PRIMARK France S.A.S.

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

SUR LE TRAVAIL DU DIMANCHE

Entre les soussignés :

La société PRIMARK France S.A.S., immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 790.858.294, dont le siège social est situé au 52 rue de la Victoire, à Paris (75009), représentée par Madame Sandrine SABOURIN, agissant en qualité de Directeur des ressources humaines,

dénommée ci-dessous « L'entreprise »,

d'une part,

et,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société PRIMARK France S.A.S. représentées par :

- Madame Delphine PISCIOTTA, déléguée syndicale centrale C.F.D.T. (Confédération Française Démocratique du Travail – Fédération des services) ;
- Madame Cathy VINCIGUERRA, déléguée syndicale centrale C.G.T. (Confédération Générale du Travail).

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

d'autre part,

Ci-après dénommées les parties,

Il a été conclu le présent accord.

I

PREAMBULE

Pour fonctionner dans les conditions les plus adaptées, les magasins de la société, qu'ils soient situés dans des centres commerciaux ou dans des centres-villes, doivent adopter une organisation et des horaires de travail qui permettent de satisfaire à la fois les besoins de consommation de la clientèle et de gestion du magasin. Afin d'accompagner leur développement, l'organisation des activités du siège de l'entreprise doit également être adaptée.

DP 28A

A cette fin, la Direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées pour déterminer ensemble les modalités des horaires de travail applicables le dimanche au sein de l'entreprise, en prenant notamment en compte les modifications opérées par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Les durées du travail mentionnées au présent accord représentent toutes du temps de travail effectif, sans aucune exception.

II

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'entreprise, de statut Employé, Agent de maîtrise ou Cadre, exerçant leurs fonctions au siège ou dans l'un des magasins, existant ou à venir.

En cas d'ouverture d'un établissement d'une autre nature, l'entreprise et les organisations syndicales représentatives se rencontreront pour déterminer les modalités d'organisation du temps de travail propres à ces établissements.

III

DISPOSITIONS APPLICABLES AU TRAVAIL DES DIMANCHES DITS « DU MAIRE »

III-1 Introduction

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 autorise, par décision du maire prise après avis du conseil municipal, les directions des établissements de commerce de détail, conformément aux dispositions de l'article L.3132-26 du code du travail, à supprimer le repos hebdomadaire prévu le dimanche à hauteur de 12 dimanches au maximum par année civile.

Ces dispositions s'appliquent également aux services du siège qui sont indispensables à l'ouverture le dimanche des magasins au public.

III-2 Planification des dimanches travaillés

Seuls les salariés volontaires qui ont donné leur accord par écrit peuvent travailler un des dimanches du maire.

Le volontariat des salariés, qui sera exprimé à l'aide des formulaires annexés au présent accord (annexes 1 & 2), pourra être remis en main propre contre récépissé de l'entreprise ou par courrier électronique à une adresse qui sera affichée au sein de chaque magasin.

Le salarié qui ne se porterait pas volontaire pour travailler un dimanche du maire ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. L'absence de souhait d'un salarié de travailler un dimanche du maire ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la planification des dimanches est établie selon la méthode décrite dans le tableau ci-dessous.

DP SSA

	appel au volontariat des salariés		communication aux salariés de la planification des dimanches travaillés
	début	fin	
Fin d'année et soldes d'hiver (décembre & janvier)	1er septembre	1er octobre	1er novembre
Soldes d'été	1er avril	2 mai	1er juin
Rentrée scolaire (août & septembre)	1er juin	1er juillet	1er août

Un impératif familial ou personnel sérieux peut conduire le salarié à demander, par écrit ou par courrier électronique à l'adresse mentionnée ci-dessus, l'arrêt ou la suspension du travail les dimanches du maire concernés, ce que l'entreprise accepte. Le salarié respecte un délai de prévenance de 3 semaines, sauf en cas de circonstances particulières.

La priorité est donnée au départ aux collaborateurs les plus anciens. Ensuite, afin de permettre à tous les salariés volontaires de pouvoir travailler le dimanche, une rotation dans les planifications sera effectuée sur l'année civile.

Les salariés dont la durée hebdomadaire du travail se répartit sur 5 jours bénéficieront, même s'ils ont exprimé leur volontariat de travailler ces dimanches en tout ou partie, de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs au moins 10 fois par an.

III-3 Majoration salariale et compensation en temps

Le salaire de base des heures ainsi effectuées est majoré de 110% et ces heures font l'objet d'un repos compensateur équivalent en temps dont la prise doit intervenir avant le dimanche, au sein de la même semaine civile, du lundi 0h00 au samedi 24h00. La planification du repos compensateur est établie par la direction du magasin.

Il est rappelé qu'un salarié ne pourra être conduit à travailler plus de 6 jours consécutifs.

Pour les cadres dont le temps de travail est décompté en jours, pour un dimanche complet travaillé, la majoration salariale est égale à : ([salaire de base mensuel x 1,1 x 12] / 215), et le repos compensateur équivalent en temps dont la prise doit intervenir avant le dimanche travaillé est d'une journée.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles prévues pour les jours fériés, les heures supplémentaires ou complémentaires, le travail en soirée ou le travail de nuit.

Si un jour férié tombe un dimanche travaillé, le salarié garde le bénéfice du repos hebdomadaire et d'une journée de récupération liée au jour férié.

III-4 Prise en charge des frais de garde d'enfant

Afin d'aider à compenser les charges induites par la garde des enfants et de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les frais de garde d'enfant seront pris en charge par l'entreprise à hauteur de 6€ par heure de dimanche, heures travaillées et temps de pause, pour un ou plusieurs enfants à charge de moins de 12 ans (16 ans si un enfant est handicapé avec un taux CDAPH (Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) d'au moins 50%).

DP SSA

Cette prise en charge, qui inclut tous les frais attachés à la garde d'enfant, est limitée à 40€ par dimanche travaillé, limite portée à 60€ lorsque les frais s'appliquent à compter de 3 enfants. La prise en charge ne se cumule pas lorsque les deux parents travaillent le dimanche au sein de la société.

Cette prise en charge sera conditionnée à la présentation des justificatifs suivants :

- Un extrait d'acte de naissance de l'enfant ;
- Un document attestant, le cas échéant, le taux de handicap de l'enfant ;
- Une facture de la prestation de garde d'enfant accompagnée de la photocopie du document attestant de l'agrément de l'assistant(e) maternel(le) sur lequel figure notamment le numéro d'agrément, et d'une preuve du paiement de la facture, quel que soit le mode de paiement utilisé, CESU notamment.

III-5 Frais de transports

Les salariés qui, en l'absence d'un mode de transport collectif ou de l'incommodité de leurs horaires pour eux, utiliseront leur véhicule personnel pour venir travailler le dimanche percevront des indemnités kilométriques.

Elles seront limitées au barème fiscal pour une voiture de 5 cv correspondant au trajet aller - retour le plus adapté entre le domicile et le magasin.

Elles seront versées sur présentation de la carte grise du véhicule et d'une attestation d'assurance établies toutes deux au nom du salarié ou de son conjoint, et d'un justificatif de domicile.

En cas de co-voiturage, il sera tenu compte du trajet le plus adapté effectué par le salarié pour prendre en charge ses collègues de travail, sur la base d'une attestation sur l'honneur établie par le salarié et ses collègues.

III-6 Exercice du droit de vote lors des scrutins nationaux et locaux

La direction du magasin prendra les mesures adaptées afin de permettre aux salariés qui travaillent le dimanche d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux.

Les salariés concernés pourront partir plus tôt ou arriver plus tard. Ils s'efforceront d'en faire la demande au moins 3 semaines à l'avance. Les heures en conséquence non travaillées ne seront pas rémunérées.

IV

DISPOSITIONS APPLICABLES AU TRAVAIL DES DIMANCHES DANS LES MAGASINS SITUES DANS DES PERIMETRES DETERMINES

Les dispositions du présent article ne concernent pas les dimanches dits « du maire ».

IV-1 Préambule

Dans le cadre des dispositions prévues par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économique, dite Loi « Macron », les magasins, existant ou à venir, situés dans les zones touristiques, les zones commerciales, les zones touristiques internationales et certaines gares (gares d'affluence exceptionnelle) pourront, conformément aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, et déroger ainsi au repos dominical, tout au long de l'année.

L'entreprise n'ouvrira ses magasins le dimanche dans ces périmètres que si leurs niveaux de rentabilité et / ou de sécurité le permettent.

IV-2 Planification des dimanches travaillés

Seuls les salariés volontaires qui ont donné leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche.

Le volontariat des salariés, qui sera exprimé à l'aide des formulaires annexés au présent accord (annexes 1 & 2), pourra être remis en main propre contre récépissé de l'entreprise ou par courrier électronique à une adresse qui sera affichée au sein de chaque magasin.

Le salarié qui ne se porterait pas volontaire pour travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. L'absence de souhait d'un salarié de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les salariés qui acceptent de travailler le dimanche s'engagent pour un trimestre complet, sauf si cette disposition est prévue par leur contrat de travail conclu pour travailler principalement le dimanche.

Il sera toutefois possible, à titre dérogatoire, à un salarié de préciser, lorsqu'il exprimera son volontariat, qu'il ne travaillera pas un ou des dimanches du trimestre concerné afin de pouvoir participer à des évènements familiaux ou personnels.

Le recensement des salariés volontaires pour travailler le dimanche s'effectue au plus tard 3 mois avant le début du trimestre. Les salariés sont informés de la planification de leurs dimanches travaillés au plus tard un mois avant le début du trimestre concerné.

La priorité est donnée au départ aux collaborateurs les plus anciens. Ensuite, afin de permettre à tous les salariés volontaires de pouvoir travailler le dimanche, une rotation dans les planifications sera effectuée sur l'année.

Un impératif familial ou personnel sérieux peut conduire le salarié à demander l'arrêt ou la suspension du travail les dimanches, ce que l'entreprise acceptera. Le salarié respecte un délai de prévenance d'un mois et produit un justificatif ou une attestation sur l'honneur en ce sens.

Les salariés dont la durée hebdomadaire du travail se répartit sur 5 jours bénéficieront, même s'ils ont exprimé leur volontariat de travailler le dimanche, de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs au moins 10 fois par an.

Les salariés travaillant cinq jours par semaine, et dont le contrat de travail est conclu pour travailler principalement le dimanche, bénéficieront de deux jours de repos hebdomadaires dont un sera fixe.

Il est rappelé que les salariés concernés, et notamment ceux dont le contrat de travail est conclu pour travailler principalement le dimanche, bénéficieront des mêmes actions de formation que leurs collègues en fonction des emplois qu'ils occuperont.

IV-3 Majoration salariale et compensation en temps

Le salaire de base des heures ainsi effectuées est majoré de 110% et ces heures font l'objet d'un repos compensateur équivalent en temps dont la prise doit intervenir avant le dimanche, au sein de la même semaine civile, du lundi 0h00 au samedi 24h00. La planification du repos compensateur est établie par la direction du magasin.

Il est rappelé qu'un salarié ne pourra être conduit à travailler plus de 6 jours consécutifs.

Pour les cadres dont le temps de travail est décompté en jours, pour un dimanche complet travaillé, la majoration salariale est égale à : ([salaire de base mensuel x 1,1 x 12] / 215), et le repos

DP SSA

compensateur équivalent en temps dont la prise doit intervenir avant le dimanche travaillé est d'une journée.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles prévues pour les jours fériés, les heures supplémentaires ou complémentaires, le travail en soirée ou le travail de nuit.

Si un jour férié tombe un dimanche travaillé, le salarié garde le bénéfice du repos hebdomadaire et d'une journée de récupération liée au jour férié.

IV-4 Prise en charge des frais de garde d'enfant

Afin d'aider à compenser les charges induites par la garde des enfants et de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les frais de garde d'enfant seront pris en charge par l'entreprise à hauteur de 6€ par heure de dimanche, heures travaillées et temps de pause, pour un ou plusieurs enfants à charge de moins de 12 ans (16 ans si un enfant est handicapé avec un taux CDAPH (Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) d'au moins 50%). Cette prise en charge, qui inclut tous les frais attachés à la garde d'enfant, est limitée à 40€ par dimanche travaillé, limite portée à 60€ lorsque les frais s'appliquent à compter de 3 enfants. La prise en charge ne se cumule pas lorsque les deux parents travaillent le dimanche au sein de la société.

Cette prise en charge sera conditionnée à la présentation des justificatifs suivants :

- Un extrait d'acte de naissance de l'enfant ;
- Un document attestant, le cas échéant, le taux de handicap de l'enfant ;
- Une facture de la prestation de garde d'enfant accompagnée de la photocopie du document attestant de l'agrément de l'assistant(e) maternel(le) sur lequel figure notamment le numéro d'agrément, et d'une preuve du paiement de la facture, quel que soit le mode de paiement utilisé, CESU notamment.

IV-5 Frais de transports

Les salariés qui, en l'absence d'un mode de transport collectif ou de l'incommodité de leurs horaires pour eux, utiliseront leur véhicule personnel pour venir travailler le dimanche percevront des indemnités kilométriques.

Elles seront limitées au barème fiscal pour une voiture de 5 cv correspondant au trajet aller - retour le plus adapté entre le domicile et le magasin.

Elles seront versées sur présentation de la carte grise du véhicule et d'une attestation d'assurance établies toutes deux au nom du salarié ou de son conjoint, et d'un justificatif de domicile.

En cas de co-voiturage, il sera tenu compte du trajet le plus adapté effectué par le salarié pour prendre en charge ses collègues de travail, sur la base d'une attestation sur l'honneur établie par le salarié et ses collègues.

IV-6 Exercice du droit de vote lors des scrutins nationaux et locaux

La direction du magasin prendra les mesures adaptées afin de permettre aux salariés qui travaillent le dimanche d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux.

Les salariés concernés pourront partir plus tôt ou arriver plus tard. Ils s'efforceront d'en faire la demande au moins 3 semaines à l'avance. Les heures en conséquence non travaillées ne seront pas rémunérées.

DP SSA

V

AUTRES DISPOSITIONS

V-1 Engagements pris en termes d'emploi

Depuis l'ouverture de son premier magasin en France, l'entreprise a créé chaque année un grand nombre d'emplois pour consolider son implantation.

Pour accompagner cette nouvelle étape de son développement, l'entreprise s'engage à embaucher chaque année au minimum 2% de nouveaux salariés en contrat à durée indéterminée.

V-2 Information des entreprises sous-traitantes

La direction de l'entreprise demandera à ses entreprises sous-traitantes, actuelles et à venir, un engagement à respecter les dispositions règlementaires relatives au travail du dimanche. L'entreprise leur remettra une copie du présent accord.

La direction de l'entreprise s'engage, lors des appels d'offre concernant les contrats de prestation de service, à privilégier les entreprises qui respectent les dispositions légales et conventionnelles sur le travail du dimanche.

VI

DISPOSITIONS FINALES

VI-1 Commission de suivi

Une commission de suivi composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et de deux représentants de la direction se réunira une fois par an à l'initiative de la direction de la société. Elle sera chargée d'étudier les modalités pratiques d'application du présent accord et proposera, le cas échéant, des adaptations au présent accord.

Le CCE sera informé des travaux de la commission de suivi.

VI-2 Prise d'effet et durée

Les dispositions du présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entreront en vigueur dans un délai de 3 mois à compter de sa signature. Ce délai permettra d'introduire dans les systèmes informatiques de gestion des collaborateurs les nouvelles règles prévues par le présent accord.

VI-3 Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

SSA

DP

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau , dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

VI-4 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par ses signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires.

En cas de dénonciation par tous les signataires, employeurs ou salariés, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois suivant le début du préavis si une des parties intéressées le demande. Conformément aux dispositions des articles L.2261-10 et suivants du Code du travail, le présent accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

VI-5 Diffusion

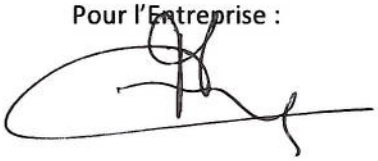
Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé à la Direccte en deux exemplaires, dont une version sur support papier, signées des parties et une version sur support électronique.

L'entreprise en déposera un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Créteil, le 7 juillet 2017

Pour les organisations syndicales :

Pour l'Entreprise :



C.F.D.T. – Mme Delphine PISCIOTTA

C.G.T. – Mme Cathy VINCIGUERRA

DP

ANNEXE 1

Formulaire d'expression du volontariat

Je soussigné(e), Prénom NOM, salarié(e) de la société Primark France S.A.S. affecté au sein du magasin de VILLE où j'occupe le poste de EMPLOI, déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche de manière habituelle pour la période du ..... au ..... Par la présente, je formalise en conséquence mon volontariat à l'insertion du dimanche dans mon horaire habituel de travail.

Je précise que, pour des raisons personnelles, je ne pourrai, à titre dérogatoire et exceptionnel, travailler le ou les dimanches suivants au cours de cette période :

- Dimanche JJ MOIS
- Dimanche JJ MOIS
- Dimanche JJ MOIS

Je déclare avoir pris connaissance des dispositions de l'accord collectif d'entreprise sur le travail du dimanche, et notamment des modalités du droit de rétractation prévu à l'Article IV-2 de l'accord collectif d'entreprise sur le travail du dimanche.

Fait à VILLE

Le DATE

Signature du salarié précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »

DP

ANNEXE 2

Formulaire d'expression du volontariat (dimanches dits « du maire »)

Je soussigné(e), Prénom NOM, salarié(e) de la société Primark France S.A.S. affecté au sein du magasin de VILLE où j'occupe le poste de EMPLOI, déclare me porter volontaire pour travailler les dimanches suivants :

- Dimanche JJ MOIS
- Dimanche JJ MOIS
- Dimanche JJ MOIS
- Dimanche JJ MOIS
- Dimanche JJ MOIS
- Dimanche JJ MOIS

Je déclare avoir pris connaissance des dispositions de l'accord collectif d'entreprise sur le travail du dimanche, et notamment des modalités du droit de rétractation prévu à l'Article III-2 de l'accord collectif d'entreprise sur le travail du dimanche.

Fait à VILLE

Le DATE

Signature du salarié précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »

DP