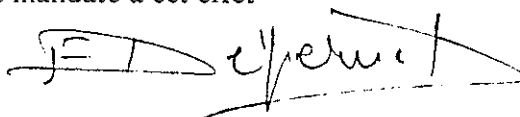


VERSION C.C.N. DES GRANDS MAGASINS ET DES MAGASINS POPULAIRES

Entre d'une part, la Société Monoprix, dont le siège social est situé à 204 Rond Point du Pont de Sèvres 92100 BOULOGNE BILLANCOURT et l'ensemble des Sociétés citées au point 0.3. du préambule, toutes représentées par Monsieur Francis DEPERNET Directeur des Ressources Humaines du Groupe Monoprix dûment mandaté à cet effet

DIRECTION

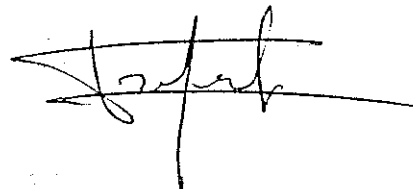
M. DEPERNET



Et d'autre part, les représentants des organisations syndicales représentatives suivantes dûment mandatés :

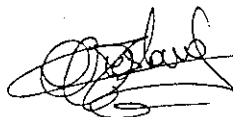
C.F.D.T.

M. THIENY TREFERT



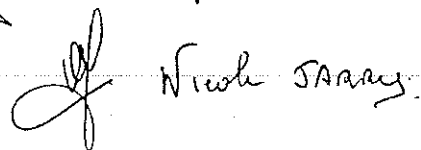
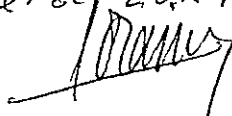
C.F.T.C.

M<sup>e</sup> MESLARD.



C.F.E. - C.G.C.

M. SERGE LORAINÉ



C.G.T.

M.

C.G.T. F.O.

M.

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PL

(F.D.)

# Table des matières

## ARTT : projet d'accord

### Préambule

- 0.1. Objectifs de l'accord
- 0.2 Réduction du temps de travail et équilibre de l'entreprise
- 0.3 Champ d'application de l'accord

### ① - Temps de travail effectif

#### 1.1. Temps de pause

- 1.1.1. Durée
- 1.1.2. Modalités
- 1.1.3. Garanties

### ② - Réduction de la durée du travail

- 2.1. Salariés employés et agents de maîtrise qui étaient au forfait 41,5 h ou 42 heures et non concernés par la variation-modulation du temps de travail
- 2.2. Salariés itinérants : catégories employés et agents de maîtrise
- 2.3. Salariés employés et agents de maîtrise dont le temps de travail peut varier/être modulé sur l'année
- 2.4. Autres salariés employés et agents de maîtrise que 2.1., 2.2. et 2.3.
- 2.5. Cadres

### ③ - Organisation du temps de travail et mode de réduction

#### 3.1. Dispositions Générales

- 3.1.1. Durées maximales du travail
- 3.1.2. Journée individuelle de travail

#### 3.2. Magasins

- a) Organisation sur 5 jours
- b) Garanties et avantages pour les salariés travaillant sur 6 jours
- c) Franchissement du seuil de 120 millions

#### 3.3. Siège

- 3.3.1. Principe
- 3.3.2. Calcul de la période type
- 3.3.3. Calendriers et délais de prévenance
- 3.3.4. Evolution de l'horaire variable

#### 3.4. Tableau de synthèse

septembre 2000

NT  
 CM  
 SL  
 F.D.

## ④ - Rémunération

### 4.1. Principes

- 4.1.1. Principe général de garantie
- 4.1.2. Paiement du temps de pause
- 4.1.3. ARTT et évolution des rémunérations

### 4.2. Salaire de base : Application aux différentes catégories

- 4.2.1. Modalités de garantie de maintien de la rémunération pour les salariés ayant une rémunération de base, horaire réduit, inférieure au SMIC
- 4.2.2. Modalités de garanties pour les autres salariés payés selon un horaire
- 4.2.3. Combinaison des 2 modalités de garantie
- 4.2.4. Salariés au forfait jours
- 4.2.5. Intégration des compléments différentiels et évolution des différents éléments
- 4.2.6. Salariés au-dessus de 35 h/s ou 1600 h/an

### 4.3. Modalités relatives à la prime d'ancienneté

### 4.4. Heures supplémentaires et repos compensateur

### 4.5. Nouveaux embauchés

### 4.6. Contrepartie aux temps d'habillage et déshabillage

# SL  
NT F.D.  
C.M

## ⑤ – Variation-modulation du temps de travail

### 5.1. Principes et critères de recours

- 5.1.1. Principes
- 5.1.2. Critères
- 5.1.3. Limites générales
- 5.1.4. Période de référence

### 5.2. Secteurs prévus susceptibles de variation-modulation du temps de travail

- 5.2.1. Magasins à chiffres d'affaires soumis à forte variation
- 5.2.2. Autres magasins : secteur périssable
- 5.2.3. Secteurs du siège

### 5.3. Types de variation-modulation du temps de travail

- 5.3.1. Variation n° 1 : secteur périssable des magasins et comptabilités
- 5.3.2. Variation n° 2 : magasins à variations fortes d'activité et centrales d'achats


### 5.4. Semaines basses et jours ARTT selon les types de variation-modulation et les secteurs

- 5.4.1. Variation-modulation n° 1 : secteur périssable des magasins
- 5.4.2. Variation-modulation n° 2 : magasins à forte variation d'activité
- 5.4.3. Variations-modulations n°1 et 2 : siège

### 5.5. Dispositions communes à la variation-modulation du temps de travail

- 5.5.1. Programmes indicatifs de la répartition de la durée du travail et règles d'établissement de ces programmes
- 5.5.2. Heures supplémentaires
- 5.5.3. Rémunération et prise en compte des périodes d'absence
- 5.5.4. Rémunération en cas d'entrée ou de départ
- 5.5.5. Conditions de recours au chômage partiel
- 5.5.6. Modalités de recours au travail temporaire et modalités d'application aux titulaires d'un contrat de travail temporaire.
- 5.5.7. Modalités d'application aux C.D.D.
- 5.5.8. Modalités de décompte de la durée du travail
- 5.5.9. Application aux salariés à temps partiel

### 5.6. Variation-modulation du temps de travail et instances représentatives

 JL  
 NT F-D.  
 CM

## ⑥ Dispositions spécifiques aux cadres

### Préambule

#### 6.1. Détermination des différentes catégories de cadres

- 6.1.1. Cadres dirigeants
- 6.1.2. Cadres intégrés dans une unité de travail et suivant des horaires collectifs
- 6.1.3. Cadres au forfait jours

#### 6.2. Dispositions relatives aux cadres au forfait jours

- 6.2.1. Nombre de jours
- 6.2.2. Garanties de repos – durée de la journée de travail
- 6.2.3. Dispositions prises en matière d'organisation du travail, d'amplitude des journées, de charge de travail
  - 6.2.3.1. Magasins
    - A) Dispositions de planning/ouverture-fermeture
    - B) Dispositions d'effectifs
  - 6.2.3.2. Siège
  - 6.2.3.3. Dispositions communes
    - A) Planification trimestrielle des jours
    - B) Clause de recours
  - 6.2.3.4. Evolution de la charge de travail
- 6.2.4. Dispositions relatives aux agents de maîtrise destinées à faciliter l'application du chapitre 6.2.
  - A) Classifications
  - B) Salaires minima
  - C) Définition de poste
  - D) Agents de maîtrise responsables de magasin
- 6.2.5. Décompte des jours et modalités de décompte et de prise des repos
- 6.2.6. Décompte en cas d'année incomplète et de droits à congés incomplets
- 6.2.7. Absences en cours d'année
- 6.2.8. Cadres à temps partiel
- 6.2.9. Conditions de contrôle et d'application de l'accord

JK  
 2M  
 FID  
 SL

### 6.3. Dispositions applicables aux cadres intégrés dans une unité de travail et suivant des horaires collectifs

6.3.1. Suivi du temps de travail

6.3.2. Organisation du temps de travail et mode de réduction

- A) Magasins
- B) Siège

6.3.3. Rémunération

6.3.4. Variation-modulation du temps de travail

- A) Principes, critères, secteurs
- B) Types de variation-modulation du temps de travail

### 6.4. Création de groupes de travail

## ⑦ – Temps partiel

### 7.1. Temps de travail effectif

7.1.1. Temps de pause

### 7.2. Réduction de la durée du travail

7.2.1. Possibilités offertes

7.2.2. Modalités

### 7.3. Organisation du temps de travail

7.3.1. Application des dispositions générales

7.3.2. Organisation de la journée de travail

- a) plage minimale
- b) coupure
- c) alternance matin / après-midi

7.3.3. Durée minimale hebdomadaire garantie

7.3.4. Organisation des semaines de travail au siège

### 7.4. Rémunérations

7.4.1. Augmentation de salaire

7.4.2. Réduction du temps de travail

NT  
F.D.  
SL  
CM

## 7.5. Variation-modulation du temps de travail

7.5.1. Seuil de son application

7.5.2. Application au-delà du seuil

7.5.3. Catégories de salariés concernés

7.5.4. Application des règles générales de la variation-modulation du temps de travail aux salariés à temps partiel

7.5.5. Garantie supplémentaire pour les salariés à temps partiel

## 7.6. Cadres à temps partiel

7.6.1. Cadres à l'horaire

7.6.2. Cadres au forfait jours

## 7.7. Changements d'horaires

## 7.8. Heures complémentaires

## 7.9. Heures effectuées les jours fériés et dimanches exceptionnels

## 7.10. Passage à temps partiel ou temps complet choisi

## ⑧ – Compte épargne temps

8.1. Principe

8.2. Alimentation

8.3. Gestion du Compte

8.4. Utilisation

8.5. Conditions d'octroi du congé

8.6. Incidences sur le contrat de travail et la rémunération

8.7. CET et PEC Prisunic

8.8. Transformation de la durée du contrat de travail avant l'utilisation du CET

8.9. Non prise du CET dans la période prévue

8.10. Rupture du contrat de travail

8.11. Conversion du compte en indemnité

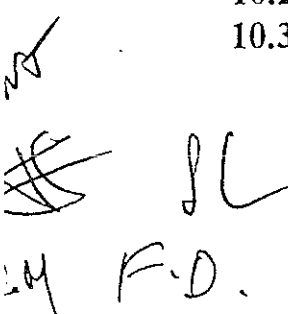
## ⑨ – Cycles

## ⑩ – Formation et réduction du temps de travail

10.1. Principe

10.2. Conditions

10.3. Prises en charge


  
 F.D.

## 11 – Dispositions sociales liées au temps de travail – Garanties sociales

### 11.1. Jours fériés et dimanches exceptionnels

#### 11.1.1. Salariés à l'horaire

- a) Rémunération
- b) Appel au volontariat
- c) Contrats de travail de 2 jours et moins
- d) Lundis de Pâques et de Pentecôte

#### 11.1.2. Cadres au forfait jours

- a) Jours fériés et dimanches exceptionnels
- b) Dimanches ouvrés sur tout ou partie de l'année

### 11.2. Prime de remplacement de Directeur ou chef de magasin

### 11.3. Mesures favorisant l'égalité professionnelle hommes/femmes

## 12 – Création et préservation d'emploi

### 12.1. Création et préservation

### 12.2. Périmètre

### 12.3. Dates

### 12.4. Modalités de décompte

## 13 – Mise en œuvre au niveau des Etablissements et suivi de l'accord

### 13.1. Consultation des Comités d'Entreprise

### 13.2. Consultation des CHSCT et des C.E.

- 13.2.1. Préalable à la mise en œuvre
- 13.2.2. 1<sup>ère</sup> année suivant la mise en œuvre
- 13.2.3. Après la 1<sup>ère</sup> année

### 13.3. Information des salariés


### 13.4. Suivi de l'accord : commission de suivi

- 13.4.1. Mission
- 13.4.2. Composition
- 13.4.3. Réunion
- 13.4.4. Moyens

### 13.5. Bilan annuel de l'ARTT

### 13.6. Date d'application

septembre 2000

NG  
  
 CM F.D



**14 – Modalités d'adaptation, de révision, de dénonciation et conditions de validité - Dépôt**

14.1. Adaptation

14.2. Révision

14.3. Dénonciation

14.4. Conditions de validité

14.5 Dépôt

Annexes

~~SL~~ SL  
MT F.D.

CM

septembre 2000

## Préambule

### 0.1. Objectifs de l'accord

Cet accord vise à la fois :

- a) à sauvegarder l'équilibre de l'Entreprise (11,4 % de la masse salariale du Groupe Monoprix représentant 300 millions de Francs (avec les charges sociales), dans un contexte :
- de mondialisation de la distribution et de concentration des enseignes.
  - où toutes les autres formes de commerce concurrent apparues depuis 30 ans emploient moins de main d'œuvre pour le même chiffre d'affaires (hypermarchés, hard discounters...)

Il vise également à permettre de nouvelles formes d'organisation du temps de travail afin de mieux satisfaire ses clients.

- b) à répondre aux aspirations des salariés qui concernent tout d'abord le maintien de leur rémunération, ensuite une réduction du temps de travail permettant de prendre des jours entiers de repos voire de travailler sur 5 jours en magasin, l'augmentation des heures des salariés à temps partiel et une variation-modulation limitée du temps de travail.
- c) à avoir un effet positif sur l'emploi en sauvègardant un nombre important d'emplois dans une profession qui a perdu régulièrement des parts de marché et des emplois depuis de nombreuses années et à permettre même la création d'emplois.

### 0.2. Réduction du temps de travail et équilibre de l'Entreprise

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, pour toutes les catégories de personnel dont l'horaire est fixé au plus à 35 heures hebdomadaires ou 1600 heures sur l'année. Son équilibre repose sur l'obtention des allègements de charges sociales prévues au dit article. La non obtention de ces allègements rendrait caduc cet accord.


### 0.3. Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est celui de l'UES Monoprix selon l'accord du 16/02/2000 conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives ainsi que la Société Galeries de La Croisette, la Société du magasin Mozart et la SMC et Cie - Cafétéria St Germain en Laye.

Un accord d'adaptation sera conclu pour les Etablissements relevant de la Convention Collective Nationale du Commerce à prédominance alimentaire (Croisé-Laroche, Porte-de-Chatillon, cafétéria Opéra, cafétéria Beaugrenelle, cafétéria Normandie, cafétéria Montreuil et cafétéria St Germain).

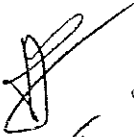
Un texte complet sera établi.

septembre 2000

MT  
  
 CM  
 J.L.  
 F.D.

Il s'applique donc aux Sociétés suivantes :

- Monoprix SA
- Prisunic Exploitation
- LRMD
- SMP
- Bretonne de Distribution
- Lorraine de Magasins à prix unique
- Les Galeries (Laon)
- MUVO
- Magasin moderne de Sallanches
- Financement et Coordination
- SOLYMAP
- SA Galeries de Lisieux
- Galeries de La Croisette
- SMC et Cie – Caf. St Germain en Laye
- Société du magasin Mozart

  
MT J.L.  
F.D.

CM

septembre 2000

## ① – Temps de travail effectif

Selon l'article L 212-4 du Code du Travail, la durée du travail effectif est définie comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

### 1.1. Temps de pause

#### 1.1.1. Durée :

L'article 6 de la loi du 13/06/98 prévoit qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Selon la loi, il n'est pas prévu de paiement et les plages travaillées de moins de 6 heures ne donnent pas lieu à du temps de pause.

Afin :

- d'unifier les pratiques et usages existants,
- d'introduire une équité notamment pour les salariés à temps partiel qui souvent ne bénéficient pas de pause,
- de faire bénéficier de plus de temps de pause les salariés travaillant sur 6 jours

Il est institué un temps de pause de ¼ heure par plage de travail effectif de 4 heures quelle que soit la durée du contrat de travail et sa répartition sur les jours de la semaine.

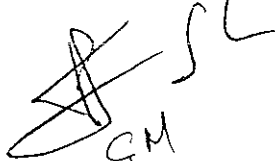
Cette disposition joue lorsqu'elle est plus favorable que la loi, c'est-à-dire en dessous de plages de 6 heures de travail par jour.

Ces temps de pause se substituent aux temps de pause actuellement existants dans les différents Etablissements qui peuvent donc être amenés à augmenter ou diminuer selon les situations existantes.

Le temps de pause n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'y aura aucune diminution de rémunération de ce fait.

Au cas où un autre système de pause serait défini dans un accord de branche, le système le plus favorable globalement serait retenu et se substituerait éventuellement au système ci-dessus défini.

Le personnel à temps complet bénéficiera en tout état de cause d'une pause pour chaque jour de travail, quelle que soit la répartition de ses plages de travail .

NS F.D.  
  
 CM

L'instauration du temps de pause d'un quart d'heure par plage de travail de 4 heures ne peut avoir pour effet :

- a) d'augmenter le temps de présence hebdomadaire des salariés à temps partiel
- b) de baisser leur rémunération

Voir exemple en annexe 1.1.1

#### 1.1.2. Modalités :

Le moment de prise du temps de pause sera fixé au niveau de chaque Etablissement en tenant compte des nécessités du travail et en évitant de situer les pauses trop proches du début ou de la fin d'une plage de travail.

#### 1.1.3. Garanties :

Pendant ce temps de pause, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et il peut vaquer librement à des occupations personnelles. La présence du salarié à son initiative personnelle sur le lieu de travail reste autorisée mais ne sera pas assimilable à du temps de travail effectif.


Les salariés ne doivent pas être contraints de prendre leur temps de pause sur leur poste de travail. Des espaces de repos sont à disposition des salariés dans les magasins.

Il en ira de même pour les temps de pause pratiqués sous l'appellation pause « casse croûte » ou autres.

Le temps de travail effectif commence à la prise effective du travail et se termine à la fin du travail effectif, ces moments pouvant se situer avant l'ouverture de l'Etablissement et après la fermeture de celui-ci (par exemple pour la fermeture des caisses).

En magasin, le temps de pause fera l'objet des mêmes moyens d'enregistrement de décompte que ceux utilisés pour le temps de travail.

Au siège, le temps de pause restera non badgé.

  
MT  
SL  
F.D.  
CH

## ② – Réduction de la durée de travail

### 2.1. Salariés employés et agents de maîtrise qui étaient au forfait 41,5 h ou 42 heures et non concernés par la variation-modulation du temps de travail

- 37 heures hebdomadaires de travail effectif pour les employés ayant une fonction de responsable attestée par un titre sur leur bulletin de paie de responsable ou de chef et qui étaient, avant le 1/1/2000 au forfait 41,50 heures ou 42 heures hebdomadaires. Leur niveau de classification ne pourra être que III 2 ou IV. Une annexe 2.1. liste les titres en vigueur actuellement.
- 37 heures par semaine de travail effectif pour les agents de maîtrise qui étaient, avant le 1/1/2000 au forfait 41,50 heures ou 42 heures hebdomadaires.

### 2.2. Salariés itinérants : catégories employés et agents de maîtrise

- 1600 heures par an de temps de travail effectif pour les employés et agents de maîtrise itinérants disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps dont l'horaire est difficilement mesurable avec une grande exactitude et qui ne peut être strictement identique d'une semaine à l'autre. Cette catégorie est définie par la liste des emplois en annexe 2.2.
- Cette durée est de 1691 h ( $1600 \times 37/35$ ) pour ceux qui étaient auparavant au forfait 41,50 h ou 42 h hebdomadaires et avaient un titre de responsable ou chef.
- Le terme itinérant en magasin s'applique aux salariés dont le travail est réparti régulièrement sur plusieurs magasins. Les déplacements occasionnels et la clause de mobilité ne permettent pas de classer un salarié en itinérant.

### 2.3. Salariés employés et agents de maîtrise dont le temps de travail peut varier/être modulé sur l'année

- 1600 heures par an de temps de travail effectif en cas de variation-modulation du temps de travail sur l'année (chapitre 5) pour les employés et les agents de maîtrise hormis ceux définis aux 2.1. et 2.2.

### 2.4. Autres salariés employés et agents de maîtrise que 2.1., 2.2. et 2.3.

- 35 heures de temps de travail effectif par semaine pour les autres employés et agents de maîtrise dont le temps de travail n'est pas soumis à variation-modulation et dont le temps de travail actuel est égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles.

### 2.5. Cadres

- 37,50 heures hebdomadaires de travail effectif pour les cadres intégrés à une équipe de travail, dont l'horaire peut être prédéterminé. Les catégories concernées sont fixées au chapitre 6.

MS F.D.

  
CM

- 1600 heures par an de temps de travail effectif pour les cadres intégrés dans leur équipe de travail, dont l'horaire peut être prédéterminé, en cas de variation-modulation du temps de travail sur l'année. Les catégories concernées sont fixées au chapitre 6.
- 217 ou 215 jours pour les cadres au forfait jours selon les « périmètres » définis au chapitre 6.

L'ensemble de ces réductions est résumé dans le tableau ci-dessous.

### Réduction du temps de travail par catégories

Catégorie	Employés		Agents de maîtrise		Cadres horaire collectif	Cadres en jours
	Venant de ≤ 39 h ou de 41h50 ou 42h sans être resp. ou chefs	Venant de 41h50 ou 42 h et responsables	Venant de ≤ 39 h	Venant de ≥ 41h50 ou 42 h	Cadres	Cadres
Sans variation- modulation	35 h/s	37 h/s (1)	35 h/s	37 h/s (1)	37,50 h/s (1)	
Avec variation modulation	1600 h/an	1600 h/an	1600 h/an	1600 h/an	1600 h/an	215 ou 217 jours/an
Itinérants (si sont dans la liste des emplois annexe 2.2.)	1600 h/an	1691 h/an (1)	1600 h/an	1691 h/an (1)	-	

(1) Pour les salariés dont l'horaire est fixé au-dessus de 35 h/semaine ou de 1600 h/an, le bulletin de paie mentionnera au moyen d'une ligne distincte le forfait heures supplémentaires.

SL  
F.V.  
CM

### ③ – Organisation du temps de travail et mode de réduction

#### 3.1. Dispositions Générales

##### 3.1.1. Durées maximales du travail

Conformément à la Convention Collective des Grands Magasins et des Magasins Populaires (article 7.1.1.) :

La programmation indicative de la durée du travail des employés ne comportera pas de journées de plus de neuf heures de travail effectif sauf, le cas échéant et dans la limite de dix heures, pour :

- ceux des employés dont la durée hebdomadaire de travail est répartie sur un ou deux jours dans la semaine,
- ceux des employés des magasins populaires à dominante alimentaire pour lesquels l'accomplissement d'une journée de plus de neuf heures par semaine est la condition de la réduction du nombre de jours de travail de 6 à 5 par semaine,
- les salariés de certains services techniques (entretien électrique, informatique, sécurité incendie ...), dont la durée du travail est organisée par cycles comportant un service de nuit et devant faire l'objet d'une négociation d'entreprise,
- en cas de circonstances exceptionnelles, les salariés amenés à effectuer des tâches de maintenance, entretien, dépannage...

La limite de neuf heures et celle de dix heures ne s'appliqueront pas durant les journées d'inventaire – dans la limite fixée par l'article D 212-16 du Code du Travail et pendant, au maximum, quatre journées par an – non plus que pour les travaux dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

La limite de dix heures s'applique tant que la Convention Collective n'est pas étendue.

La durée hebdomadaire moyenne du travail des employés, calculée sur une période de huit semaines consécutives, ne pourra dépasser 42 heures.

##### 3.1.2. Journée individuelle de travail

Conformément à la Convention Collective des Grands Magasins et des Magasins Populaires (article 7.4), la journée de travail ne pourra comporter moins de 3 heures de travail effectif.


Conformément à l'article 7.11 de la Convention Collective, les dispositions de ce chapitre 3.1. ne sont pas applicables aux cadres.

#### 3.2. Magasins

La réduction est effectuée à la semaine sauf en cas de variation-modulation (cf. chapitre 5)

##### a) Organisation sur 5 jours

Dans les magasins de plus de 120 millions de chiffre d'affaires, le travail des salariés travaillant actuellement 6 jours à temps complet ou partiel sera organisé sur 5 jours en dehors des secteurs de rayons à service (liste en annexe 3.2.1. a)) qui ne sont pas concernés par cette disposition.

MS F.D.  
 SL<sup>CM</sup>



Dans les autres magasins et dans les rayons à service, les directeurs d'établissement devront examiner les possibilités d'organisation du travail sur 5 jours.

La disposition du 1<sup>er</sup> alinéa a pour effet de permettre à 3409 salariés (chiffre au 29/02/2000) de passer de 6 jours à 5 jours (annexe 3.2.1. b)

Dans les magasins où le travail sur 6 jours reste possible, le présent accord n'a pas pour effet de faire passer à 6 jours le contrat de travail de ceux qui travaillent actuellement sur 5 jours.

La mise en œuvre du travail sur 5 jours implique une organisation nouvelle du travail en magasin et en particulier des horaires et des compétences.

Cette nouvelle organisation doit permettre d'accroître ou au moins préserver la satisfaction de nos clients tout en répondant au souhait des salariés d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

b) Garanties et avantages pour les salariés travaillant sur 6 jours

Les salariés volontaires pour travailler sur 6 jours pourront travailler sur 6 jours.

Dans le secteur des rayons à service des magasins de plus de 120 millions de chiffres d'affaires, le travail sera organisé en continu, c'est-à-dire qu'il ne comportera pas de coupure.

En outre tous les salariés travaillant sur 6 jours bénéficieront de 3 jours de congés supplémentaires ouverts dans l'année. Ces jours seront acquis selon les mêmes règles que les congés payés et apparaîtront dans la ligne congés supplémentaires du bulletin de paye.

c) Franchissement du seuil de 120 millions

Le dernier chiffre d'affaires cumulé au 31.12 de l'année servira de référence pour déterminer le seuil de 120 millions.

En cas de franchissement à la hausse, l'Etablissement disposera d'un délai de 6 mois pour changer de mode d'organisation.

En cas de franchissement du seuil à la baisse, le magasin gardera une organisation sur 5 jours, jusqu'à ce qu'éventuellement, il franchisse le seuil de 100 millions.

Le travail pourra alors être organisé sur 6 jours.

### 3.3. Siège

#### 3.3.1. Principe

La réduction du temps de travail sur le siège pour les salariés dont l'horaire n'est pas modulé est organisée dans le cadre de l'article 9 de la loi du 19 janvier 2000, c'est-à-dire par l'attribution de « journées ou demi-journées de repos équivalent au nombre

NT F.D.  
CM SL

d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L 212-1 » du code du travail.

Les salariés souhaitant conserver le système actuel sur 5 jours devront en faire la demande écrite à leur supérieur hiérarchique.

### 3.3.2. Calcul de la période type

Dans ce cadre une période type de 4 semaines se présente ainsi :

- 1,5 jours d'ARTT par période de 4 semaines de travail

soit        1 semaine de 4 jours de 30,27 heures de travail effectif  
               2 semaines de 5 jours de 37,84 heures de travail effectif  
               1 semaine de 4,5 jours de 34,05 heures de travail effectif

Le calcul est le suivant :

4 semaines de 35 heures        =        140 heures

Nombre de jours de travail    =        5 j. x 4 sem. - 1,5 = 18,5 jours

Semaine de 5 jours            =         $\frac{140 \times 5}{18,5} = 37,84$  heures

Semaine de 4 jours            =         $\frac{140 \times 4}{18,5} = 30,27$  heures

Semaine de 4,5 jours         =         $\frac{140 \times 4,5}{18,5} = 34,05$  heures

soit pour 4 semaines  $(37,84 \times 2) + 30,27 + 34,05 = 140$  heures

Les heures qui seraient effectuées à la demande de la hiérarchie au-delà de 39 heures sur une semaine et, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 140 heures sur cette période de 4 semaines sont des heures supplémentaires.


Conformément aux textes, la détermination des droits à repos est liée au nombre d'heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale à concurrence d'une durée de 39 heures hebdomadaires.

### 3.3.3. Calendriers et délais de prévenance

Un calendrier des jours de repos et donc de la durée des semaines sera établi chaque trimestre à l'initiative de la hiérarchie après expression des souhaits des salariés.

Le délai de prévenance avant le commencement de chaque trimestre sera de 7 jours.

En cas de modification des dates de jours de repos fixés, ce changement devra être notifié au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

MS F.D.  
  
 CM

### 3.3.4. Evolution de l'horaire variable


Le règlement de l'horaire variable sera revu pour tenir compte des points arrêtés ci-dessus et notamment pour permettre la prise d'une ½ journée après consultation du ou des comités d'établissements concernés avec les objectifs suivants :

- Compte tenu de la réduction de la durée du travail, la plage variable du matin commencerait à 8,00 heures.
- le temps minimal de déjeuner serait ramené à 35 minutes

Ces modifications permettraient au salarié d'effectuer sur un cycle de présence de 4 semaines, 2 semaines de 5 jours et deux semaines de 4 jours.

### 3.4. Tableau de synthèse

Un tableau de synthèse résume les différents cas en annexe 3.4

  
SL  
F.D.  
CH

## ④ - Rémunération

### 4.1. Principes

#### 4.1.1. Principe général de garantie

La réduction d'horaire prévue au présent accord ne donnera pas lieu à une réduction de la rémunération habituelle mensuelle qui comprend le salaire de base et éventuellement la prime d'ancienneté et une compensation pour réduction d'horaire.

De même la réduction d'horaire prévue au présent accord ne donnera pas lieu à réduction des éléments non mensuels suivants : prime de vacances, prime de performance sur chiffre d'affaires et primes de fin d'année et décembre.

#### 4.1.2. Paiement du temps de pause

Comme prévu au chapitre 1, le décompte hors du temps de travail effectif du temps de pause ne donnera pas lieu à réduction de la rémunération.

#### 4.1.3 ARTT et évolution des rémunérations.

Il n'y a pas de contrepartie à cet accord en terme de gel des rémunérations. La négociation annuelle obligatoire portera sur le rythme d'intégration des compléments différentiels et des indemnités pour réduction d'horaires. Les mesures arrêtées à l'issue de la négociation annuelle obligatoire (par accord ou par décision unilatérale) concerneront l'ensemble de la rémunération, complément différentiel et indemnité pour réduction d'horaires compris.

La négociation annuelle obligatoire portera également sur la question de la revalorisation des primes de performance sur chiffre d'affaires et de vacances pour les salariés à temps partiel.

### 4.2. Salaire de base : application aux différentes catégories


Ces modalités concernent uniquement les salariés à temps complet.

#### 4.2.1. Modalités de garantie pour les salariés ayant une rémunération de base, horaire réduit, inférieure au SMIC

Pour ces salariés, la garantie de rémunération sera assurée au moyen du versement d'un complément différentiel.

Conformément à la loi n° 2000-37 -du 19 janvier 2000 article 32 alinéa 1<sup>er</sup> et conformément à l'alinéa 2, cette garantie sera revalorisée selon le taux fixé par arrêté correspondant à l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article 141-3 du Code du Travail et de la moitié du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail.

Un exemple est fourni en annexe 4.2.1

NS F.D.  
  
 CM SL

#### 4.2.2. Modalités de garantie de maintien de la rémunération pour les autres salariés payés selon un horaire

Pour les salariés non concernés par le dispositif légal s'appliquant aux salariés payés au SMIC et hormis les cadres dirigeants et au forfait jours, la garantie de rémunération sera assurée au moyen du versement d'une indemnité pour réduction d'horaire.

Un exemple est fourni en annexe 4.2.2.

#### 4.2.3. Combinaison des deux modalités de garantie

La première modalité de garantie s'applique pour « obtenir » un niveau égal au SMIC applicable avant la réduction d'horaire, la deuxième modalité de garantie joue au-delà de ce niveau. Les deux peuvent donc se combiner.

(un exemple est fourni en annexe 4.2.3.)

#### 4.2.4. Salariés au forfait jour

Le salaire de base deviendra celui du forfait jour.

#### 4.2.5. Intégration des compléments différentiels et évolution des différents éléments.

Compte tenu de la disposition du chapitre 7.4.2. relatif à la rémunération des temps partiels, les compléments différentiels seront intégrés au salaire de base dans un délai maximum de 3 ans.

Au total le complément différentiel et l'indemnité pour réduction d'horaire varieront donc en fonction des évolutions du SMIC, de la garantie mensuelle et des salaires.

#### 4.2.6. Salariés au-dessus de 35 h/s ou 1600 h/an

Pour les salariés dont l'horaire est fixé au-dessus de 35 h/semaine ou de 1600 h/an, le bulletin de paie mentionnera au moyen d'une ligne distincte le forfait heures supplémentaires.

### 4.3. Modalités relatives à la prime d'ancienneté

Pour les salariés ayant acquis une prime d'ancienneté, et dont le temps de travail effectif est réduit à 35 heures, une garantie est instituée au niveau atteint lors de la réduction collective de la durée du travail. Afin d'assurer une proportionnalité avec le temps travaillé et la prime d'ancienneté des salariés à temps partiel, la garantie prendra la forme suivante : la prime d'ancienneté fera l'objet de deux lignes sur le bulletin de paie.

- La première correspondant à 35 / 39 de la prime,
- La deuxième correspondant à la différence entre le montant de la prime d'ancienneté et le montant précédent.

Un exemple est fourni en annexe 4.3.

MT  
FD.  
SL  
EM

#### 4.4. Heures supplémentaires et repos compensateur

La bonification sous forme de repos prévue par la loi pour les 4 premières heures supplémentaires, soit effectuées entre 35 et 39, (à l'exclusion des heures effectuées entre 35 h et 39 h dans le cadre de la période de 4 semaines sur le siège), soit au-delà de l'horaire plafond prévu en cas de variation-modulation et au-delà des 1600 h (à l'exclusion de celles déjà décomptées en heures supplémentaires), pourra être transformée en paiement en appliquant le même taux, par accord entre les parties.

A compter de 90 heures supplémentaires/an, les heures supplémentaires effectuées et leur bonification devront être prises en repos.

Dans le cas où ces heures supplémentaires donneront lieu à repos équivalent y compris les bonifications et majorations, elles ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les repos compensateurs pourront être pris par journées ou demi-journées, le choix entre les deux étant laissé à la discrétion du salarié, hormis pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août, période durant laquelle ces repos ne pourront être pris sauf accord de la hiérarchie.

Les repos compensateurs devront être pris dans un délai de 6 mois.

#### 4.5. Nouveaux embauchés

Les nouveaux embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée collective du travail et occupant des emplois équivalents par leur nature et leur durée à ceux occupés par des salariés bénéficiant d'un complément différentiel ou d'une indemnité de réduction d'horaire bénéficieront de ce complément ou de cette indemnité.

En magasin, tout emploi créé dans les niveaux 1 à 4 sera considéré comme équivalent.

#### 4.6. Contrepartie aux temps d'habillage et déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage lorsqu'une tenue est imposée par l'employeur fera l'objet d'une prime de 78 Francs par mois de travail pour un salarié travaillant 5 jours par semaine. Elle variera donc en proportion du nombre de jours de travail.

En cas de travail sur 6 jours, cette prime sera de 6/5 soit 94 F.

Elle sera payée 2 fois par an avec les paies de juin et décembre. En cas de départ en cours de période, elle sera payée dans le solde de tout compte.

Elle sera revalorisée selon le taux d'évolution de la rémunération mensuelle garantie telle que définie par la loi du 19 janvier 2000 article 32.

*10 NT*  
*SC*

*F.D.*  
*CM*

## ⑤ – Variation-modulation du temps de travail

### 5.1. Principes et critères de recours

#### 5.1.1. Principes

L'activité de certains établissements de l'Entreprise et/ou de certains secteurs d'Etablissements connaissent des périodes de fortes et de faibles activités et dans certains cas une saisonnalité marquée.

Les besoins varient selon les magasins et selon les secteurs des Etablissements et différents dispositifs doivent donc être prévus pour permettre à l'entreprise de répondre aux flux de clientèle ou d'activité.

La loi prévoit des périodes hautes et des périodes basses. Ces périodes sont définies en semaines. Afin de répondre aux souhaits des salariés, les semaines basses seront constituées par une réduction du nombre de jours de travail dans la semaine à l'exception des magasins à forte variation d'activité où une formule mixte de jours de repos et d'abaissement de la durée de semaine de travail sera établie.

Dans les secteurs concernés par une variation-modulation du temps de travail, des calendriers individualisés pourront être mis en place.

#### 5.1.2. Critères

Les partenaires sociaux souhaitant limiter autant que faire se peut les variations-modulations de temps de travail, l'Entreprise évitera d'y recourir d'une part, dans les cas où le recours aux heures complémentaires ou supplémentaires et à des CDD est facile, ne présente pas un surcoût sensible et reste dans des limites raisonnables et d'autre part, quand l'activité ne présente pas de variations très marquées.

Différents dispositifs sont prévus au chapitre 5.3.

Concernant l'activité, les magasins susceptibles de variation-modulation du temps de travail sont ceux où le chiffre d'affaires de certaines semaines dépasse 2,20 % ou se situe en dessous de 1,60 % du chiffre d'affaires annuel du magasin. Les variations de l'année précédente serviront de référence. Les secteurs du siège susceptibles de variation-modulation de temps de travail sont listés en 5.2.3.

Concernant les autres critères, dans la situation actuelle seul le secteur du périssable ne répond pas aux conditions au 1<sup>er</sup> paragraphe de ce chapitre 5.1.2. et est donc susceptible de variation-modulation du temps de travail.

#### 5.1.3. Limites générales

Compte tenu des données actuelles et du souhait des partenaires sociaux en magasin et au siège à l'exception des cadres du siège à l'horaire collectif, les semaines hautes ne dépasseront pas 40 heures.

Les 5 heures hebdomadaires par rapport aux 35 heures devront consister en allongement des plages de travail définies pour les semaines normales, c'est-à-dire qu'il ne pourra

MS F.D.  
~~SL~~  
 CM