

Accord Castorama

Aménagement
et **R**éduction du
Temps de **T**ravail

castorama

PREAMBULE

La Direction de CASTORAMA et les organisations syndicales ont participé activement à l'élaboration d'un accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail.

Son contenu émane d'une volonté de garantir l'équilibre entre les impératifs humains, les impératifs économiques et l'optimisation des emplois stables.

Conscients des enjeux liés à cet accord, la Direction de CASTORAMA et les partenaires sociaux signataires s'engagent à faire respecter l'esprit et les modalités de sa mise en œuvre.

PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Afin de confirmer le pouvoir de signature de cet accord collectif, chaque délégué syndical central signataire atteste par écrit du mandat donné par sa fédération pour engager l'ensemble des entités juridiques visées ci-dessous .

Celles-ci sont incluses dans le périmètre de l'unité Economique et sociale CASTORAMA reconnue dans le cadre de cet accord.

Le présent accord d'entreprise s'applique aux entités suivantes :

- CASTORAMA, société anonyme
- C.B. SARREGUEMINES, société à responsabilité limitée
- CASTORAMA VITROLLES S.A., société anonyme
- SNC BOURG, société en nom collectif
- EUROLOISIRS, société anonyme
- CASTORAMA LOGISTIQUE S.N.C., société en nom collectif
- GETINOR, groupement d'intérêt économique
- CASTORAMA TRANSPORTS, groupement d'intérêt économique
- Ainsi que toutes les sociétés qui viendraient compléter CASTORAMA, par création, rachat, scission ou tout autre événement.

Le présent accord doit donc s'analyser en un accord d'entreprise au regard de chaque disposition du Code du Travail exigeant la conclusion d'un tel accord concernant l'aménagement de règles relatives au temps de travail.

DETERMINATION DE L'ORGANISATION JOURNALIERE DU TRAVAIL

Ces dispositions ont notamment pour vocation d'harmoniser la situation des temps partiels avec celle des temps complets dans l'objectif d'une égalité de traitement entre tous les collaborateurs de l'entreprise.

Elles répondent également à la volonté d'uniformiser les règles applicables dans tous les magasins.

L'application combinée des dispositions ci-dessous doit permettre au salarié d'optimiser ses moments de présence et son activité dans l'entreprise grâce à une organisation de son temps de travail clairement définie.

1. Organisation journalière des séquences de travail et des coupures d'activité :

Lorsque la journée de travail ne comporte qu'une seule séquence, sa durée est au minimum de 3 heures sauf pour les magasins fermés à l'heure du déjeuner; auquel cas elle peut être de 2 h 30.

La durée d'une journée de travail composée de deux séquences de travail est au minimum de 6 heures.

Toute journée de travail dont la durée est supérieure ou égale à 6 heures ne pourra comprendre qu'une seule coupure repas.

La coupure repas entre deux séquences de travail intervient au maximum 5 heures après la prise de poste.

Dans le cas où le salarié a pris son poste avant 12 h , elle intervient obligatoirement avant 14 h.

Le principe général concernant la durée de cette coupure repas est le suivant :

- au minimum 45 minutes ;
- et au maximum 2 heures (exceptionnellement, elle pourra être portée à 2 heures 30 ; à 3 heures si c'est à la demande du salarié).

Pour la détermination de la répartition horaire de chaque salarié, il est convenu que l'heure de fin de matinée se situe au plus tard à 14 heures et que l'heure de début d'après midi se situe au plus tôt à 13 heures.

2. Travail effectif journalier maximum :

a) Temps de travail maximum

Il ne peut excéder 9 heures sauf dans les cas d'inventaires et d'événements commerciaux exceptionnels (planifiés 6 semaines à l'avance et annoncés au C.E. du magasin) auquel cas, il pourrait être porté à 11 heures (dans la limite de 3 fois dans l'année).

b) Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

3. Amplitude horaire journalière maximale :

Afin d'assurer une cohérence avec le temps de travail effectif journalier maximum, elle est limitée à 11 heures et peut être portée à 13 heures dans les cas d'inventaires et d'événements commerciaux majeurs (planifiés 6 semaines à l'avance et annoncés au C.E. du magasin) impliquant, au plus 2 fois par période annuelle de modulation par magasin, une présence du maximum de l'effectif.

4. Repos journalier :

il est au minimum de 11 heures entre 2 journées de travail, sauf dans les deux cas visés ci-dessus :

Dans l'hypothèse où l'inventaire se réalise en 2 étapes, la 1^{ère} en soirée et la seconde le lendemain matin, le repos entre ces 2 périodes de travail pourra être limité à 9 heures.

Cependant, afin de préserver un rythme de repos en adéquation avec le temps de travail, le repos journalier suivant la journée de travail dont l'amplitude est de 13 heures sera lui même de 13 heures minimum.

5. Les pauses :

CASTORAMA souhaite en outre réaffirmer que la réduction de l'horaire hebdomadaire collectif à 35 heures ne remet pas en cause les pratiques existantes concernant les pauses journalières, celles-ci restant incluses dans le temps de travail

effectif pour la détermination et l'organisation du temps de travail des collaborateurs. La pause est désormais reconnue comme un droit.

a) La durée des pauses

Le temps de pause se répartit quotidiennement de la manière suivante :

- Si le nombre d'heures de travail effectif journalier est inférieur ou égal à 6 heures, la durée de la pause est établie sur la base de 15 minutes.
- Au delà de 6 heures de travail, la durée minimum de la pause passe à 20 minutes.

En outre, le salarié se verra octroyer une pause d'une durée totale de :

- 20 minutes s'il réalise une séquence de travail unique supérieure ou égale à 6 heures consécutives et inférieure ou égale à 8 heures.
- 30 minutes pour une séquence de travail unique supérieure à 8 heures.

b) La prise des pauses

La pause sera prise au cours de la journée de travail, en accord avec son supérieur hiérarchique. En tout état de cause, celui-ci devra veiller à ce que la pause soit prise, ni dans la première heure, ni dans la dernière heure de travail du collaborateur.

c) Le contrôle des pauses

Pour un meilleur suivi, les pauses seront badgées mais non décomptées du temps de travail effectif

6. Temps de trajet pour se rendre dans un cadre professionnel hors du lieu de travail habituel :

CASTORAMA souhaite prendre en compte pour partie le temps passé par ses collaborateurs, dans des déplacements telle que formation, réunion.....

Le nombre d'heures planifiées pour une journée de formation est au minimum de 7 heures.

Dans la limite du nombre d'heures de travail planifiées le jour de la formation ou réunion, le temps de trajet est indemnisé à hauteur de 100%.

Exemple :

La durée planifiée est de 8 heures le jour d'une formation,
Si le temps passé en formation est de 6 heures et le temps de déplacement de 2 heures, la totalité de la durée du trajet est indemnisée.

Au delà de l'horaire programmé, le temps de trajet sera pris en compte selon la règle suivante :

$\frac{1}{2}$ du temps théorique de déplacement entre le magasin et le lieu concerné (en fonction d'un barème établi par la direction du magasin et présenté en C.E). Dans ce cas, l'indemnisation se fera sous forme de récupération en temps.

L'indemnisation comme calculée ci-dessus n'est prise en compte qu'à partir de 15 minutes.

Le cumul temps de travail effectif et temps de trajet indemnisé est plafonné à 10 heures pour une journée.

Conformément à l'esprit de loi sur la Réduction du temps de travail, CASTORAMA s'engage à procéder à des embauches. La volonté de l'entreprise est de diminuer la proportion de contrats de travail précaires (Contrats à Durée Déterminée, contrats intérimaires, contrats à temps partiel) dans l'ensemble des unités du périmètre de l'accord et de favoriser l'insertion de population à profil prioritaire.

1. Volume d'embauches :

Les dispositions prévues dans cet accord doivent concourir à un volume de créations d'emplois au moins égal à 6% de l'effectif de référence *.

La pratique des conventionnements avec l'état exclut du volume des 6% d'embauches les emplois liés aux créations de nouveaux magasins.

CASTORAMA réalisera les embauches prévues dans un délai d'1 an à compter de la Réduction effective du Temps de Travail.

CASTORAMA s'engage à maintenir cet effectif pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la date de la dernière embauche, conformément aux dispositions de la loi d'orientation et d'incitation relative à la Réduction du Temps de Travail du 13 juin 1998.

2. Les engagements particuliers :

Dans le cadre de ces 6% d'embauches totales, CASTORAMA s'engage à ce que minimum :

- ⇒ 80% des recrutements soient conclus en Contrat à Durée Indéterminée ;
- ⇒ 80% des recrutements soient à Temps complet ;
- ⇒ 80% des recrutements se fassent dans la catégorie « employé ».

De plus, un effort particulier sera notamment consenti concernant les jeunes de moins de 26 ans et les chômeurs de longue durée, puisque 40% des embauches dans la catégorie « employé » seront réservées à ces profils prioritaires.

Afin de favoriser la stabilité d'emploi, les établissements rendront public par voie d'affichage les offres d'emploi qui permettraient aux temps partiels d'occuper un temps plein et aux C.D.D d'obtenir un C.D.I .

CASTORAMA proposera :

⇒ en priorité à ses collaborateurs en Contrat à Durée Déterminée (C.D.D.) qui le désirent, les opportunités de poste à durée indéterminée en fonction de la qualification de chacun ;

⇒ à ses collaborateurs à temps partiel qui le souhaitent, des horaires contractuels plus importants, et dans la limite des postes proposés, des contrats à temps plein en fonction de la compétence de chacun. La transformation de contrats à temps partiel en contrat à temps plein et le volume d'heures consécutif aux revalorisations des contrats à temps partiel ne pourront représenter qu'une partie minoritaire des 6% d'embauches totales, la partie majoritaire étant réalisée en recrutement.

***Effectif de référence** : le calcul de l'effectif annuel moyen s'effectue sur les 12 derniers mois qui précèdent la signature de l'accord : au prorata du temps de présence pour les Contrats à durée déterminée et les salariés intérimaires (hors contrats pour remplacement de collaborateurs en C.D.I) et en fonction du nombre de salariés inscrits le dernier mois de la période de référence pour les Contrats à Durée Indéterminée (C.D.I.).

Les embauches intervenant au cours de cette convention mais postérieures à la période d'embauche de 1 an à compter de la signature de l'accord, ouvriront droit à l'aide de l'état dans les conditions prévues par les dispositifs légaux.

CASTORAMA souhaite que la Réduction du Temps de Travail se fasse dans des conditions financières garantissant à la fois le maintien des salaires et la compétitivité de Notre entreprise. Compte tenu de la nouvelle organisation du temps de travail, il est primordial de préserver l'équilibre financier indispensable au bon développement de l'entreprise et par voie de conséquence au bien être de nos collaborateurs.

1. Evolution de la rémunération

CASTORAMA a décidé de maintenir la rémunération de l'ensemble de ses collaborateurs.

Le principe de maintien de la rémunération s'appliquera au salaire réel de chaque collaborateur ainsi qu'à la grille. Il s'articulera autour de 2 éléments que sont :

- ⇒ un salaire de base de 35 heures pour les employés avec un taux horaire inchangé ;
- ⇒ un complément lié à l'A.R.T.T., pour l'écart généré entre la rémunération basée sur un horaire hebdomadaire de 39 heures et la nouvelle basée sur 35 heures.

Ce complément sera progressivement réintégré à la grille des salaires ainsi qu'au salaire réel du collaborateur, par tiers à savoir :

- ⇒ 3,34% sur l'année 2001,
- ⇒ 3,33% sur l'année 2002,
- ⇒ 3,33% sur l'année 2003.

Au cours de ces 3 années, les éventuelles augmentations de salaire seront calculées sur la rémunération base 35 heures augmentée du complément lié à l'A.R.T.T.

Dans un souci permanent d'équité, de cohérence qualification / salaire et de perspectives d'évolution professionnelle, CASTORAMA rémunérera les nouveaux embauchés au même niveau de salaire et selon les mêmes modalités que les collaborateurs présents avant le passage aux 35 heures.

Compte tenu de l'effort financier consenti, l'entreprise souhaite mettre en place pour les années 2000 et 2001 une modération des augmentations sous la forme suivante :

- ⇒ Maintien du principe des augmentations individuelles ;

⇒ En fonction de facteurs économiques externes ou internes, une augmentation collective pourrait être examinée dans les cas suivants :

- * Evolution anormale de l'indice des prix sur un an (progression supérieur à 2,5%)
- * La 2^{ème} année (année 2001) dépassement d'un seuil annuel de performance sur l'année 2000 (l'indicateur retenu sera défini par la Direction générale et basé sur le chiffre d'affaires par personne).

Cette disposition ne remet pas en cause le principe de la négociation annuelle obligatoire qui s'inscrira dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

De même, CASTORAMA précise que cet accord ne remet pas en cause l'existence des primes (P.I.F.A., prime de commerce, prime de rentabilité, prime d'ancienneté) en vigueur à la date du passage aux 35 heures.

L'ensemble de ces paramètres devrait contribuer à un équilibre financier réparti entre les 3 principaux acteurs :

- ⇒ Castorama en réalisant les embauches, en relevant de 11,43% la grille des salaires au terme des 3 ans et en maintenant les primes d'intéressement et d'ancienneté,
- ⇒ L'Etat en attribuant une aide financière si les conditions d'octroi sont respectées,
- ⇒ Les collaborateurs en réalisant des gains de productivité et en acceptant une modération temporaire de l'augmentation des salaires.

2.Lissage des salaires

La rémunération annuelle (hors Prime Individuelle de Fin d'Année) des salariés modulés sera lissée sur 12 mois sans tenir compte du nombre d'heures réalisées en fonction des semaines de modulation dans les limites fixées au § A. Amplitude de modulation du chapitre sur " l'Organisation et la Modulation du temps de travail".

A. Rémunération du travail exceptionnel du dimanche effectué par les employés sur la base du volontariat:

Il est rappelé que l'ouverture exceptionnelle un dimanche au titre de l'article L 221-19 du code du travail est soumise à une autorisation administrative et à la consultation préalable du Comité d'établissement.

Toute semaine comportant un dimanche exceptionnellement travaillé donne droit sur la même semaine à la prise du 2^{ème} jour de repos sur une journée entière.

De façon à apporter au collaborateur une valorisation suffisante du travail du dimanche dans le cadre d'une journée complète d'ouverture, CASTORAMA garantit que la durée minimum de la journée de travail sera de 6 heures.

Avec l'accord préalable du chef de service avant leur exécution, les heures effectuées le dimanche au delà de l'horaire planifié cette semaine là donnent lieu, en plus du salaire mensuel, à un paiement au taux horaire normal majoré de 100 % et à une récupération équivalente.

La récupération liée à ce travail du dimanche se fera en priorité la semaine qui suit, étant entendu que la date est proposée par le salarié et doit être validée par le responsable hiérarchique.

B. Rémunération du travail de nuit de 22h à 6h sur la base du volontariat :

En tout état de cause, les heures de nuit des collaborateurs travaillant habituellement le jour sont payées double :

- si elles sont incluses dans la durée hebdomadaire planifiée, elles donnent lieu à une majoration de 100%
- si elles s'ajoutent à la durée de travail prévue cette semaine là, elles sont payées en plus du salaire mensuel et majorées de 100% (incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires)

Le paiement de ces heures interviendra le mois où elles sont effectuées.

Le nombre de périodes de travail de nuit liées à des réimplantations et inventaires ne peut dépasser pour un même collaborateur 3 par an.

C. Heures supplémentaires et repos compensateur :

La modulation du temps de travail ayant pour objectif de limiter les heures supplémentaires pouvant être demandées aux salariés en fonction des fluctuations d'activité, CASTORAMA a décidé de réduire le contingent d'heures supplémentaires pouvant être accomplies sans l'autorisation de l'inspecteur du travail à 90 h pour les salariés soumis à ce mode d'organisation du temps de travail.

Le contingent de 130 h est maintenu pour les salariés non modulés.

L'indemnisation des heures supplémentaires sera régie par les règles suivantes :

| | ANNEE 2000 | ANNEE 2001 |
|-----------------------------|--|--|
| Salariés modulés | <p>Après constat en fin de période de modulation :</p> <ul style="list-style-type: none"> . à la demande du collaborateur , bonification sous forme de paiement ou de récupération de la majoration de 10% pour chaque heure si le temps de travail hebdomadaire moyen est supérieur à 35 h et inférieur ou égal à 39 h. . à la demande du collaborateur, paiement ou repos majoré à 125 % si le temps de travail hebdomadaire moyen se situe au delà de 39 h et à 150 % au delà de la 43^{ème} heure. . repos compensateur à 50% applicable aux heures effectuées au delà de l'amplitude forte de modulation. | <p>Après constat en fin de période de modulation :</p> <ul style="list-style-type: none"> . à la demande du collaborateur , bonification sous forme de paiement ou de récupération de la majoration de 25% pour chaque heure si le temps de travail hebdomadaire moyen est supérieur à 35 h et inférieur ou égal à 39 h. . à la demande du collaborateur, paiement ou repos majoré à 125 % si le temps de travail hebdomadaire moyen se situe au delà de 39 h et à 150 % au delà de la 43^{ème} heure. . repos compensateur à 50% applicable aux heures effectuées au delà de l'amplitude forte de modulation. |
| Salariés non modulés | <ul style="list-style-type: none"> - A la demande du salarié, bonification sous forme de paiement ou de récupération de la majoration de 10% pour toute heure de travail entre 35 et 39 heures - pour les heures supplémentaires au delà de 39 heures : <ul style="list-style-type: none"> . à la demande du collaborateur, paiement ou repos majoré à 125 % jusqu'à 43 h, à 150% au delà de la 43^{ème} et jusqu'à la 48^{ème} heure . repos compensateur à 50% au delà de 41 heures | <ul style="list-style-type: none"> - A la demande du salarié, bonification sous forme de paiement ou de récupération de la majoration de 25% pour toute heure entre 35 et 39 heures - pour les heures supplémentaires au delà de 39 heures : <ul style="list-style-type: none"> . à la demande du collaborateur, paiement ou repos majoré à 125 % jusqu'à 43 h, à 150% au delà de la 43^{ème} et jusqu'à la 48^{ème} heure . repos compensateur à 50% au delà de 41 heures |

Pour le décompte des heures supplémentaires, la semaine de travail commence du lundi matin 0 heure et se termine le dimanche soir 24 heures.

Si l'accomplissement d'heures supplémentaires venait à déclencher des droits à repos compensateur, le délai dans lequel celui-ci devra être pris est de 6 mois à compter de la date de validation de ces heures.

Selon les dispositions légales en vigueur, le repos compensateur ne pourra pas être accolé à une période de congés payés.

ORGANISATION ET MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les fluctuations saisonnières de notre activité engendrent des incidences tant au niveau de nos performances qu'à celui de l'emploi et des conditions de travail.

Plus de Souplesse dans l'Organisation du travail, moins de Précarité au niveau des embauches, moins de Stress dans le travail, plus de Sécurité dans l'accomplissement de sa mission sont autant d'éléments déterminants qui nous amènent à envisager la mise en place d'une nouvelle répartition du temps de travail. Cette nouvelle organisation définie au plus près du besoin prendra en compte les attentes des salariés et aussi celles des clients.

Toutefois, il sera primordial de veiller à concilier les logiques d'une nouvelle organisation et le souci de ne pas perturber la vie de famille des collaborateurs. Par conséquent l'entreprise se fixera un certain nombre de contraintes à la modulation permettant de conserver un bon équilibre général, « Travail, vie personnelle ».

1. Objet :

La modulation telle que prévue par le Code du travail est un outil d'aménagement du temps de travail, permettant de faire varier l'horaire hebdomadaire dans un cadre préalablement négocié sur tout ou partie de l'année. En tout état de cause, la moyenne horaire hebdomadaire ne devra pas dépasser 35 heures conformément à l'horaire hebdomadaire légal fixé au 1^{er} janvier 2000.

2. Durée annuelle du travail :

La durée annuelle maximale du travail sera conformément aux dispositions du code du travail en déduisant les heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels accordés de façon générale à l'ensemble des salariés :

| | |
|--|-----------------|
| Nombre de jours calendaires | = 365 jours |
| Nombre de dimanche | = -52 jours |
| Nombre de jours de repos hebdomadaires | = -47 jours |
| Nombre de jours de congés payés légaux ouvrables | = -30 jours |
| Nombre de jours fériés collectivement non travaillés | = -7,5 jours |
| | ----- |
| Nombre de jours de travail effectif | = 228,5 jours |
| Nombre de jours travaillés par semaine | = 5 jours |
| Nombre de semaines travaillées | = 45,7 semaines |
| Horaire hebdomadaire moyen | = 35 heures |

| | |
|-----------------------------------|----------------------|
| Nombre d'heures annuel de travail | = 1600 heures |
|-----------------------------------|----------------------|

3. Champ d'application:

La modulation s'applique selon les modalités qui seront exposées au §5 du présent chapitre à l'ensemble des collaborateurs embauchés en Contrat à Durée Indéterminée (C.D.I.) à plein temps.

Cependant d'autres collaborateurs, selon leur catégorie, ou leur type de contrat spécifique pourront être assujettis à un aménagement du temps de travail différent de la modulation.

a) Les collaborateurs en période d'essai

Au cours de la période d'essai, le temps de travail des nouveaux embauchés ne pourra pas être modulé.

b) Les Contrats à Durée Déterminée (C.D.D.) et les contrats intérimaires :

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs intérimaires se verront appliquer une programmation horaire hebdomadaire constante sur l'ensemble de la période couverte par le contrat. Cependant les salariés embauchés temporairement, pour remplacement, pourront se voir affecter la programmation par nature de semaines du collaborateur absent, si la durée de leur contrat est supérieure ou égale à 3 mois. Comme pour les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés en C.D.D. seront rémunérés sur une base hebdomadaire moyenne constante.

Lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée au §4 sera effectuée au terme du contrat.

c) Contrats d'apprentissage et de formation en alternance

L'horaire de travail hebdomadaire des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance sera constant dans un souci d'assurer la meilleure compatibilité entre leurs obligations de formation théorique et pratique.

N.B. : Pour ces profils de collaborateurs déjà présents dans l'entreprise au moment du passage aux 35 heures, l'horaire hebdomadaire prévu au contrat sera réduit de 10%

d) Salariés dont l'activité ne permet pas une mesure précise du temps de travail

Les collaborateurs « Cadres » ont une activité qui ne permet pas d'aboutir à un horaire journalier constant. Par ailleurs la nature même de leur mission (autonomie, responsabilité) fait que dans le cadre compatible avec les missions d'encadrement qui sont les leurs, ils sont amenés à planifier eux mêmes leur travail avec des modifications de programmation très fréquentes. En conséquence, la modulation des horaires qui nécessite une anticipation et un suivi précis des temps est incompatible avec cette situation.

4. Les modalités de modulation

A. Amplitude de la modulation :

Il sera défini par l'employeur une répartition annuelle des heures de travail selon une alternance de périodes de :

- forte activité (bleue)
- activité normale (jaune)
- faible activité (blanche)

a) En période de forte activité

Pour des raisons de variation d'activité commerciale, le nombre maximum de semaine fortes par rayon ou service sera de 25 ; néanmoins, les parties conviennent, afin de limiter le nombre de semaines hautes par salarié, de ramener à 14 le nombre de semaines fortes effectuées par collaborateur.

L'horaire hebdomadaire de travail sera supérieur à 38 et inférieur ou égal à 42 heures. En tout état de cause, le nombre de semaines fortes consécutives de 42 heures ne pourra pas être supérieur à 4. Dans ce cas, il sera obligatoirement programmé une semaine normale ou basse. Dans la mesure où l'organisation du rayon ou service le permet, le responsable hiérarchique veillera à ne pas positionner plus de 4 semaines fortes consécutives par collaborateur.

b) En période d'activité normale

En période d'activité normale, l'horaire hebdomadaire de travail sera supérieur à 32 heures et inférieur ou égal à 38 heures. Toutefois, dans une préoccupation de garantir aux collaborateurs une plus grande stabilité, le nombre de semaines à 35 heures sera égal à la moitié du nombre total de semaines normales (le nombre minimum étant de 14)

c) En période de faible activité

En période de faible activité, l'horaire hebdomadaire de travail sera inférieur ou égal à 32 heures et supérieur ou égal à 25 heures.

A la demande du salarié et dans la mesure où l'organisation du service le permettrait, une semaine à 0 h pourrait être demandée.

B. Programmation de la modulation :

Notre préoccupation est de tenir compte aussi bien des contraintes d'activité de l'unité de travail que des contraintes personnelles de chacun des collaborateurs. C'est pourquoi il sera demandé et tenu compte du souhait de chacun aussi souvent que l'activité de l'unité de travail le permettra.

La programmation du temps de travail s'effectuera à deux niveaux :

- à l'année
- à la semaine

PROGRAMMATION ANNUELLE

A partir de 2001, La période de modulation des horaires débutera le 1^{er} février et se terminera le 31 janvier de l'année N+1. (pour l'année 2000, voir chapitre « Lancement de la modulation et période de transition »).

La modulation est obligatoirement pratiquée pendant 12 mois consécutifs renouvelable sans limitation sous respect des modalités du présent accord.

a) La programmation prévisionnelle annuelle

L'importance de l'activité et de la saisonnalité est différente selon l'établissement, le rayon ou le service. Dans ce cadre, chaque unité de travail (*) peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres. Cependant chaque collaborateur aura la possibilité de spécifier ses contraintes personnelles (marié, enfant, activité culturelle ou sportive) avant l'élaboration du planning annuel. C'est pourquoi, chaque responsable hiérarchique demandera à chacun, par le biais d'une fiche de souhaits annuelle normalisée sur laquelle auront préalablement été positionnés les différents types de périodes (forte, normale, faible) ainsi que l'amplitude horaire individuelle de chaque semaine, d'indiquer ses souhaits :

- sur le positionnement de ses semaines fortes ;
- sur le positionnement de ses jours de congés payés ;
- sur le positionnement de son jour de repos hebdomadaire (hors dimanche);
- sur le positionnement de ses jours d'ouverture et de fermeture.

En application de l'Article L 212-8 du code du travail et en tenant compte des souhaits exprimés dans une logique d'équité, le responsable d'unité de travail déterminera un

planning indicatif prévisionnel individuel annuel et le communiquera aux équipes 15 jours au moins avant la date de début de la période annuelle de modulation. Le Comité d'Etablissement sera informé au préalable de cette programmation indicative.

(*) unité de travail : il s'agit d'une équipe cohérente au regard d'une activité préalablement définie

b) Programmation définitive

L'amplitude horaire définitive retenue est communiquée au salarié au moins 2 semaines à l'avance .

c) Modification de la programmation

Compte tenu de sa périodicité annuelle, des aléas de notre activité, de circonstances exceptionnelles non prévisibles, la planification annuelle pourra être modifiée dans certaines limites :

- **provoquée à l'initiative de l'employeur :**

→ situations imprévisibles (maladie, accident de travail ou événement familial d'un collègue) ; auquel cas aucun délai de prévenance ne devra être respecté mais l'accord du salarié sera nécessaire. Toutefois le nombre maximum de permutation de nature de semaine sera limité à 3 par période annuelle de modulation.

- **provoquée à l'initiative du collaborateur :**

→ circonstances exceptionnelles : événement familial, convocation à un examen.

Nombre de modification par période annuelle de modulation : 3 fois maximum par collaborateur.

Ces cas de modification de programmation ne se suppléent pas aux congés pour événements familiaux prévus dans l'accord d'entreprise CASTORAMA.

- **provoquée par des circonstances exceptionnelles :**

→ externes (conflit, opération commerciale locale non prévue), climatiques (tempête, inondation), techniques (panne d'électricité).

Nombre de modifications par période annuelle de modulation : 3 fois maximum par collaborateur.

• **en cas de maladie (*hors accident de travail*) :**

→ il sera procédé à un ajustement et à un décompte d'heures à régulariser. Toutefois, les régularisations indiquées dans le tableau ci-après s'appliqueront à partir de la 3^{ème} absence par période annuelle de modulation.

| | | Heures effectuées par le salarié | | | |
|-----------------|-----------------|-------------------------------------|---|--|---|
| | | ≥25 et ≤ 32 h | >32 et ≤ à 35 h | >35 et ≤ à 38 h | >38 et ≤ à 42 h |
| PERIODE FORTE | requalification | faible | normale | normale | reste forte |
| | conséquences | la semaine forte est reprogrammée | la semaine forte est reprogrammée | la semaine forte est reprogrammée pour salarié : crédit heures correspondant au nombre d'heures réalisées diminué de l'horaire légal de 35 h | pour salarié : débit heures correspondant à l'horaire planifié diminué de l'horaire réalisé |
| PERIODE NORMALE | requalification | faible | reste normale | reste normale | |
| | conséquences | la semaine normale est reprogrammée | pour salarié : débit d'heures correspondant à l'horaire planifié diminué de l'horaire réalisé | pour salarié : crédit heures correspondant au nombre d'heures réalisées diminué de l'horaire légal de 35 h | |
| PERIODE FAIBLE | requalification | reste faible | reste faible | | |
| | conséquences | aucune | aucune | | |

REPARTITION HEBDOMADAIRE

→ Le planning horaire individuel

Il est communiqué au collaborateur au moins 14 jours avant le début de la semaine. Cependant en cas d'événements exceptionnels évoqués dans la partie c) du paragraphe sur la programmation annuelle, il pourra être modifié.

→ La répartition hebdomadaire du temps de travail

Le responsable hiérarchique s'efforcera de répartir l'horaire hebdomadaire sur le nombre de jours de travail le plus faible possible tout en respectant les besoins du service et l'équité entre les collaborateurs d'une même unité de travail.

| <i>Temps de travail effectif hebdomadaire (TTEH)</i> | <i>Nombre de jours travaillés minimum</i> |
|--|---|
| TTEH < 27 heures | → 3 jours |
| 27 heures ≤ TTEH < 30 heures | → 3 jours |
| TTEH ≥ 30 heures | → 4 jours |

→ Le travail sur 6 jours devra être exceptionnel et à la demande expresse du salarié si le service le permet

→ Le nombre d'ouvertures et de fermetures sera équitablement réparti entre tous les collaborateurs d'une même unité de travail.

C. L'organisation des plannings en « îlots » :

CASTORAMA offre la possibilité à ses collaborateurs d'organiser leur temps de travail regroupés par groupe d'un certain nombre de personnes (à déterminer en fonction de la taille du service). Les équipiers se répartissent et se planifient les jours et les plages horaires de présence afin de bénéficier d'une plus grande autonomie dans la gestion de leur emploi du temps personnel dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. La fréquence du travail en îlot est déterminée par le responsable hiérarchique en fonction du nombre d'îlots composant l'unité de travail. Toute permutation entre 2 personnes devra requérir l'accord des 2 collaborateurs.

D. Mouvements de personnel en cours de période annuelle de modulation :

a) Entrées de personnel :

Une proratisation des heures sera calculée en fonction d'une part, de la date d'entrée et celle de la fin de la période de modulation, et d'autre part, de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

b) Sorties de personnel :

Un décompte des heures réalisées sera effectué ; celui-ci sera comparé à la moyenne hebdomadaire de 35 heures sur la période. Une régularisation s'opérera en fonction des éventuels écarts. Si le salarié a effectué sur la période un temps de travail moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures, aucune régularisation ne sera effectuée si le départ est causé par : la retraite, une longue maladie ou le décès du collaborateur.

c) Mutations de personnel :

Le nouveau planning sera établi en fonction du volume d'heures annuel et des heures réalisées avant la mutation en tenant compte du nombre de semaines fortes déjà effectuées dans la période de modulation en cours.

E. Suivi individuel des heures :

a) Bilan mensuel

L'employeur tiendra à la disposition de chaque collaborateur une fiche mensuelle récapitulative du détail des heures effectuées à la journée et à la semaine, faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absence.

b) Bilan annuel

Un arrêté des heures est effectué à la fin de chaque période de modulation de 12 mois consécutifs. L'employeur établit une comparaison entre la durée annuelle du travail effectif et le total des heures effectuées : 3 situations pourront être observées :

→ Le total des heures réalisées est supérieur à la durée annuelle de travail : Les heures excédentaires seront payées avec la majoration et donneront droit à un repos compensateur selon les règles fixées au chapitre « Modalités particulières de rémunération du travail ».

→ Le total des heures réalisées est égal à la durée annuelle de travail : aucune régularisation n'est à opérer.

→ Le total des heures réalisées est inférieur à la durée annuelle de travail : les heures manquantes enregistrées sur le dernier mois de la période annuelle de modulation sont reportées sur la période de modulation suivante dans la limite de 24 heures.

5. Recours au chômage partiel :

Selon les dispositions légales, si l'activité de l'entreprise n'était pas conforme aux prévisions ou si des événements exceptionnels (grève externe, catastrophe naturelle,) compromettaient fortement le fonctionnement de la modulation, l'entreprise s'engage à en informer l'inspection du travail, afin qu'elle détermine d'un commun accord les modalités de l'éventuelle ouverture de l'indemnisation au titre du chômage partiel. En pareil cas, CASTORAMA s'engage à suivre les dispositions légales en matière d'information et de consultation des représentants du personnel.

1. Période de modulation :

La période de modulation démarrera à une date définie pour chaque établissement en fonction de la mise en œuvre du système de planification.

Le démarrage de la période de modulation sera précédé d'une réunion extraordinaire du Comité d'Etablissement. En tout état de cause, la 1^{ère} période de modulation se terminera au 31 janvier 2001.

Le nombre d'heures annuel de travail sera proratisé en fonction de la date de mise en œuvre de la modulation dans chaque établissement.

2. Période de transition :

La période de transition se situe pour chaque établissement entre la date de mise en œuvre de l'accord et la date de lancement de la modulation.

Au cours de cette période, l'horaire hebdomadaire de référence est de 35 heures. Néanmoins, comme le prévoient les dispositions légales, il sera possible d'effectuer un temps de travail jusque dans la limite de 39 heures par semaine. La rémunération de ces heures est comprise dans le complément différentiel d'A.R.T.T. (cf chapitre « La rémunération »). Elles donnent néanmoins droit à la majoration telle que prévue au § C. du chapitre « Modalités particulières de rémunération du travail ». Ces heures ne pourront donner lieu à tout autre indemnisation en fin de 1^{ère} période de modulation.

Pendant cette période, l'ensemble des collaborateurs à temps plein d'un même magasin devront effectuer le même nombre d'heures hebdomadaires.

LE TEMPS PARTIEL

Pour l'application du présent accord et conformément au projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail, seront considérés à temps partiel les salariés dont la durée de travail moyenne hebdomadaire est inférieure à la durée hebdomadaire légale de 35 heures.

Ils bénéficient, sous réserve des modalités particulières prévues par le présent chapitre, des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Outre la volonté d'équité entre les collaborateurs à temps partiel et ceux à temps plein, CASTORAMA souhaite mettre en place et appliquer la notion de temps partiel "choisi" par le salarié aussi bien en terme de durée que d'organisation du temps de travail.

Les engagements pris dans le cadre de cet accord permettront aux salariés à temps partiel d'assurer une meilleure compatibilité de leur vie professionnelle à CASTORAMA avec d'autres activités extérieures à l'entreprise.

1. Choix de l'horaire hebdomadaire de travail :

Chaque collaborateur titulaire d'un contrat à temps partiel se verra proposer plusieurs possibilités. Chacun des choix qui pourra être retenu, émanera de sa volonté. Cependant celui-ci, en accord avec son employeur, pourra revenir sur telle ou telle option choisie.

A. Baisse ou Maintien de l'horaire hebdomadaire :

→ S'ils le souhaitent, les salariés à temps partiel se verront appliquer une réduction de 10,25% de leur horaire de travail dans les mêmes conditions de compensation financière que les salariés travaillant à temps plein, appliquée proportionnellement, ce qui correspond alors à une augmentation de leur taux horaire de 11,43% au terme de la réintégration de l'indemnité complémentaire d'A.R.T.T dans un délai de 3 ans.

→ Par exception (avec accord de l'employeur), le salarié à temps partiel pourra conserver son horaire inchangé, aux mêmes conditions proratisées de rémunération que les salariés à temps plein

B. Revalorisation de l'horaire hebdomadaire :

Les durées contractuelles de travail pourront faire l'objet d'une revalorisation du nombre d'heures sur l'ensemble des contrats à temps partiel.

a) Revalorisation de l'horaire contractuel

Le tableau ci-après récapitule la durée des différents contrats et leur revalorisation :

| <i>Durée initiale</i> | <i>Durée revalorisée</i> |
|-----------------------|--------------------------|
| 22 h | 25 h |
| 23 h | 25 h |
| 24 h | 26 h |
| 25 h | 27 h |
| 26 h | 28 h |
| 27 h | 29 h |
| 28 h | 30 h |
| 29 h | 31 h |
| 30 h | 32 h |
| 31 h | 33 h |
| 32 h | 34 h |

b) Autres choix des collaborateurs

→ Les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein, bénéficieront d'une priorité sur les emplois de même nature et nécessitant le même niveau de qualification et de compétences, dans le même établissement. Les établissements rendront public par voie d'affichage les offres d'emploi qui permettraient aux temps partiels de déclarer leur candidature au vue d'un temps plein.

→ Par ailleurs le recours à une durée de travail hebdomadaire inférieure à 25 heures est strictement réservé aux étudiants couverts par la sécurité sociale à un autre titre ou aux salariés le désirant expressément par écrit et dont le métier justifie pleinement ce type de contrat.

c) Les nouveaux embauchés

Les contrats des nouveaux embauchés à temps partiels après la signature du présent accord se feront sur la base minimum de 25 heures hebdomadaire (sauf exceptions ci-dessus).

Cette augmentation du nombre d'heures a pour triple objectif :

- ① de lutter contre la précarité des « petits contrats » et de gagner pratiquement 1 mois de salaire sur l'année,
- ② d'accéder, pour les salariés présents dans l'entreprise au moment du passage aux 35 heures, à une durée de travail choisie,
- ③ de laisser aux salariés qui le souhaiteraient la possibilité d'exercer une activité professionnelle complémentaire et compatible avec l'activité principale (rendu possible grâce à un horaire fixe).

2. Programmation hebdomadaire :

→ La répartition hebdomadaire du temps de travail

Pour le décompte du temps de travail hebdomadaire, la semaine commence le lundi matin et se termine le dimanche soir.

Le nombre de jours de travail par semaine civile pourra être inférieur à 5.

Toute modification de la répartition contractuelle des heures de travail se fera conformément aux dispositions de la Convention collective sur le temps partiel.

B. Le temps partiel annualisé :

Les salariés pourront choisir une répartition annuelle de leurs horaires avec une alternance de périodes travaillées et non travaillées (les périodes non travaillées ne pourront pas être inférieures à 1 semaine et supérieures à 4 semaines consécutives) selon certaines conditions (scolarité, famille). Il s'agit notamment d'offrir au salarié ayant des enfants à charge la possibilité de réduire leur temps de travail pour s'adapter aux rythmes scolaires. Sa rémunération mensuelle sera calculée sur la base d'un salaire égal à $1/12^{\text{ème}}$ de la rémunération correspondant à sa durée annuelle du travail.

a) *La programmation annuelle*

Un planning annuel indicatif sera établi semaine par semaine. Toute modification, à l'initiative de l'employeur ou du collaborateur ne pourra se faire qu'avec l'accord conjoint des deux parties.

b) Le planning horaire individuel

Il est communiqué au collaborateur au moins 15 jours avant le début de la semaine.

3. Le passage du temps plein au temps partiel :

Les salariés à temps plein souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité avec accord de l'employeur.

Au bout de 2 ans, sauf en cas de difficultés majeures (décès du conjoint, personne seule ayant une charge de famille), et dès qu'un poste correspondant à leur compétence sera vacant, ils pourront retrouver dans les délais les plus courts leur contrat de travail initial à temps plein sur le poste d'origine soit, si cela était impossible, dans un poste de même nature. En cas d'impossibilité pour des raisons économiques ou organisationnelles, ils bénéficieront d'une priorité absolue pour effectuer toute heure complémentaire jusqu'à ce que se libère un poste.

Si plusieurs collaborateurs demandaient le même poste, la priorité sera donnée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'ENCADREMENT

CASTORAMA souhaite trouver une solution raisonnable, intelligente et adaptée pour réduire efficacement le temps de travail de son personnel d'encadrement (cadres et agents de maîtrise). Le dispositif retenu repose sur un certain nombre d'éléments fondamentaux dont les principaux sont l'autonomie, la responsabilité et la confiance.

Le projet de seconde loi prévoit de segmenter les « cadres » en 3 catégories compte tenu des spécificités de leur fonction et des prérogatives qui y sont attachées. Les cadres de CASTORAMA s'inscrivent dans deux catégories distinctes :

⇒ Les cadres dirigeants ;

⇒ Les autres cadres.

1. Les cadres dirigeants :

A. Définition :

Ce sont les cadres supérieurs (membres du comité de direction, directeurs des services du siège, directeurs régionaux, directeurs des entités fonctionnelles) dont l'autonomie, le niveau de responsabilité, la latitude quant à l'organisation de leur emploi du temps ainsi que la rémunération, impliquent qu'ils ne sont pas tenus au respect des obligations législatives en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. Par extension, ces collaborateurs sont maîtres de leur temps de travail, de leur période de congés légaux et de leur période de récupération éventuelle.

B. Forfait :

Ces cadres seront soumis à un forfait sans référence horaire. Leur niveau de rémunération intègre l'ensemble des contraintes liées à leur fonction et fait qu'ils ne sont assujettis ni au régime des heures supplémentaires, ni à celui du repos compensateur.

2. Les autres cadres :

A. Définition :

La nature de leurs fonctions ne se prête pas à la planification d'un horaire précis. Par ailleurs, un cadre n'occupe pas seulement un poste mais une mission avec des objectifs précis d'où il peut résulter une organisation du travail non liée à la réalisation de tâches préidentifiées et définies de façon limitatives.

Les cadres concernés sont :

- cadres du siège (sauf cadres dirigeants) ;
- cadres de région (sauf cadres dirigeants) ;
- cadres de magasin ;
- cadres des entités fonctionnelles (sauf cadres dirigeants) : logistique, transport, informatique.....

B. Forfait :

Le décompte du temps de travail de cette catégorie s'effectue en jours de travail ; CASTORAMA accordera à l'ensemble de cette population 15 jours au titre de la réduction du temps de travail dans l'année civile, aboutissant à une durée maximale de travail de 213 jours. La rémunération acquise avant la conclusion du présent accord sera maintenue.

En outre, ils bénéficient des 2,5 jours fériés supplémentaires (7,5 au lieu des 5 auparavant) tels que définis au paragraphe sur l'organisation et la modulation du temps de travail - § 2 durée annuelle du travail

→ *Modalités d'attribution*

Les jours de repos seront octroyés au prorata du nombre de jours travaillés sur l'année civile :

- en cas d'embauche en cours d'année :
En cas d'entrée en cours d'année, CASTORAMA procédera à un calcul d'attribution en fonction du temps restant à courir jusqu'au 31/12

$$\left[\text{Nombre de jours de repos} \times \frac{\text{Nombre de mois jusqu'au 31/12}}{12} \right]$$

- en cas de rupture en cours d'année :
En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, CASTORAMA procédera à un décompte en fonction du temps écoulé depuis le début de l'année civile

$$\left[\text{Nombre de jours de repos} \times \frac{\text{temps écoulé}}{12} \right] - \text{Nombre de jours déjà pris}$$

12

Si le calcul fait apparaître un nombre décimal de jours de repos, un arrondi sera effectué au nombre immédiatement supérieur.

→ *Modalités de prise des jours de repos*

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail sont au nombre de 15. Ils seront répartis de la manière suivante :

- pour partie ils pourront être regroupés pour constituer une semaine complète de repos (5 jours), programmée en



début d'année civile par le salarié en accord avec son responsable hiérarchique.

- les 10 jours restants seront pris par demi-journée ou journée entière et programmée par le salarié en accord avec son responsable hiérarchique, ou pourront être consacrés au coinvestissement formation (cf § C)

En tout état de cause ces jours de repos supplémentaires devront être soldés avant le 31 décembre de l'année d'attribution.

Par ailleurs, CASTORAMA rappelle à l'ensemble de ses cadres le principe de prise de leurs 2 jours de repos hebdomadaires légaux et précise qu'un suivi sera effectué sur ce point précis.

C. Dispositions relatives au coinvestissement formation :

Sur leur demande écrite, les cadres pourront s'inscrire dans un processus de coinvestissement formation financés à hauteur de 100% par l'entreprise sous couvert d'acceptation par le responsable hiérarchique et la direction des ressources humaines.

Sont éligibles au titre du coinvestissement les formations permettant au collaborateur d'élargir ses perspectives d'évolution professionnelle personnelle, non inscrites au plan de formation, qui ne se rapportent pas à une mise à jour ou à un développement normal des connaissances relatives au métier exercé.

D. Suivi d'activité:

→ *Le contrôle autodéclaratif*

Pour les cadres visés ci-dessus, CASTORAMA s'engage à instituer un système de contrôle autodéclaratif sur le nombre de jours, fondé sur la relation de confiance entre l'employeur et le collaborateur. Ce système permettra d'évaluer précisément le nombre de jours de travail effectués dans l'année civile.

→ *L'accompagnement du hiérarchique dans la réduction du temps de travail*

- Le supérieur hiérarchique veillera à suivre régulièrement la charge de travail de ses collaborateurs cadres afin de mettre fin le plus rapidement possible à d'éventuels dysfonctionnements. L'objectif de

ces contrôles est d'introduire des changements en profondeur mesurables et perceptibles par les cadres au quotidien.

- Par ailleurs, le responsable hiérarchique, contrôlera le respect de l'amplitude journalière de 11 heures et hebdomadaire de 48 heures.
- 1800 heures de travail effectif annuel sera considéré comme un seuil indicatif au delà duquel la question de la charge de travail du cadre concerné sera étudiée.

3. Les Agents de Maîtrise :

CASTORAMA souhaite réduire le temps de travail de ses Agents de Maîtrise de façon à ce que cette réduction soit compatible avec les logiques d'organisation de l'Entreprise et répondre à leurs attentes.

Principe de réduction :

La rémunération forfaitaire des Agents de Maîtrise s'entend désormais pour une durée hebdomadaire maximum de 38 heures 30 minutes en lieu et place de l'horaire hebdomadaire précédent. Cette durée constitue le nouveau forfait pour cette catégorie de personnel. Par ailleurs, chaque collaborateur Agent de Maîtrise, se verra attribuer 10 jours de repos compensateur de remplacement en complément de la baisse de sa durée hebdomadaire de travail. La combinaison de ces 2 éléments permettra d'aboutir, pour cette catégorie de salariés, à un horaire hebdomadaire moyen de 37 heures.

Cette réduction combinée devrait permettre de réduire leur temps de travail d'un volume d'heures équivalent à celui des employés tout en maintenant le principe actuel de rémunération forfaitaire, et en leur laissant la possibilité de gérer leur emploi du temps avec plus de souplesse, d'adaptabilité et d'autonomie.

Modalités de prise des jours de repos :

⇒ Ils doivent être obligatoirement pris dans l'année en cours avant le 31/12 ;

- ⇒ Ils doivent être planifiés de manière indicative en début d'année à partir des souhaits du collaborateur et des contraintes de l'entreprise ;
- ⇒ Avec l'accord du responsable hiérarchique, ils pourront être pris consécutivement ;
- ⇒ Les modifications éventuelles de programmation ne pourront être opérées qu'avec le respect d'un délai de prévenance de 1 mois, si elles sont à l'initiative de l'employeur, et de 15 jours si elles sont demandées par le collaborateur.

Par ailleurs, CASTORAMA rappelle à l'ensemble de ses agents de maîtrise le principe de prise de leurs 2 jours de repos hebdomadaires légaux et précise qu'un suivi sera effectué sur ce point précis.

Contrôle des horaires :

Le travail de l'agent de maîtrise ne peut se définir par un emploi du temps journalier prévisionnel. La durée hebdomadaire limitée à 38 heures 30 minutes sera contrôlée à l'aide d'un système de pointage informatique. De plus le responsable hiérarchique d'un agent de maîtrise sera tenu de faire respecter les dispositions du chapitre sur la durée maximale du travail quotidienne ainsi que sur l'amplitude hebdomadaire maximale.

DISPOSITIONS FINALES

1. durée, date d'entrée en vigueur et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du conventionnement avec l'état permettant le versement effectif des aides sur la période de 5 ans prévue par la loi du 13 Juin 1998, son application est prévue à partir du 27 Décembre 1999, exceptées pour certaines dispositions qui stipulent de façon explicite une date différente.

Si des dispositions législatives ou conventionnelles remettraient en cause le contenu ou les conditions d'application du présent accord, les parties signataires seraient amenées à en examiner les effets et à modifier, le cas échéant, l'accord initial par avenant.

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires avec un préavis de 3 mois et par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Durant ce délai, celles-ci pourront entamer une nouvelle négociation.

Les dispositions conventionnelles ou usages antérieurs qui seraient contraires aux règles prévues dans le présent accord deviennent caduques.

En cas de modification du périmètre juridique d'application de l'accord tel que défini au préambule (ex : cession d'un magasin ...) , ce périmètre devra être redéfini en excluant l'effectif de l'unité transférée.

Si le transfert se produit pendant la première année de la période d'embauche, les nouvelles obligations de création d'emploi prendront en compte l'effectif de référence révisé.

Si le transfert se produit au cours de la période de 2 ans de maintien des effectifs, l'effectif de l'unité concerné sera déduit de l'effectif à maintenir.

2. Suivi de l'accord

Une commission nationale paritaire de suivi composée de 2 personnes par organisations syndicales signataires sera mise en place.

Elle se réunira au moins 4 fois chacune des 2 premières années d'application. Avant l'échéance de ces 2 premières années, le rythme des réunions ultérieures sera précisé.

La première réunion de cette commission s'effectuera le plus rapidement possible fin 1999 après la signature de l'accord ; le 1^{er} sujet à l'ordre du jour consistera en la rédaction d'un protocole de fonctionnement.

La première réunion de l'année 2000 s'effectuera au moment de la mise en place du logiciel de planification au sein du premier magasin test.

La seconde réunion de l'année 2000 se déroulera au moment de la mise en place du logiciel de planification dans la première tranche de magasin

Le suivi portera plus particulièrement sur les conditions d'organisation et de modulation du temps de travail, le respect du niveau des créations d'emploi, le temps partiel et les C.D.D.. Les informations concernant ces indicateurs seront fournies site par site à la commission de suivi.

De manière générale, la commission traitera à chaque réunion de l'ensemble des thèmes au niveau national et pourra plus particulièrement se concentrer sur quelques régions. La commission sera également chargée de proposer des solutions aux difficultés éventuellement rencontrées dans l'application de l'accord.

3. Dépôt et publicité

L'accord sera déposé par l'entreprise en 8 exemplaires à la D.D.T.E de LILLE;

Un exemplaire sera également adressé au greffe du conseil des prud'hommes de LILLE et remis aux délégués du personnel de l'entreprise.

L'accord fera aussi l'objet d'un affichage au sein de chaque magasin, région et du siège.

Fait à Paris, le 23 novembre 1999

Pour la Direction :

Jean-Hugues Loyez

Président Directeur Général
du Groupe Castorama

Gérald Musso

Directeur Général
Castorama France

Bruno Rauwel

Directeur des Ressources Humaines
Castorama France

Pour les organisations syndicales :

Pour la CFDT

Françoise Harel

Pour la CFTC

Jean-Michel Fruit

Pour la CGC

Alain Leclair

Pour la CGT

Didier Clausse

Pour FO

Bruno Lahaut