

Accord CASTORAMA
relatif aux garanties et aux
contreparties au travail dominical

9
VK
JAF

ENTRE,

La société CASTORAMA France SAS au capital de 304 186 300 euros, située à Templemars – CS 50101 TEMPLEMARS – 59637 WATTIGNIES CEDEX, représentée par Madame Véronique GILLES, Directrice des Ressources Humaines dument mandatée à cet effet

D'UNE PART,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

- La Fédération CFDT des Services, représentée par Chrystelle DERRIEN
- La CGT, représentée par Nicolas EUZENOT
- La Fédération CSFV-CFTC, représentée par Jean-Michel FRUIT
- La FEC-CGT-FO, représentée par Jean-Paul GATHIER
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par Christophe CHASSON

Dûment habilitées à la négociation et à la signature du présent accord

D'AUTRE PART,

Préambule

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Garanties au bénéfice des salariés

Article 2.1 : Le volontariat

- A. Principes généraux
- B. Modalités d'expression du volontariat
- C : Modalités d'organisation du volontariat
- D. Indisponibilité ponctuelle
- E. Réversibilité du volontariat et du non-volontariat

Article 2.2 : Accès au travail le dimanche

- A. Renforcement de l'équité d'accès au travail du dimanche pour tous les métiers
- B. Accompagnement et formation des équipes

Article 2.3 : Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

- A. Garantie de dimanches non travaillés
- B. Demande d'entretien
- C. Transports
- D. Répartition des horaires

Article 2.4 : Maintien du collectif de travail

Article 3 : Contreparties au travail dominical

Article 3.1 : Contreparties financières et en repos au travail dominical

Article 3.2 : Hypothèse d'un jour férié coïncidant avec un dimanche travaillé

Article 4 : Dispositions en termes d'organisation

- A. Permanents
- B. Sécurité
- C. Mesures concernant les contrats à temps partiel
- D. Pérennisation d'emplois

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JAF" and "V6".

Article 5 : Suivi de l'accord

Article 5.1 : Au niveau local

Article 5.2 : Au niveau national

A. Commission de suivi de l'accord

B. Suivi en CSE central

Article 6 : Dispositions finales

Article 6.1 : Durée

Article 6.2 : Révision

Article 6.3 : Dénonciation

Article 6.4 : Dépôt - Publicité

Annexe

Handwritten signature in blue ink.

Les parties signataires rappellent que le repos dominical est la règle.

Le dimanche étant un jour de repos, le travail dominical repose sur le volontariat et les salariés volontaires bénéficient de contreparties et de garanties sociales.

S'agissant des contreparties, un accord de branche a été conclu le 23 janvier 2014 afin de déterminer les garanties sociales au bénéfice des salariés travaillant le dimanche.

Afin de permettre aux salariés volontaires de bénéficier de garanties et de contreparties au travail dominical plus avantageuses que celles prévues par les dispositions conventionnelles de branche, un accord d'entreprise CASTORAMA relatif aux garanties et aux contreparties au travail dominical a été signé le 20 juin 2014.

Castorama a décidé d'ouvrir l'ensemble de ses magasins le dimanche et a procédé, le 28 avril 2021, à la dénonciation de l'accord d'entreprise conclu le 20 juin 2014.

Suite à cette dénonciation, des négociations ont été ouvertes afin de définir des garanties et contreparties plus favorables que celles de l'accord de branche du 23 janvier 2014 au profit des salariés.

Les Organisations Syndicales Représentatives et signataires rappellent qu'elles n'entendent pas engager et soutenir, à travers leur signature, une position en faveur du travail du dimanche et rappellent que le présent accord a pour objet exclusif de définir les garanties et les contreparties liées au travail du dimanche afin de s'assurer du respect du volontariat et limiter l'impact de l'ouverture des magasins CASTORAMA le dimanche sur la santé et la vie personnelle des salariés.

A ce titre, le présent accord a pour objet exclusif de définir les garanties et les contreparties liées au travail du dimanche.

Handwritten signatures in blue ink, including a stylized 'JAF' and other illegible marks.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés de CASTORAMA amenés à travailler le dimanche.

Il est rappelé que les salariés des établissements situés en Alsace-Moselle bénéficieront des dispositions conventionnelles applicables en vertu des articles L.2253-1 et suivants du Code du travail.

Il est également précisé que les salariés, dont le contrat de travail comporte, avant l'entrée en vigueur du présent accord, des dispositions spécifiques relatives au travail dominical leur garantissant un nombre minimum de dimanches travaillés, ne pourront cumuler ces dispositions avec celles prévues par le présent accord.

Ces salariés auront alors deux options qui leur seront proposées et rappelées annuellement, lors de la déclaration annuelle du volontariat :

- A. le maintien des dispositions spécifiques au travail le dimanche éventuellement prévues dans leur contrat de travail ;
- B. la substitution de ces dispositions contractuelles spécifiques par celles prévues au présent accord. S'ils l'acceptent, les salariés signeront un avenant à leur contrat de travail qui formalisera ce choix.

Les contrats extra week-end (fin de semaine) ne sont pas concernés par ces options.

Article 2 : Garanties au bénéfice des salariés

Article 2.1 : Le volontariat

A. Principes généraux

Les directions d'établissements s'assurent que le choix du salarié de travailler ou non le dimanche s'exerce librement, et ce, toutes catégories socio-professionnelles confondues.

Le travail dominical s'effectue sur la base du volontariat. Chaque salarié volontaire se positionne librement sur le ou les dimanches de son choix.

La société CASTORAMA s'engage à ne pas mentionner dans les contrats de travail de clauses relatives au travail du dimanche.

La société CASTORAMA s'engage en tout état de cause à ne pas imposer au salarié une clause de son contrat de travail qui prévoirait l'obligation pour le salarié de travailler le dimanche.

Dans un tel cas, les salariés se verront proposer un avenant au contrat de travail ayant pour objet de la supprimer.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent à tous les salariés à l'exception :



- Des salariés en contrat dénommé « extra week-end » dont l'embauche a pour objet de travailler principalement en fin de semaine (vendredi, samedi, dimanche) et travaillant 25 heures au plus.
- Des salariés qui bénéficient d'un contrat leur garantissant un nombre minimum de dimanches avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui auraient souhaité le maintien de ces dispositions spécifiques.

En aucun cas, le volontariat ou le non-volontariat au travail du dimanche ne peut être abordé dans le cadre des entretiens et pris en compte dans l'évolution professionnelle et salariale des salariés.

En tout état de cause, il est rappelé que les décisions relatives au travail du dimanche ne peuvent être prises au regard de critères discriminatoires tels que définis par l'article L.1132-1 du Code du travail.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail le dimanche peuvent se porter volontaires de manière exceptionnelle pour travailler le dimanche dans le respect de leur temps de travail contractuel. Dans ce cas, il est signé un avenant temporaire à leur contrat de travail afin de modifier la répartition hebdomadaire de leurs horaires et leur jour de repos.

B. Modalités d'expression du volontariat

La déclaration annuelle de volontariat des salariés sera opérée exclusivement via l'outil informatique dédié et accessible à distance.

L'outil informatique dédié devra répondre à toutes les spécificités nécessaires à la mise en œuvre des dispositions de l'accord relatives au volontariat. Le cahier des charges technique de l'outil sera validé avec les organisations syndicales signataires avant déploiement.

Chaque salarié volontaire doit se connecter à l'outil afin de faire part à la société CASTORAMA de son volontariat.

A défaut de démarche active du salarié, celui-ci est considéré comme non volontaire.

Le volontariat n'est pas conditionné à un positionnement sur un nombre minimum de dimanches.

Le salarié volontaire pourra se positionner via l'outil informatique dédié librement et sans formalité spécifique jusqu'à 12 dimanches par an.

Le salarié souhaitant se positionner sur un nombre de dimanches travaillés supérieur à 12 dimanches travaillés par an devra confirmer sa demande dans l'outil informatique dédié.

En tout état de cause, la déclaration annuelle du volontariat a lieu dans les quinze jours précédant l'élaboration de la programmation annuelle pour la réalisation des plannings prévisionnels pour l'année N+1. Cette déclaration annuelle a lieu sur une période de quinze jours calendaires. La période d'expression du volontariat est communiquée par voie d'affichage.

Les salariés sont ainsi amenés à se positionner sur le ou les dimanches au titre desquels ils souhaitent travailler. Ils peuvent également exprimer à cette occasion les contraintes notamment horaires qu'ils peuvent rencontrer.

Le salarié volontaire peut faire le choix de travailler le dimanche sur la base d'une demi-journée ou d'une journée (la demi-journée vaut également en cas d'horaires d'ouverture de l'établissement toute la journée).

- Confirmation trimestrielle via le planning prévisionnel des dimanches travaillés.
En cas de modification du planning prévisionnel, celui-ci sera paraphé et signé par le salarié concerné.
- Le travail effectif du dimanche est définitivement confirmé aux salariés concernés par l'affichage du planning communiqué à ces derniers au moins 14 jours avant le début de la semaine.

C. Modalités d'organisation du volontariat

Sur un secteur considéré, le choix des volontaires retenus est fait en priorité parmi les salariés volontaires travaillant habituellement sur ledit secteur, en respectant une équité sur le nombre de dimanches travaillés parmi les volontaires.

S'il s'avère que les besoins sur un secteur considéré n'étaient pas couverts, le salarié travaillant habituellement sur un autre secteur peut se porter volontaire pour y être affecté ponctuellement le dimanche, sous réserve d'un plan de formation adapté.

L'affectation sur un autre secteur ne doit se faire que sous réserve de l'aptitude médicale au poste sur le secteur considéré.

D. Indisponibilité ponctuelle

Le salarié volontaire est libre de se déclarer ponctuellement indisponible, sans justification. Dans ce cas, il doit en informer son manager, au moins un mois à l'avance dans l'outil informatique dédié.

Cette indisponibilité ponctuelle ne remet pas en cause le principe du volontariat pour le travail des autres dimanches de l'année considérée.

Par exception, en cas d'évènements familiaux non prévisibles, ce délai d'un mois ne s'applique pas et le salarié informe son manager dès qu'il a connaissance de son indisponibilité.

E. Réversibilité du volontariat et du non-volontariat

Après avoir exprimé son choix, le salarié est libre de changer d'avis et de revenir sur sa décision. La réversibilité, quel qu'en soit le sens, ne peut pas être suggérée ou imposée au salarié.

Dans ce cadre, les salariés peuvent procéder à la révocation de leur choix de volontariat ou de non-volontariat, par le biais de l'outil informatique dédié, au plus tard un mois avant le premier dimanche considéré.

Article 2.2 : Accès au travail le dimanche

A. Renforcement de l'équité d'accès au travail du dimanche pour tous les métiers

Le besoin en effectif pour chaque dimanche travaillé est déterminé en fonction du niveau prévisible de l'activité, du besoin de fonctionnement qui en découle et de la configuration de l'établissement.

En cas d'inadéquation entre le besoin identifié et le volontariat exprimé, les salariés volontaires n'ayant pas eu la possibilité de travailler les dimanches sur lesquels ils se sont positionnés dans l'outil informatique dédié sont prioritaires sur l'un des dimanches suivants sur lesquels ils ont manifesté leur volonté. De cette façon, les magasins organisent un roulement afin de permettre un accès équitable au travail du dimanche. Cette équité s'analyse par secteur, et vaut aussi pour les cadres.

Une attention particulière est apportée à l'équité d'accès au travail du dimanche, un suivi spécifique étant prévu à ce sujet par le biais d'un indicateur défini ci-après.

B. Accompagnement et formation des équipes

- Afin de permettre l'intégration des salariés bénéficiant d'un contrat extra week-end et des renforts semaine, ceux-ci bénéficient d'un programme d'intégration et de formation de 21 heures, en amont de leur prise de poste effective.

Ce programme est composé :

- D'un module "socle" (incendie, réflexes sécurité, outils, etc.)
- D'un ou de plusieurs modules spécifiques définis selon les filières (produits, engins de manutention, etc.)

Le salarié est impérativement accompagné par un salarié expérimenté le temps nécessaire à l'acquisition de son autonomie sur le poste.

ep. JNF
g. V. K.

- Par ailleurs, les intérimaires amenés à travailler à titre exceptionnel le dimanche bénéficient d'un accompagnement spécifique d'une durée de 6 heures. Dans la mesure du possible, leur contrat de travail débute en semaine pour pouvoir bénéficier de la formation et de l'intégration avant la prise de poste effective le dimanche. Si cela n'est pas possible, la formation a lieu le dimanche de sa prise de poste.

Article 2.3 : Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

A. Garantie de dimanches non travaillés

Il est garanti à chaque salarié volontaire un minimum de 12 dimanches non travaillés par année civile (congrés payés compris). Un prorata est effectué en cas d'embauche en cours d'année civile.

L'outil de gestion des temps prévoira un dispositif de blocage permettant de garantir l'effectivité de cette mesure.

Cette garantie s'applique au bénéfice de tout salarié à temps plein ou à temps partiel travaillant le dimanche. Par exception, ne sont pas concernés, les salariés en contrat dénommé « extra week-end » ainsi que les salariés qui bénéficient d'un contrat leur garantissant un nombre minimum de dimanches avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui auraient souhaité le maintien de ces dispositions spécifiques.

B. Demande d'entretien

Tout salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'un entretien avec le Responsable Ressources Humaines de l'établissement afin, notamment, de permettre une vigilance accrue quant au respect du volontariat, des durées du travail et de repos, mais également afin de veiller à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale. L'entretien est planifié conjointement entre le Responsable Ressources Humaines et le salarié (dimanche et/ou semaine).

C. Transports

Lors de la constitution des plannings de travail du dimanche, le manager porte, compte tenu des contraintes d'organisation de l'établissement et du roulement des salariés, une attention particulière aux contraintes spécifiques de transport liées au dimanche des salariés concernés.

D. Répartition des horaires

Tout collaborateur qui le demande bénéficiera lors de la semaine au cours de laquelle il travaille le dimanche, d'une répartition de ses horaires sur 4,5 jours, afin de bénéficier d'une demi-journée de repos supplémentaire, s'ajoutant à ses deux jours de repos hebdomadaires habituels. Cette mesure ne concerne pas les collaborateurs dont la répartition du temps de travail est limitée au samedi et/ou dimanche ainsi que les collaborateurs bénéficiant déjà d'une répartition du temps de travail sur 4,5 jours ou moins.

Article 2.4 : Maintien du collectif de travail

Le travail du dimanche implique une organisation particulière pouvant rendre plus complexe le maintien d'un collectif de travail, notamment pour les salariés amenés à ne travailler que le week-end.

Dans ce cadre, CASTORAMA s'engage à travailler sur la communication et les échanges sociaux entre les salariés pour maintenir la cohésion d'équipe et le collectif de travail, afin d'éviter l'isolement des salariés.

Ce maintien du collectif se traduit à travers plusieurs actions :

- Des briefs sont organisés le samedi et le dimanche avec les équipes ;
- Les salariés bénéficiant d'un contrat extra week-end sont invités à participer aux événements de cohésion d'équipes magasins dans le respect des règles applicables (exemple : réunions de lancement, etc.).
- Les salariés travaillant le dimanche bénéficient d'une formation continue en fonction des besoins (mise à jour d'une gamme de produits, etc.)

Article 3 : Contreparties au travail dominical

Il est rappelé que le repos non pris le dimanche est décalé sur un autre jour de la semaine afin que le salarié bénéficie effectivement au cours de la semaine considérée de 2 jours de repos. Cette disposition s'applique également aux salariés ne travaillant qu'en demi-journée le dimanche. Le salarié ne peut pas travailler au-delà des limites prévues, par l'accord ARTT, et plus de 6 jours consécutifs.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une répartition de leur durée du travail comprenant le dimanche. Ces salariés bénéficient en effet de 2 jours de repos sur les autres jours de la semaine.

Par ailleurs, à l'occasion des appels d'offres concernant les contrats de prestations de services à venir, CASTORAMA veillera à ne retenir que les entreprises prévoyant des contreparties sociales et/ou salariales pour le travail dominical.

Le travail du dimanche ouvre droit aux contreparties financières et en repos qui suivent :

1/ Une majoration de la rémunération du travail effectué le dimanche de 155 % :

- du taux horaire du salaire de base pour les salariés bénéficiant des statuts employé et agent de maîtrise.

Il convient de noter que, pour les agents de maîtrise en forfait heures hebdomadaire (et en fonction des règles de paie applicables à la date de signature du présent accord), la majoration se calcule sur la base d'un taux horaire qui s'obtient en divisant le salaire contractuel mensuel de base par 162,50 (pour les contrats à temps plein).

- du taux journalier du salaire de base pour les salariés bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours. Le taux journalier de base s'obtient en divisant le salaire contractuel mensuel de base par 21,667 (5 jours ouvrés par semaine x 52/12) (pour les contrats à temps plein).

La rémunération majorée est plafonnée à 450 € bruts par dimanche travaillé.

Par ailleurs, pour les salariés disposant du statut employé et du statut agent de maîtrise, la majoration s'applique selon les options suivantes :

Option 1 : 155% de majoration sous forme de rémunération.

Option 2 : 105% de majoration sous forme de rémunération et 50% de majoration sous forme de repos compensateur. Ce calcul sera réalisé sur la base du nombre d'heures travaillées le dimanche.

Par défaut, l'option 1 s'applique.

L'option de repos sera exprimée trimestriellement par le salarié, selon un calendrier de GT/paie affiché en magasin pour la période trimestrielle suivante.

2/ Un repos compensateur en fonction du nombre de dimanches travaillés :

- 0,5 jour par an, pour un salarié ayant travaillé entre 1 et 10 dimanches dans l'année
- 1 jour par an, pour un salarié ayant travaillé entre 11 et 20 dimanches dans l'année
- 1,5 jour par an, pour un salarié ayant travaillé entre 21 et 25 dimanches dans l'année
- 2 jours par an, pour un salarié ayant travaillé entre 26 et 30 dimanches dans l'année
- 3 jours par an, pour un salarié ayant travaillé 31 dimanches et plus dans l'année

Ces différents paliers ne sont pas cumulatifs et sont analysés une fois par année civile.

Le décompte du nombre de dimanches travaillés s'effectue sur l'année civile, y compris pour la première année d'application de l'accord.

Le repos compensateur dimanche est pris par journée en priorité ou demi-journée à la demande du salarié.

Le repos compensateur dimanche ne peut pas être pris par anticipation : il peut être pris dès qu'une demi-journée de repos est acquise.

Les jours de repos compensateur dimanche sont pris dans les 12 mois suivant leur acquisition et au plus tard à la fin de l'année civile suivant celle de son acquisition.

La date de prise de repos compensateur dimanche fait l'objet d'une concertation entre le manager et le salarié. Le manager tient compte des contraintes personnelles des salariés dans la fixation de ce ou ces jours.

En tout état de cause, la planification de ce ou ces repos devra être fixée conjointement dans un délai de 12 mois suivant son ou leur acquisition.

En cas de départ de l'entreprise ou de mutation au sein d'un établissement habituellement fermé le dimanche, les repos compensateurs non pris seront indemnisés, sur la base du taux journalier du salaire de base.

Article 3.2 : Hypothèse d'un jour férié coïncidant avec un dimanche travaillé

Lorsque le travail du dimanche coïncide avec un jour férié (hors 1er mai), les contreparties au travail dominical (financières et en repos) prévues par le présent accord ne se cumulent pas avec celles prévues pour le travail d'un jour férié. Les salariés concernés bénéficieront des contreparties les plus favorables.

A. Permanents

A minima un cadre volontaire pour travailler le dimanche ne sera pas comptabilisé dans les effectifs de son secteur.

Pour les magasins ouverts toute la journée, la présence de deux cadres est le principe, et ce dans le respect du volontariat et du contexte du magasin.

Par ailleurs, de façon exceptionnelle, les questions relevant de la sécurité pourront être confiées à un agent de sécurité habilité.

B. Sécurité

Afin de garantir la sécurité des salariés, le Chef de secteur sécurité s'assure de la présence d'un sauveteur secouriste du travail (SST) sur toute la période d'ouverture du magasin.

Il veille également à ce que l'ensemble des règles de sécurité et de prévention des risques soit respecté, y compris la réalisation des exercices d'évacuation pour les salariés amenés à ne travailler que le week-end.

Le travail dominical sera intégré à l'évaluation des risques dans le DUERP.

C. Mesures concernant les contrats à temps partiel

Si un poste à temps partiel dont la répartition se fait uniquement sur les jours de la semaine hors dimanche, ou un poste à temps plein, est à pourvoir, les salariés à temps partiel travaillant uniquement le week-end peuvent se positionner sur ce poste ; dans cette hypothèse, leur candidature est prioritairement analysée dans le cadre du processus de recrutement.

La liste des postes disponibles au sein du magasin est communiquée par voie d'affichage avant qu'ils ne soient pourvus.

D. Pérennisation d'emplois

L'ouverture des magasins CASTORAMA le dimanche doit permettre le maintien et le développement de l'emploi. Elle ne doit en aucun cas détériorer les conditions de travail tant des salariés travaillant le dimanche que de ceux qui n'ont pas souhaité se porter volontaire.

Dans ce cadre, CASTORAMA a d'ores et déjà soutenu en termes d'emploi la croissance de chiffre d'affaires par l'embauche de plus de 500 salariés sur le début de l'année 2021.

Cette volonté réitérée de maintien et de développement de l'emploi partagée par les parties s'est traduite par l'engagement de CASTORAMA en 2021 de procéder à la pérennisation en contrat à durée indéterminée de 250 équivalents temps plein (ETP) statut employé au sein de 64 magasins définis en annexe. Ces pérennisations d'emploi étaient destinées à pallier l'absence en semaine, des salariés volontaires travaillant le dimanche et/ou à renforcer les équipes travaillant le dimanche.

L'analyse de l'effectif global en CDI ETP posé sur ces 64 magasins sera réalisée et partagée en commission de suivi et ce en parallèle de l'évolution des résultats, du contexte et de l'activité liée à l'ouverture du dimanche.

Le suivi du respect de cet engagement aura lieu dans les conditions exposées ci-après.

Par ailleurs, la Société CASTORAMA prend l'engagement de limiter le recours à l'intérim à des situations exceptionnelles dans le cadre de l'organisation du travail dominical.

Article 5 : Suivi de l'accord

Article 5.1 : Au niveau local

Un suivi du travail du dimanche est effectué en CSSCTE et en CSEE de chaque établissement concerné par l'ouverture du dimanche.

Ce suivi se fait trimestriellement sur la base des indicateurs suivants :

- Le pourcentage de réalisation des souhaits (mesure du taux d'accessibilité VS volontariat);
- Le pourcentage de réalisation des souhaits par secteur ;
- Le taux de volontariat par CSP
- Le taux de réversibilité ;
- L'état non nominatif du nombre de dimanches travaillés par salarié par trimestre.
- Les effectifs par magasin liés au travail du dimanche par secteur et par catégorie en nombre de salariés et type de contrats (renforts semaine et renfort WE) VS effectif total par magasin ;
- Le volume d'heures d'intérim réalisées le dimanche
- La répartition des accidents de travail entre le week-end et la semaine ;
- Le taux de turn-over des contrats considérés « extras week-end » ;
- Le taux d'accès à la formation travailleurs semaine VS travailleurs extras week-end ;
- Le nombre de demandes de changement de jour travaillé (dimanche au profit d'un autre jour de la semaine) par des salariés en contrats extra week-end.

Article 5.2 : Au niveau national

A. Commission de suivi de l'accord

Les parties ont convenu de la mise en place d'une commission de suivi spécialement créée à cet effet et composée de :

- 4 Représentants de l'entreprise
- 2 Représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord

Elle se réunit une fois par semestre.

Ce suivi a notamment pour objet de vérifier la mise en œuvre et la bonne application des engagements souscrits par la Société CASTORAMA.

B. Suivi en CSE central

Les indicateurs de suivi dont dispose annuellement le CSEC sont les suivants :

- Le taux d'accessibilité des métiers au travail du dimanche vs volontaires ;
- Le taux de volontariat par CSP
- Le nombre de dimanches travaillés en moyenne par CSP
- Le pourcentage de réalisation des souhaits par secteur ;
- Le taux de réversibilité ;
- Le taux d'accès à la formation travailleurs semaine VS travailleurs extras week-end ;
- Le volume d'heures d'intérim réalisées le dimanche

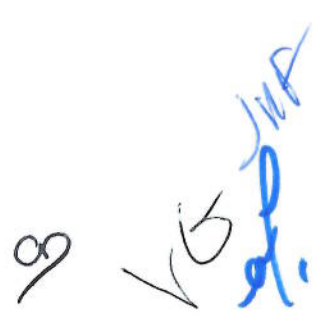
Article 6 : Dispositions finales

Article 6.1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

Le présent accord se substitue de plein droit à l'accord d'entreprise du 20 juin 2014.

Les dispositions du présent accord se substituent, dès leur entrée en vigueur, à toutes les dispositions conventionnelles relatives au travail le dimanche, antérieurement existantes ou ayant existé dans l'entreprise.



Article 6.2 : Révision

Le présent accord peut être révisé, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires, à l'initiative de la société ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires.

La partie sollicitant la demande de révision doit communiquer aux autres les motifs de la demande et les points sur lesquels la révision de l'accord est envisagée.

La société prendra l'initiative de convoquer les organisations syndicales représentatives en vue de la négociation d'un avenant de révision dans un délai maximum de deux mois suivant la réception de la demande de révision.

La négociation pourra valablement donner lieu à la conclusion d'un avenant de révision, à la condition d'être conclu par la société et tout ou partie des organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Article 6.3 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par la société CASTORAMA ou toute organisation syndicale signataire.

La dénonciation du présent accord donnera lieu à l'application d'un préavis d'une durée de 3 mois.

Une négociation d'un accord de substitution devra s'engager dans un délai de 3 mois suivant la date de dénonciation du présent accord. L'accord dénoncé cesse de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard au terme d'une durée de 12 mois suivant l'expiration du préavis.

Article 6.4 : Dépôt - Publicité

Le présent accord ainsi que les pièces listées à l'article D.2231-7 du Code du travail seront déposés sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail via le site internet www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire original du présent accord sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes dont dépend le siège social de l'entreprise.

En outre, un exemplaire original de l'accord sera remis à chaque partie signataire.

De plus, le présent accord sera mis à disposition des salariés sur le site Intranet de l'entreprise. Il en sera également fait état dans l'avis mentionnant la liste des accords applicables dans l'entreprise, affiché aux emplacements réservés à la communication de la Direction.

Fait à Templemars, le 28/04/2022

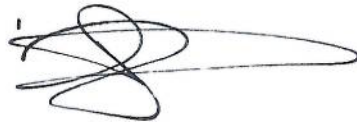
Pour CASTORAMA FRANCE SAS :

Véronique GILLES, Directrice des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives :

La Fédération CFDT des Services, représentée par Chrystelle DERRIEN



La CGT, représentée par Nicolas EUZENOT

La Fédération CSFV-CFTC, représentée par Jean-Michel FRUIT



La FEC-CGT-FO, représentée par Jean-Paul GATHIER

La FNECS-CFE-CGC, représentée par Christophe CHASSON



Annexe : Liste des 64 magasins visés à l'article 4 D du présent accord

1	ANTIBES 2
2	TOULON LA SEYNE
3	DARDILLY
4	CHAMBERY
5	BRON
6	GRENOBLE
7	ENGLOS
8	CREIL ST MAXIMIN 2
9	BOURGOIN JALLIEU
10	HENIN BEAUMONT
11	TOULON LA GARDE
12	L'UNION
13	LE CANNET
14	RILLIEUX
15	BARENTIN
16	CHALON
17	FREJUS
18	NIMES
19	MONTPELLIER LATTES
20	ORVAULT
21	BEAUJOIRE
22	RENNES – ST JACQUES
23	AUBIERE CLERMONT
24	VALENCE
25	VANNES
26	BONDUES
27	MERIGNAC 2
28	LE MANS
29	LIMOGES
30	DIJON 2
31	BEZIERS
32	NIORT
33	DUNKERQUE
34	LORMONT
35	ANGLET
36	PAU
37	MONTPELLIER ST CLEMENT
38	BOURG VIRIAT
39	AIX-EN-PROVENCE
40	POITIERS
41	LA ROCHELLE
42	PORTET
43	BREST
44	CAEN
45	AVIGNON 2
46	TOULOUSE BLAGNAC
47	AGEN
48	NANCY VANDOEUVRE
49	SAINT-ORENS
50	REIMS THILLOIS

9 ef. VK JIF

51	VITROLLES
52	ANGOULEME 2
53	VILLENAVE D'ORNON
54	QUIMPER 2
55	PERPIGNAN
56	BESANCON
57	CAEN FLEURY
58	ST NAZAIRE
59	GIVORS
60	TOURS
61	ROANNE
62	OLIVET
63	RENNES CAP MALO
64	MANDELIEU

ed. JAF
9
RG