sur la tranche B des rémunérations (partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond de la Convention Collective des Cadres) :

- personnel de niveau 4 : la cotisation totale est de 12 pour cent (taux contractuel) dont, réglementairement, 4 pour cent incombent au salarié et 8 pour cent à l'employeur,
- personnel de niveau 5 à 7 : la cotisation totale est de 16 pour cent (taux contractuel) dont, réglementairement, 6 pour cent incombent au salarié et 10 pour cent à l'employeur,

▪ Sur la tranche C des rémunérations (partie du salaire comprise entre le seuil d'assujettissement fixé par la caisse d'affiliation et le double du plafond de la Convention Collective des Cadres) la cotisation totale est fixée à 16 pour cent (taux contractuel) dont, réglementairement, 6 pour cent incombent au salarié et 10 pour cent à l'employeur.

ARTICLE 19 REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance qui offre des garanties :

1) en matière de prévoyance:

- incapacité temporaire de travail, invalidité absolue et définitive du participant,
- décès du participant, décès du conjoint, avant l'âge de 65 ans, simultané ou postérieur à celui du participant;
- allocation d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du participant.

2) en matière de maladie, chirurgie ou maternité, pour lesquels sont admis comme ayants droits du participant:

- lorsqu'ils bénéficient du régime de la Sécurité Sociale du fait de l'immatriculation du participant:

AM
16/18
AILW
R-V

- son conjoint ou son concubin âgé de moins de 65 ans,
- ses enfants considérés à charge pour la détermination de l'impôt sur le revenu,
- ses ascendants ou ceux de son conjoint à charge au sens de la sécurité sociale.
- ses enfants assujettis à la Sécurité Sociale sous réserve qu'ils soient fiscalement à charge et relèvent de certaines conditions.

Les risques sont couverts dès l'affiliation.

1 - Pour les salariés de niveau 1 à 3

Le taux de cotisation est de 4,01 pour cent (taux contractuel) dont 1,915 pour cent incombe au salarié et 2,095 pour cent à l'employeur.

Si le taux de 4,01 pour cent devait être modifié, la part salariale ne pourrait être supérieure à la moitié de la cotisation totale.

2 - Pour les salariés de niveau 4 à 7 :

- sur la tranche A, la cotisation est de 2,61 pour cent (taux contractuel) dont 0,55 pour cent à la charge du salarié et 2,06 pour cent à la charge de l'employeur.

Si ce taux devait être modifié, la part salariale ne pourrait être supérieure à la moitié de la partie de la cotisation dépassant 1,5 pour cent -cotisation minimum obligatoire de l'employeur instituée au profit des cadres par la Convention Collective des Cadres du 14mars1947-.

- sur la tranche B, la cotisation est de 4,33 pour cent (taux contractuel) répartie à raison de 2,125 pour cent pour le salarié et 2,205 pour cent pour l'employeur.
- sur la tranche C, la cotisation totale est de 4 pour cent (taux contractuel) répartie à raison de 50 pour cent pour le salarié et 50 pour cent pour l'employeur.

Si les taux institués sur la tranche B et la tranche C devaient être modifiés, la part salariale ne pourrait être supérieure à la moitié de la cotisation totale.

ARTICLE 20 SERVICE NATIONAL

Loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997: article L.122-18 et suiv.

ARTICLE 21 TICKETS RESTAURANT

Le personnel de l'entreprise bénéficie d'une indemnité de repas par jour travaillé, sous forme d'une participation financière de l'entreprise à l'acquisition de tickets restaurant.

ARTICLE 22 DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les présentes dispositions se substituant, en application de l'article L 132-8 alinéa 7, aux précédentes, entrent en vigueur le 1^{er} août 2004

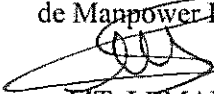
PM
17/18
AJLN
RU

**ARTICLE 23
DEPOT**

Le présent accord sera déposé aux greffes du Conseil des Prud'hommes et à la DDTEFP conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 29 juillet 2004, en 17 exemplaires.

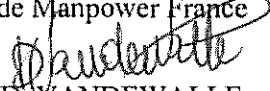
Pour l'organisation syndicale C.F.D.T.
de Manpower France


M.T. LEMAIRE

Pour la société MANPOWER FRANCE


JP LEMONNIER

Pour l'organisation syndicale C.F.E. - C.G.C.
de Manpower France


D. VANDEWALLE

Pour l'organisation syndicale C.F.T.C.
de Manpower France


A. BEC

Pour l'organisation syndicale C.G.T.
de Manpower France


J. LE NOUAIL

Pour l'organisation syndicale C.G.T.-F.O.
de Manpower France


R. VERBEKE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale



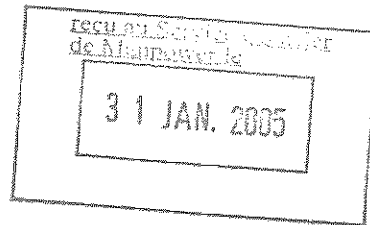
Direction
départementale du travail
de l'emploi et de la formation
professionnelle de Paris

Direction des interventions
en entreprises

Conventions et accords
collectifs
210 quai de Jemmapes
75462 Paris cédex 10

Téléphone : 01.44.84.41.30
Télécopie : 01.44.84.42.77
Internet : www.travail.gouv.fr

MANPOWER FRANCE
5, R JACQUES BINGEN
75017 PARIS 17



RECEPISSE DE DEPOT N° I075056167

Le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris soussigné, certifie qu'en application des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du travail, il a été déposé le 21/01/2005 en cinq exemplaires :

UN ACCORD SUR LE STATUT DU PERSONNEL PERMANENT DE MANPOWER FRANCE.

Conclu le : 29/07/2004

Entre :

MANPOWER FRANCE

Et

Les organisations syndicales :

CFDT / CFE CGC / CFTC / CGT / CGT FO

Conformément au point 12 de la circulaire DRT n° 10 du 25 juillet 1983 prise en application de la loi n° 82-457 du 13 novembre 1982, le présent récépissé de dépôt ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la légalité du texte déposé.

Fait à Paris, le 25 Janvier 2005

P/ le directeur départemental,

DIRECTION DÉPARTEMENTALE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DE PARIS

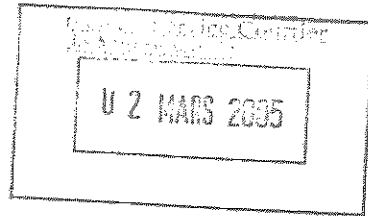
Service Conventions Collectives
S.P. 11 - 210, Quai de Jemmapes
75462 PARIS CEDEX 10
Tél. : 01 44 84 41 30

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS**

27, rue Louis Blanc
75484 PARIS Cedex 10
Tél : 01 40 38 53 53



MANPOWER FRANCE SAS
BP 53
75825 PARIS CEDEX 17



ACTE DE DÉPÔT N° 05/00512
(SECOND ORIGINAL)

ACCORD DE SUBSTITUTION SUR LE STATUT DU PERSONNEL PERMANENT

Le vingt Janvier deux mil cinq a été déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes, pour être enregistré au rang des minutes un(e) Accord de substitution sur le statut du personnel permanent de Manpower France signé le 29/07/2004 , émanant de :

MANPOWER FRANCE SAS, BP 53 - 75825 PARIS CEDEX 17

En foi de quoi, le greffier en chef, soussigné, a dressé le présent acte , en double original, dont le second est délivré au déposant à titre de récépissé.

Fait à Paris, le 24 Février 2005

