

**AVENANT N°1 DE L'ACCORD COLLECTIF CASTORAMA SUR L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
du 28 NOVEMBRE 2000**

Entre les soussignés

Les représentants de l'Unité Economique et Sociale CASTORAMA

- Castorama Dubois Investissements,
- Castorama, Société Anonyme,
- Castorama France, Société Anonyme,
- Castorama Sarreguemines, Société à Responsabilité Limitée,
- Castorama Logistique, Société en Nom Collectif,
- Gétinor, Groupement d'Intérêt Economique,
- Castorama Transports, Groupement d'Intérêt Economique,
- Ainsi que toutes les sociétés qui viendraient compléter Castorama, par création, rachat, scission ou tout autre événement.

d'une part

Et

Les organisations syndicales au sein de l'U.E.S. CASTORAMA, représentées par :

- Pour la CFDT, Françoise HAREL,
- Pour la CFTC, Jean Michel FRUIT,
- Pour la CGC, Christian TOINON,
- Pour la CGT, Didier CLAUSSE,
- Pour FO, Bruno LAHAUT,

d'autre part

Signature *9H* *Signature*

Il est convenu des modifications suivantes :

1. Dans le chapitre intitulé « DETERMINATION DE L'ORGANISATION JOURNALIERE DU TRAVAIL », le paragraphe 1 « organisation journalière des séquences de travail et des coupures d'activités » est modifié dans les termes suivants

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 2h30.

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 minimum 2 heures après la prise de poste.

Dans le cas où le salarié a pris son poste avant 12 heures, 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. Dans le chapitre intitulé « DYNAMISER LA CREATION D'EMPLOIS », le paragraphe 1 « Volume d'embauches » est modifié dans les termes suivants

1. Volume d'embauches

1. 1. Les engagements légaux et le conventionnement

Les dispositions légales prévoient que l'effectif de référence dans le cadre de l'obtention des aides est constitué de l'ensemble des salariés concernés par la Réduction du Temps de Travail (RTT).

En conséquence, le nombre des salariés ouvrant droit aux aides de l'Etat est de 10 440 personnes en équivalent temps plein pour la période allant du 1^{er} novembre 1998 au 31 octobre 1999.

JM

FH

FM

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.

1. 2. Les engagements de la Société CASTORAMA

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 *.

L'effectif de référence tel que prévu dans l'accord est de 12 896,8 personnes en équivalent temps plein.

CASTORAMA s'engage donc à procéder, au niveau de l'Unité Economique et Sociale définie dans l'Accord, à 773,8 embauches appréciées en équivalent temps plein, soit 6% du nombre des salariés.

3. Dans le chapitre intitulé « LA REMUNERATION », le paragraphe 1 « Evolution de la rémunération » est modifié dans les termes suivants :

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 sur une période de deux années dont le terme est fixé au 31 janvier 2002, à savoir :

- ⇒ 50 % en octobre 2001,
- ⇒ 50 % en octobre 2002.

Au cours de ces 2 années, les éventuelles augmentations de salaire seront calculées sur la rémunération base 35 heures augmentée du complément lié à l'A.R.T.T.

sm

FH

hm

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 par rapport à l'année 1999 .
L'appréciation de la performance reposera sur l'indicateur de Productivité défini comme suit :
$$\frac{\text{Chiffre d'affaires}}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

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,
- ⇒ 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.

4. Dans le chapitre intitulé « ORGANISATION ET MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL », le paragraphe 2. « Durée annuelle de travail » est modifié dans les termes suivants :

- Principe

La durée annuelle maximale du travail sera conformément à l'article 212-8-2 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
-----------------------------------	---------------

- Situation particulière : Alsace - Moselle

Afin de tenir compte des dispositions du Droit local, applicables aux établissements des départements de l'Alsace et de la Moselle, le nombre de jours fériés collectivement non travaillés est majoré de 2 (vendredi Saint et 26 décembre).

Cette disposition porte à -9,5 jours le nombre de jours fériés collectivement non travaillés et à 226,5 jours le nombre de jours de travail effectif.

Dans ce cadre, la durée annuelle maximale du travail est donc décomptée de la façon suivante :

Nombre de jours de travail effectif	= 226,5 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	= 1586 heures
-----------------------------------	---------------

5. Dans le chapitre intitulé « ORGANISATION ET MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL », le paragraphe 4 « Les modalités de modulation », partie B « Programmation de la modulation », alinéa c) « modification de la programmation, en cas de maladie » est modifié dans les termes suivants :

- en cas de maladie (hors accident de travail) :

Le nombre d'heures pris en compte dans le calcul du temps de travail effectif sera celui qui aura été planifié :

Jun

FH

h

<u>Ex :</u>	planifié	réalisé	décompté
	40h	20h	40h
	35h	0h	35h
	30h	15h	30h

Ce décompte repose sur une relation de confiance.

Le tableau sur la requalification des périodes de maladie est supprimé.

6. Dans le chapitre intitulé « ORGANISATION ET MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL », le paragraphe 4 « Les modalités de modulation », partie E « Suivi individuel des heures », alinéa b) « bilan annuel » est modifié dans les termes suivants :

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 *seront* reportées sur la période de modulation suivante dans la limite de 24 heures s'il s'agit :

- . d'absences injustifiées du fait du salarié,
- . des situations prévues dans l'article L. 212-2-2 du Code du Travail qui stipule :

« Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

1° Résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

2° Pour cause d'inventaire ;

3° A l'occasion du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels »

Dans les autres cas, la situation devra être considérée comme soldée (maladie, maternité, ...)

Sur

FH

h

7. Dans le chapitre intitulé « L'ENCADREMENT », le paragraphe 2 « Les autres cadres », partie D « Suivi d'activité » est modifié dans les termes suivants :

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, *qui* permettra d'évaluer précisément le nombre de jours de travail effectués dans l'année civile, est totalement approprié aux contraintes de mobilité liées à l'activité des cadres(déplacements, missions ponctuelles.....).

8. Transfert de magasins

Au cours du 1^{er} trimestre 2000, 5 magasins à l'enseigne CASTORAMA ont fait l'objet d'un transfert vers la Société BRICO DEPOT.

Il s'agit des magasins suivants :

MAGASINS	SOCIETE	Eff. AIDE (en ETP)	Eff. NON AIDE (en ETP)	Eff. TOTAL (en ETP)
DIEPPE	Castorama SA	54,72	13,00	67,72
DOUAI	Castorama SA	32,98	9,00	41,98
MONTAUBAN	Castorama SA	28,17	7,00	35,17
TROYES	Euroloisirs SA	51,48	9,00	60,48
BREST IROISE	Castorama SA	50,15	12,00	62,15
TOTAL		217,50	50,00	267,50

Compte tenu de ces transferts l'effectif de référence ouvrant droit au bénéfice des aides liées à la R.T.T. s'établit comme suit :

⇒ Effectif de référence initial = 10 440,00 personnes
⇒ Transferts Brico dépôt = 217,50 personnes
⇒ Effectif de référence corrigé des transferts = 10 222,50 personnes

9. Dépôt et publicité

L'accord sera déposé par l'entreprise en 8 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Lille . Un exemplaire sera également adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Lille et remis aux représentants du personnel de l'Entreprise.

JM

FH

MA

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

Fait à Templemars, le 28 Novembre 2000

Pour la Direction

Jean-Hugues LOYEZ
Président Directeur Général
du Groupe CASTORAMA



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 CGT
Didier CLAUSSE

Pour la CGC
Christian TOINON

Pour FO
Bruno LAHAUT

