

**Accord relatif aux contreparties au travail du
Dimanche et des Jours Fériés, ainsi qu'au travail en
Soirée dans les ZTI, au sein de l'UES NOCIBÉ**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La **société GROUPE NOCIBE SAS**, (GN), immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 451 489 017, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par Monsieur Pierre AOUN, Président, dûment habilitée à l'effet des présentes ;

La **société GROUPE NOCIBE France SAS**, (GNF), immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 485 332 563, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par Monsieur Pierre AOUN, Président, dûment habilitée à l'effet des présentes ;

La **société NOCIBE France SAS**, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 388 872 566, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par Monsieur Pierre AOUN, Président, dûment habilitée à l'effet des présentes ;

La **société NOCIBE France Distribution SAS**, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 384 970 786, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par Monsieur Pierre AOUN, Président, dûment habilitée à l'effet des présentes ;

D'UNE PART,

ET

L'organisation syndicale C.F.T.C, représentée par Mesdames Patricia BETTWILLER, Liliane MASL et Véronique MOREAU, Déléguées Syndicales.

L'organisation syndicale C.G.T, représentée par Mesdames Noémie BETTACHE, Mireille JACOB et Isabelle SANTERRE, Déléguées Syndicales et Madame Caroline TEKLAOUI, spécialement mandatée.

L'organisation syndicale C.F.D.T, représentée par Madame Marie-José GODAUX, Madame Maria Luciana MARQUES, et Monsieur Thomas DUMONT, Délégués Syndicaux.

D'AUTRE PART,

Préambule :

Au cours de l'année 2015, le législateur est venu profondément modifier les régimes dérogatoires au repos dominical.

En effet, pour qu'une entreprise puisse faire travailler ses salariés le dimanche dans certaines zones définies par décret, elle doit se prévaloir d'un accord collectif (d'entreprise, de territoire ou de branche) qui doit comprendre des contreparties pour les salariés.

En outre, le législateur a désormais prévu la possibilité, pour les établissements de vente situés dans les ZTI (Zones Touristiques Internationales), d'ouvrir au public jusqu'à minuit, à condition toutefois que les salariés bénéficient de certaines contreparties et qu'ils soient volontaires.

Néanmoins, seuls les établissements couverts par un accord collectif (de groupe, d'entreprise, de territoire ou de branche) prévoyant le travail en soirée peuvent employer des salariés jusqu'à minuit.

Compte tenu de ces nouvelles dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir pour négocier sur les conditions de travail du dimanche, mais également du travail des jours fériés, et enfin du travail en soirée dans les ZTI, considérant que ces temps de travail particuliers emportent les mêmes conséquences en termes d'impacts sur la vie familiale.

En effet, les parties signataires souhaitent par le présent accord apporter des garanties et fixer des contreparties sociales et salariales pour les salariés concernés par le travail de ces journées ou de ces plages horaires normalement dédiées au repos.

Les organisations syndicales signataires n'engagent pas, à travers leur signature, une position en faveur ni du travail dominical, ni du travail des jours fériés, ni du travail de soirée, mais marquent leur souci de prévoir des garanties sociales pour les salariés concernés par le travail le dimanche et /ou les jours fériés, et / ou en soirée dans les ZTI.

Les représentants du personnel seront informés :

- une fois par an du nombre de dimanches ouverts projeté, et des dates projetées, pour chaque magasin,
- dès qu'un magasin voit sa situation changer (classement en Zone Touristique, Zone Touristique Internationale, travail de soirée, etc. ...)

Le présent accord se substitue à l'ensemble des accords, décisions et engagements unilatéraux et usages relatifs aux contreparties au travail du dimanche et des jours fériés précédemment applicables.

I. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés comprises au sein de l'UES NOCIBE.

Il fixe, pour les salariés de l'UES, les garanties et contreparties applicables au travail du dimanche et/ ou des jours fériés d'une part, et/ ou du travail en soirée dans les ZTI d'autre part.

Il est par ailleurs précisé :

- S'agissant des « dimanches du Maire » la majoration de salaire prévue au présent accord (art IV. b) se substitue à celle prévue par l'article L.3132-27 du Code du travail.
- Les majorations de salaire prévues en cas de travail un jour férié, un dimanche, ou en soirée, ne se cumulent pas (ex : lorsque le dimanche travaillé est aussi un jour férié, la majoration la plus favorable s'appliquera).
- Pour les magasins situés en Alsace et Moselle : des dispositions spécifiques existent dans les départements de la Moselle, du Bas - Rhin et du Haut - Rhin (art L.3134-1 et s.) qui ne sont pas concernés par les dérogations légales rappelées ci-dessus. S'ils sont amenés à ouvrir le dimanche selon les règles propres qui leur sont applicables, ces magasins se verront appliquer les garanties et contreparties prévues par le présent accord.

II. VOLONTARIAT

Les parties signataires réaffirment le caractère particulier d'une part, de la journée du dimanche, et d'autre part, de la soirée, dans l'organisation de la vie personnelle et familiale du salarié.

En conséquence, les parties mettent en avant le principe du volontariat pour le travail du dimanche et / ou en soirée.

Elles rappellent que l'employeur veillera à l'absence de discrimination entre les salariés volontaires ou non pour travailler le dimanche, et/ou en soirée dans les ZTI, et à l'application de règles transparentes et objectives en matière d'organisation et de planification du travail dominical, et / ou en soirée dans les ZTI, entre les salariés.

Les dispositions de cet article s'appliquent à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut, à l'exception de ceux ayant été recrutés pour travailler exclusivement en fin de semaine (à savoir les salariés dont la répartition du temps de travail est de maximum 2 jours consécutifs, soit le samedi et le dimanche, soit le dimanche uniquement). Néanmoins, ces derniers bénéficieront d'une priorité d'accès à un emploi sans dimanche de la même catégorie que le poste occupé. Dans cette hypothèse, les salariés concernés devront faire une demande écrite d'accès à un emploi de même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, ne comportant pas de travail le dimanche.

Il est par ailleurs expressément rappelé que le travail d'un jour férié est obligatoire lorsque celui-ci n'est pas chômé dans l'établissement. La présente partie II.

VOLONTARIAT n'a donc vocation à s'appliquer qu'en ce qui concerne le travail le dimanche, et / ou le travail en soirée dans les ZTI.

a. Expression du volontariat

En toute hypothèse, même dans le cas où le contrat de travail du salarié contiendrait une clause spécifique au travail du dimanche, le volontariat est exprimé par écrit par le salarié, avec la mention manuscrite de son souhait ou son refus de travailler le dimanche, et / ou en soirée dans les ZTI, à l'aide des différents formulaires ci - joints en annexes.

Lors de la mise en application du présent accord, les salariés seront informés de leur faculté de se porter volontaire. Ce volontariat est assorti d'un recueil des souhaits des salariés quant aux dates des dimanches auxquelles ils souhaiteront travailler.

L'employeur organisera deux fois par an le recueil des souhaits des salariés :

- avant le 30 juin pour la période du 1^{er} août au 28 février, et
- avant le 31 janvier pour la période du 1^{er} mars au 31 juillet.

A cet effet, un modèle indicatif sera mis à disposition des salariés sur l'intranet.

Par le biais de ce support, le salarié pourra assortir sa réponse de précisions quant :

- A la fréquence mensuelle ou annuelle, et / ou
- Au nombre de dimanches travaillés ou non, et / ou
- Aux dates précises souhaitées sur l'année civile considérée, et/ ou
- A ses disponibilités quant aux plages horaires en soirée (après 21h)

b. Organisation du travail dominical et en soirée

Lors de la planification des horaires de travail sur le dimanche, et/ ou en soirée dans les ZTI, si le nombre de salariés volontaires excède les besoins de l'établissement, l'employeur veillera à organiser un roulement entre les salariés volontaires en fonction, pour chaque dimanche, et / ou pour les ouvertures en soirée dans les ZTI :

- Des besoins en structure et du niveau d'activité économique
- Des emplois et qualifications des salariés concernés.

A l'inverse, si le nombre de volontaires est insuffisant au regard des besoins de l'établissement, l'employeur veillera à proposer aux salariés volontaires en surnombre des magasins alentours de travailler lesdits dimanches / soirées.

En tout état de cause, aucune décision en matière d'organisation du travail du dimanche et / ou en soirée dans les ZTI, ne pourra être fondée sur une mesure discriminatoire au sens de l'article L1132-1 du code du travail.

En cas d'élections locales ou nationales, l'organisation des plannings de travail le dimanche garantira à chaque salarié concerné la possibilité d'aller voter. A cet effet, les horaires de travail seront établis de sorte que le salarié dispose de 2 heures minimum, en dehors des plages horaires du déjeuner, et sur les plages d'ouverture des bureaux de vote, pour aller voter s'il le souhaite.

En outre, lors de l'établissement des plannings, et en cas de travail de journées incomplètes, le manager veillera à ce que le salarié venant travailler un dimanche soit

présent 3 heures minimum s'il travaille le dimanche matin, et 4 heures minimum s'il travaille le dimanche après-midi.

Enfin, le manager veillera au respect de la pause de 20 minutes minimum après 6 heures de travail consécutives.

Compte tenu de la sujétion spécifique liée au travail de nuit, le temps de pause appliquée après 21 heures sera assimilé à du temps de travail effectif et donc rémunéré comme tel.

c. Réversibilité du volontariat

Chaque salarié peut revenir à tout moment sur sa décision de travailler ou de ne pas travailler le dimanche, et / ou en soirée dans les ZTI.

Il en informe alors l'employeur par écrit (à l'aide du formulaire de « renoncement » annexé au présent accord) en respectant un délai de prévenance de 30 jours, sans justification à apporter.

En revanche, le choix de ne plus travailler le dimanche et /ou en soirée est d'effet immédiat pour les salariées enceintes ou ayant récemment accouché (jeunes mamans, durant les premières semaines suivant leur reprise d'activité après le congé ou d'adoption, conformément à la réglementation en vigueur) ainsi que pour les salariés reconnus handicapés.

Deux formulaires de renoncement seront mis à disposition des salariés sur l'intranet (l'un pour le travail du dimanche et l'autre pour le travail en soirée).

d. Droit au refus

Le refus de travailler le dimanche, et / ou en soirée dans les ZTI, ne peut être la cause d'un refus d'embauche ou de promotion.

Aucun salarié ne peut être sanctionné et ne peut subir aucune discrimination en raison de son choix de ne pas travailler le dimanche, et / ou en soirée dans les ZTI.

e. Indisponibilité ponctuelle du salarié

Tout salarié, y compris celui travaillant exclusivement en fin de semaine, peut se déclarer indisponible pour travailler un dimanche, et / ou en soirée dans les ZTI.

Il prévient alors son responsable hiérarchique, en respectant un délai de prévenance d'1 mois, afin qu'il en soit tenu compte dans l'établissement des plannings horaires de l'ensemble de l'équipe.

Ce délai de 30 jours n'a pas à s'appliquer dans le cas d'événements familiaux soudains (sur justificatif) tels qu'une naissance au foyer du salarié, la maladie d'un enfant (à savoir enfant de moins de 14 ans si maladie, et enfant de moins de 16 ans si hospitalisation), ou le décès d'un ascendant, descendant ou du conjoint ou du partenaire lié par un PACS.

III. CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Pour les salariés travaillant le dimanche, et / ou en soirée dans les ZTI, et qui en font la demande, un temps d'échanges sera réservé au cours de l'entretien professionnel annuel pour aborder la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les mesures de volontariat et de réversibilité prévues par le présent accord assurent aux salariés une possibilité souple d'entrée et de sortie des dispositions du travail du dimanche afin de leur permettre de concilier leurs vies professionnelle et familiale.

La Direction prendra en compte les demandes d'absence exceptionnelle des salariés habituellement volontaires pour travailler le dimanche, notamment en cas de moments importants de la vie (ex : cérémonies, etc...) se produisant un jour sur lequel le salarié était initialement volontaire.

La Direction mettra alors tout en œuvre afin de permettre aux salariés de bénéficier de ce jour de repos.

Par ailleurs, lors de la constitution des plannings de travail le dimanche, l'employeur adaptera, compte tenu des contraintes d'organisation de l'entreprise et du roulement des salariés, les plannings aux contraintes spécifiques de transport liées au dimanche des salariés concernés.

A cet effet, la possibilité de travailler toute la journée ou uniquement une demi-journée le dimanche sera étudiée avec les salariés concernés, quels que soient leur statut ou leur classification, dès lors que l'établissement est ouvert toute la journée.

De plus, lors de la constitution des plannings de travail en soirée dans les ZTI, l'employeur portera, compte tenu des contraintes d'organisation de l'entreprise et du roulement des salariés, une attention particulière aux contraintes spécifiques de transport en soirée, pour les salariés concernés, afin que ces derniers puissent rejoindre leur domicile sans difficultés.

De plus, pour chaque dimanche travaillé, les salariés (à l'exclusion de ceux ayant été recrutés pour travailler exclusivement en fin de semaine) auront la possibilité de choisir le jour de repos (non rémunéré) dont ils souhaitent bénéficier sur l'une des 2 semaines précédant ou suivant le dimanche travaillé.

De même, NOCIBE souhaite permettre à ses salariés qui peuvent être amenés à travailler régulièrement en soirée, de financer des services à la personne contribuant à une meilleure conciliation entre leur vie familiale et le travail du dimanche, afin de compenser notamment les charges liées à la garde d'enfants.

A ce titre, les salariés travaillant :

- le dimanche en Zone Touristique (ZT), Zone Commerciale (ZC), Gare d'affluence (GA), ou Zone Touristique Internationale (ZTI),
- le dimanche de plein droit, en application de l'article L.3132-12,
- en soirée dans les ZTI,

pourront bénéficier de CESU préfinancés à hauteur de 80 % par NOCIBE, dans la limite de :

- 35 € par dimanche
- 40 € par soirée, à partir de 21 h

Le cumul des CESU au titre des dimanches et de ceux attribués au titre des heures de soirée ne pouvant excéder 1830 € par an.

IV. CONTREPARTIES AU TRAVAIL DOMINICAL

Il est précisé que les salariés du siège, temporairement détachés sur un magasin ou au sein de l'entrepôt logistique au titre des « renforts Noël » pratiqués chaque année, se verront appliquer les contreparties prévues pour l'établissement dans lequel ils sont détachés, en fonction du régime juridique applicable audit établissement au regard de la dérogation au repos dominical.

- a. Dérogations au repos dominical soumises à autorisations administratives (en Zones Commerciales (ZC), Zones Touristiques (ZT), Zones Touristiques Internationales (ZTI) et Gares d'affluence exceptionnelle), ou de plein droit, en application de l'article L3132-12 du Code du travail**

Contreparties salariales

Chaque salarié travaillant le dimanche se voit garantir une rémunération au minimum égale au double de la rémunération normalement due au titre des heures qu'il a travaillées le dimanche.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, la majoration visée à l'alinéa précédent sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22 de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La majoration liée au travail le dimanche sera payée dans le mois ayant généré sa survenance, et au plus tard le mois suivant.

Chaque salarié ne pourra travailler plus de 40 dimanches maximum par an, sauf demande expresse contraire du salarié.

Contreparties en repos (dispositif ne s'appliquant pas aux salariés recrutés pour travailler exclusivement en fin de semaine)

Chaque salarié, travaillant habituellement la semaine (du lundi au samedi) et privé de repos dominical, bénéficiera d'un repos compensateur rémunéré équivalent à 50 % du temps travaillé le dimanche.

Par exception, pour deux dimanches maximum travaillés entre le 1^{er} et le 31 décembre inclus, chaque salarié travaillant habituellement la semaine (du lundi au samedi) et privé de repos dominical, bénéficiera d'un repos de compensation rémunéré équivalent à 100 % du temps travaillé ces dimanches-là.

Ces repos compensateurs auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de quatre mois suivant le mois de leur acquisition.

Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le repos est pris pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur. Ce repos doit être pris soit par journée, soit par demi-journée.

Sauf accord entre les parties, chaque salarié devra respecter un délai de prévenance de 10 jours pour faire connaître ses choix et ce afin de permettre à la Direction d'organiser les plannings en conséquence. La Direction devra quant à elle respecter le délai de 7 jours pour faire connaître ses choix au salarié.

b. Dérogations au repos dominical dans le cadre des dérogations au repos dominical, dites de « dimanches du maire », visées aux articles L.3132-26 et suivant du Code du travail

Contreparties salariales

Chaque salarié travaillant le dimanche (12 fois par an maximum, conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord) se voit garantir une rémunération au minimum égale au double de la rémunération normalement due au titre des heures qu'il a travaillées le dimanche.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, la majoration visée à l'alinéa précédent sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22 de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La majoration liée au travail le dimanche sera payée dans le mois ayant généré sa survenance et au plus tard le mois suivant.

Contreparties en repos

Chaque salarié privé de repos dominical bénéficie d'un repos compensateur rémunéré équivalent au temps travaillé ce jour-là, et qui sera pris dans les 15 jours qui suivent ou précédent ce dimanche durant un temps normalement travaillé, avec maintien de la rémunération mensuelle.

Les dates de prise de ce repos seront arrêtées par la Direction.

Ce temps de repos ne pourra pas être fractionné.

c. Dérogations au repos dominical sur la base de l'article L.3132-20 du code du travail (« dimanches de la logistique »)

Ce texte prévoit que « lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le

fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

1° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;

2° Du dimanche midi au lundi midi ;

3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

4° Par roulement à tout ou partie des salariés. »

Dans ce cadre, dans l'hypothèse où la plupart des magasins sont habituellement ouverts le dimanche au mois de décembre, et au regard de l'activité réalisée pendant cette période, la plateforme logistique, pour assurer le fonctionnement normal de l'entreprise en approvisionnant correctement les magasins et en livrant ses clients, doit impérativement fonctionner les 2 dimanches précédant Noël.

En conséquence, une demande sera adressée chaque année par la Direction à la préfecture, afin de pouvoir ouvrir l'entrepôt, situé au 2 Rue Ticléni, à Villeneuve d'Ascq ces 2 dimanches précédant Noël.

Il est rappelé que seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à la société NOCIBE, ainsi que prévu dans la partie II. VOLONTARIAT du présent accord, peuvent travailler le dimanche.

Il est également admis que l'horaire de travail effectué le dimanche sera discuté entre les salariés volontaires et décidé à la majorité.

Contreparties salariales

Les salariés ayant travaillé le dimanche bénéficieront d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, la majoration visée à l'alinéa précédent sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22 de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La majoration liée au travail le dimanche sera payée dans le mois ayant généré sa survenance et au plus tard le mois suivant.

Sur demande écrite, les salariés pourront convertir cette majoration de salaire en repos, les heures travaillées le dimanche étant dans ce cadre rémunérées en financier au taux normal, sans préjudice des éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

Contreparties en repos

Les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficieront d'un repos compensateur équivalent en temps.

Le choix de ce jour de repos en compensation sera fait par le Responsable d'équipe et/ou le manager après concertation avec la personne concernée, en fonction de l'organisation nécessaire à l'équipe.

Il est admis que dans la mesure du possible l'octroi de ce repos compensateur pourra être accolé à un jour férié (exemple : octroi du 24, du 26 ou du 31 décembre ou du 1er janvier).

Réversibilité

Les parties réaffirment le principe du volontariat initial, et le caractère ponctuel de l'ouverture du site logistique le dimanche, étroitement lié aux particularités de l'activité d'approvisionnement de parfumeries à l'approche de Noël.

Néanmoins, et par dérogation à l'article II. c. du présent accord, tout volontaire au travail du dimanche pourra revenir sur sa décision dans un délai de 10 jours minimum précédant le dimanche travaillé, et ce afin de permettre à la Direction d'établir et communiquer de nouveaux plannings dans le respect du délai de prévenance de 7 jours.

V. CONTREPARTIES AU TRAVAIL D'UN JOUR FERIE

Contreparties salariales

Les salariés ayant travaillé un jour férié bénéficieront d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, la majoration visée à l'alinéa précédent sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22 de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La majoration liée au travail d'un jour férié sera payée dans le mois ayant généré sa survenance et au plus tard le mois suivant.

Sur demande écrite, les salariés pourront convertir cette majoration de salaire en repos, les heures travaillées un jour férié étant dans ce cadre rémunérées en financier au taux normal, sans préjudice des éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

Contreparties en repos

Les salariés amenés à travailler un jour férié bénéficieront d'un repos compensateur équivalent en temps.

Ces repos compensateurs auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de quatre mois suivant le jour férié travaillé.

Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le repos est pris pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur. Ce repos doit être pris soit par journée, soit par demi-journée.

Sauf accord entre les parties, chaque salarié devra respecter un délai de prévenance de 10 jours pour faire connaître ses choix et ce afin de permettre à la Direction d'organiser les plannings en conséquence. La Direction devra quant à elle respecter le délai de 7 jours pour faire connaître ses choix au salarié.

VI. CONTREPARTIES AU TRAVAIL EN SOIREE DANS LES ZTI

Il est rappelé que seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à la société NOCIBE, ainsi que prévu à l'article II du présent accord, peuvent travailler en soirée après 21 heures (et jusqu'à minuit au plus tard).

Contreparties salariales

Les salariés bénéficieront, pour chacune des heures de travail effectué en soirée entre 21 h et minuit, d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente de travail.

La majoration liée au travail en soirée sera payée dans le mois ayant généré sa survenance et au plus tard le mois suivant.

En outre, compte tenu de la sujétion spécifique liée au travail de nuit, le temps de pause appliquée après 21 heures sera assimilé à du temps de travail effectif et donc rémunéré comme tel.

Contreparties en repos

Les salariés amenés à travailler en soirée, bénéficieront d'un repos compensateur équivalent en temps, pour les heures réalisées entre 21 h et minuit.

Ces repos compensateurs auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de quatre mois suivant son acquisition.

Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le repos est pris pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur. Ce repos doit être pris soit par journée, soit par demi-journée.

CG

PA

Sauf accord entre les parties, chaque salarié devra respecter un délai de prévenance de 10 jours pour faire connaître ses choix et ce afin de permettre à la Direction d'organiser les plannings en conséquence. La Direction devra quant à elle respecter le délai de 7 jours pour faire connaître ses choix au salarié.

Réversibilité

Les parties réaffirment le principe du volontariat initial mais aussi de la prise en compte de l'évolution de la situation personnelle des salariés, et en particulier de leur possibilité de changer d'avis. Chaque salarié pourra ainsi revenir à tout moment sur sa décision de travailler ou de ne pas travailler, en soirée dans les ZTI.

Il en informe alors l'employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 30 jours, sans justification à apporter.

En revanche, pour les salariées enceintes ou les jeunes mamans, durant les 4 premières semaines suivant leur reprise d'activité après le congé maternité / d'adoption, il est rappelé que le choix de ne plus travailler en soirée est d'effet immédiat.

Un modèle de courrier indicatif sera mis à disposition des salariés sur l'intranet.

Prise en charge des frais de transport

NOCIBE s'engage à prendre en charge, pour le travail en soirée, les frais de transports utilisés par le salarié pour regagner son lieu de résidence.

Les moyens de transports collectifs seront privilégiés : taxi collectif, si cela n'a pas pour effet d'allonger le temps individuel de trajet de plus de 15 minutes, avec recours à la société de Taxis éventuellement partenaire, co-voiturage, transports en commun, etc...

Prise en charge des frais de parking

NOCIBE s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire, pour compenser les éventuels frais de parking de nuit, induits par le « travail en soirée » dans les ZTI, sur présentation d'un justificatif (y compris les abonnements parking).

Pour les magasins situés à Paris (intra-muros), un montant forfaitaire de 3 € par tranche d'une heure travaillée ou entamée en soirée, sera versé chaque mois, aux salariés ayant travaillé en soirée à partir de 21h et ayant fourni les justificatifs de frais de parking correspondants.

Pour les magasins situés en province, un montant forfaitaire de 1.5 € par tranche d'une heure travaillée ou entamée en soirée, sera versé chaque mois, aux salariés ayant travaillé en soirée à partir de 21h et ayant fourni les justificatifs de frais de parking correspondants.

VII. DISPOSITIONS EN TERMES D'EMPLOI ET DE FORMATION

NOCIBE considère que l'ouverture dominicale ou l'ouverture un jour férié doit permettre de maintenir et développer l'emploi dans les établissements concernés par ces ouvertures.

Cela doit prendre en priorité la forme d'une augmentation de la base contractuelle des salariés à temps partiel qui le souhaitent, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et d'embauches en CDI.

Une attention particulière devra être portée, pour le recrutement des salariés travaillant le dimanche, à l'intégration de jeunes issus du marché du travail local, d'étudiants, dans le respect de la diversité.

Les entreprises veilleront à garantir un égal accès des salariés travaillant le dimanche et / ou les jours fériés aux dispositifs de formation professionnelle et de qualification proposés par l'entreprise.

En particulier, les salariés signataires d'un contrat de travail « fin de semaine » se verront proposer un égal accès au plan de formation de l'entreprise. Ils devront suivre les formations obligatoires à la sécurité, et à la tenue de leur poste pendant leur temps de travail contractuel.

NOCIBE s'engage par ailleurs à contribuer au développement d'un emploi stable et de qualité dans le cadre d'un projet prioritairement orienté vers les publics en difficulté.

La société NOCIBE s'engage ainsi à :

- Limiter le recours à des contrats de travail à durée déterminée et à des contrats de travail temporaires pour travailler le dimanche et / ou les jours fériés,
- A favoriser, le cas échéant l'embauche des publics en difficulté et des personnes reconnues handicapées, en application notamment des engagements pris dans l'accord relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

VIII. SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de l'accord sera assuré par une commission de suivi composée d'un membre du Comité d'Entreprise (CE), un membre du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (CHSCT), un membre de chaque organisation syndicale signataire ainsi qu'un membre de la direction de l'entreprise.

Cette commission se réunira 2 fois par an, afin de vérifier la bonne application de l'accord, et analyser l'évolution de l'activité des magasins ouverts le dimanche (notamment observer le nombre de magasins ayant ouvert le dimanche, le chiffre d'affaires réalisé, le nombre de salariés ayant travaillé ces dimanches, etc...), puis d'établir un bilan de suivi de l'accord, qui sera présenté au CHSCT et au CE.

LM
PA

IX. CLAUSE DE REVOYURE

Les parties signataires du présent accord souhaitent se laisser la possibilité de revoir les différents dispositifs prévus par le présent accord en cas d'évolution du contexte, et notamment du nombre de magasins ouverts le dimanche et / ou du nombre moyen de dimanches ouverts.

A ce titre, elles conviennent des conditions suivantes qui, une fois réalisées, entraîneront la réouverture automatique des négociations sur les contreparties au travail le dimanche, les jours fériés, et/ou le soir entre 21h et minuit (travail de soirée) :

- plus de 37 magasins projettent d'ouvrir plus de 12 dimanches par an ;
- plus de 20 magasins projettent d'ouvrir plus de 20 dimanches par an ;
- Plus de 4 magasins projettent d'ouvrir en soirée.

X. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2016, pour une durée indéterminée.

XI. REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par entente entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, un avenant sera conclu entre les parties et déposé à la Direccte de Lille et au Conseil de Prud'hommes dans le respect des formalités décrites à l'article XII. ci-dessous.

De même, il pourra être dénoncé par l'une des parties, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois signifié à son auteur à l'autre signataire de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception.

XII. FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire et notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direccte de Lille, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec accusé réception et une version sur support électronique.

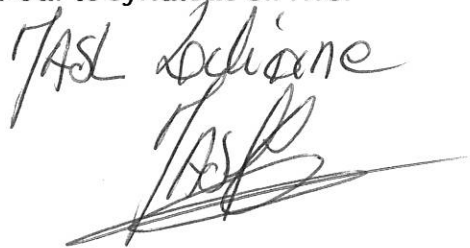
Par ailleurs, le présent accord sera déposé au Conseil de Prud'hommes par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les 15 jours qui suivent sa signature.

Le présent accord sera alors applicable et communiqué à l'ensemble du personnel par tout moyen.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 22 juin 2016

En 5 exemplaires originaux.

Pour le syndicat C.F.T.C.

Handwritten signature of the C.F.T.C. representative, appearing to be 'TASL Soliane' with a stylized flourish below.

Pour le syndicat C.F.D.T. :

M. Pierre AOUN :
Président

Handwritten signature of M. Pierre AOUN, consisting of a stylized 'P' followed by a horizontal line.

Pour le Syndicat C.G.T. :

ANNEXE 1 : Pour les magasins ouverts tous les dimanches
Formulaire de volontariat pour travailler le dimanche sur la
période 1 de l'année 2016
(du 1^{er} mars au 31 juillet)

Je soussigné(e),

Salarié(e) affecté(e) sur le magasin N°situé à

Déclare être volontaire pour travailler le dimanche, à compter de ce jour, suivant un planning défini à l'avance (2 fois par an, et ici pour la période 1) :

- 1) Sur tous les dimanches de la période (du 1^{er} mars au 31 juillet)
- 2) A hauteur de Dimanches par mois (*indiquer le nombre souhaité*) et précisément aux dates suivantes (*sur la période du 1^{er} mars au 31 juillet*) :

.....
.....
.....

(Veuillez SVP entourer et / ou compléter votre choix ci – dessus)

Cocher ci-dessous si CESU souhaités :

- ☐ Je souhaite bénéficier, pour la période 1, des CESU (35 € par dimanche travaillé) préfinancés à 80 % par NOCIBE (soit 28 € pris en charge par NOCIBE), et j'accepte donc le prélèvement sur mon bulletin de paie du montant de 7 € par CESU et dimanche travaillé (part du CESU restant à la charge du salarié).

Je déclare avoir pris connaissance de l'accord d'entreprise du XX/XX/XXXX spécifiant les conditions et règles du travail le dimanche, les jours fériés et en soirée dans les ZTI, au sein des magasins de l'UES NOCIBE.

Je suis informé(e) que ce volontariat est réversible moyennant un préavis de 30 jours (sauf exceptions).

Fait à

Le

(en 2 exemplaires dont un remis au salarié)

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

47

PA

ANNEXE 2 : Pour les magasins ouverts tous les dimanches
Formulaire de volontariat pour travailler le dimanche sur la
période 2 de l'année 2016
(du 1^{er} août au 28 février)

Je soussigné(e),

Salarié(e) affecté(e) sur le magasin N°situé à

Déclare être volontaire pour travailler le dimanche, à compter de ce jour,
suivant un planning défini à l'avance (2 fois par an, et ici pour la période 2) :

- 1) Sur tous les dimanches de la période (du 1^{er} août au 28 février)
- 2) A hauteur de Dimanches par mois (*indiquer le nombre souhaité*) et précisément aux dates suivantes (*sur la période du 1^{er} août au 28 février*) :
.....
.....
.....

(Veuillez SVP entourer et / ou compléter votre choix ci - dessus)

Cocher ci-dessous si CESU souhaités :

- ☐ Je souhaite bénéficier, pour la période 2, des CESU (35 € par dimanche travaillé) préfinancés à 80 % par NOCIBE (soit 28 € pris en charge par NOCIBE), et j'accepte donc le prélèvement sur mon bulletin de paie du montant de 7 € par CESU et dimanche travaillé (part du CESU restant à la charge du salarié).

Je déclare avoir pris connaissance de l'accord d'entreprise du XX/XX/XXXX spécifiant les conditions et règles du travail le dimanche, les jours fériés et en soirée dans les ZTI, au sein des magasins de l'UES NOCIBE.

Je suis informé(e) que ce volontariat est réversible moyennant un préavis de 30 jours (sauf exceptions).

Fait à

Le

(en 2 exemplaires dont un remis au salarié)

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

47
PR

ANNEXE 3 : Pour les dimanches du maire

Formulaire de volontariat pour travailler le dimanche sur la période 1 de l'année 2016 (du 1^{er} mars au 31 juillet)

Je soussigné(e),

Salarié(e) affecté(e) sur le magasin N°situé à

Déclare être volontaire pour travailler le dimanche, à compter de ce jour, suivant un planning défini à l'avance (2 fois par an, et ici pour la période 1) :

- 1) Sur tous les dimanches du maire de la période (du 1^{er} mars au 31 juillet)
- 2) A hauteur de Dimanches par mois (*indiquer le nombre souhaité*) et précisément aux dates suivantes (*sur la période du 1^{er} mars au 31 juillet*) :

Dates des dimanches du maire	Cocher si dimanche travaillé

(Veuillez SVP entourer et / ou compléter votre choix ci - dessus)

Je déclare avoir pris connaissance de l'accord d'entreprise du XX/XX/XXXX spécifiant les conditions et règles du travail le dimanche, les jours fériés et en soirée dans les ZTI, au sein des magasins de l'UES NOCIBE.

Je suis informé(e) que ce volontariat est réversible moyennant un préavis de 30 jours (sauf exceptions).

Fait à

Le

(en 2 exemplaires dont un remis au salarié)

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

ANNEXE 4 : Pour les dimanches du maire

Formulaire de volontariat pour travailler le dimanche sur la période 2 de l'année 2016 (du 1^{er} août au 28 février)

Je soussigné(e),

Salarié(e) affecté(e) sur le magasin N°situé à

Déclare être volontaire pour travailler le dimanche, à compter de ce jour, suivant un planning défini à l'avance (2 fois par an, et ici pour la période 2) :

- 1) Sur tous les dimanches de la période (du 1^{er} août au 28 février)
- 2) A hauteur de Dimanches par mois (*indiquer le nombre souhaité*) et précisément aux dates suivantes (*sur la période du 1^{er} août au 28 février*) :

Dates des dimanches du maire	Cocher si dimanche travaillé

(Veuillez SVP entourer et / ou compléter votre choix ci - dessus)

Je déclare avoir pris connaissance de l'accord d'entreprise du XX/XX/XXXX spécifiant les conditions et règles du travail le dimanche, les jours fériés et en soirée dans les ZTI, au sein des magasins de l'UES NOCIBE.

Je suis informé(e) que ce volontariat est réversible moyennant un préavis de 30 jours (sauf exceptions).

Fait à

Le

(en 2 exemplaires dont un remis au salarié)

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

LM
PR

ANNEXE 5 : Pour le dimanche en logistique (2016)

Formulaire de volontariat pour travailler le dimanche en décembre (2 dimanches avant Noël)

Je soussigné(e),

Salarié(e) affecté(e) à l'entrepôt logistique, situé au siège à Villeneuve d'Ascq.

Déclare être volontaire pour travailler le dimanche, à compter de ce jour, suivant un planning défini à l'avance (pour les 2 dimanche avant Noël) :

1) Sur les 2 dimanches avant Noël

2) A hauteur d'un seul dimanche (préciser la date souhaitée) :

.....

(Veuillez SVP entourer et / ou compléter votre choix ci - dessus)

Je précise que les plages horaires pour lesquelles je suis disponible pour le travail le dimanche sont les suivantes :

.....

Je déclare avoir pris connaissance de l'accord d'entreprise du XX/XX/XXXX spécifiant les conditions et règles du travail le dimanche, les jours fériés et en soirée dans les ZTI, au sein des magasins de l'UES NOCIBE.

Je suis informé(e) que ce volontariat est réversible moyennant un préavis de 10 jours minimum précédant le dimanche travaillé.

Fait à

Le

(en 2 exemplaires dont un remis au salarié)

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

Log
PA

ANNEXE 6 : Formulaire de volontariat pour travailler en soirée dans les ZTI

Je soussigné(e),

Salarié(e) affecté(e) sur le magasin N°situé à

Déclare être volontaire pour travailler en soirée, à compter de ce jour, suivant un planning défini à l'avance.

Je précise que les plages horaires pour lesquelles je suis disponible pour le travail après 21 heures (jusque minuit) sont (cocher les cases) :

21 h à 22 h	22 h à 23 h	23 h à 24 h

Cochez ci-dessous si CESU souhaités :

- ☐ Je souhaite bénéficier des CESU (40 € par soirée travaillée) préfinancés à 80 % par NOCIBE (soit 32 € pris en charge par NOCIBE), et j'accepte donc le prélèvement sur mon bulletin de paie du montant de 8€ par CESU et soirée travaillée (part du CESU restant à la charge du salarié).

Je déclare que l'on m'a remis et que j'ai pris connaissance de l'accord d'entreprise du XX/XX/XXXX spécifiant les conditions et règles du travail le dimanche, les jours fériés et en soirée dans les ZTI, au sein des magasins de l'UES NOCIBE.

Je suis informé(e) que ce volontariat est réversible moyennant un préavis de 30 jours (sauf exceptions).

Fait à

Le

(en 2 exemplaires dont un remis au salarié)

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

ANNEXE 7 : Formulaire de RENONCEMENT au travail du dimanche

Dans le cadre de l'accord d'entreprise du XX/XX/XXXX spécifiant les conditions et règles du travail le dimanche, les jours fériés et en soirée dans les ZTI, au sein des magasins de l'UES NOCIBE.

Je soussigné(e),

Salarié(e) affecté(e) sur le magasin N°situé à

Déclare **ne plus être volontaire** pour travailler le dimanche, à compter de ce jour, sous réserve du délai de prévenance applicable (30 jours, sauf exceptions*).

Fait à

Le

(en 2 exemplaires dont un remis au salarié)

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

** Pour les salariées mentionnées à l'article L.1225-9 du code du travail (salariées enceintes ou ayant récemment accouché, à savoir durant la période dite de « protection » au cours des premières semaines suivant la reprise d'activité après le congé de maternité ou d'adoption, conformément à la réglementation en vigueur), de même que pour les travailleurs reconnus handicapés, le choix de ne plus travailler le dimanche est d'effet immédiat.*

LP
PA

ANNEXE 8 : Modèle de formulaire de RENONCEMENT au travail en soirée

Dans le cadre de l'accord d'entreprise du XX/XX/XXXX spécifiant les conditions et règles du travail le dimanche, les jours fériés et en soirée dans les ZTI, au sein des magasins de l'UES NOCIBE,

Je soussigné(e),

Salarié(e) affecté(e) sur le magasin N°situé à

Déclare **ne plus être volontaire** pour travailler en soirée, à compter de ce jour, sous réserve du délai de prévenance applicable (30 jours, sauf exceptions*).

Fait à

Le

(en 2 exemplaires dont un remis au salarié)

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

** Pour les salariées mentionnées à l'article L.1225-9 du code du travail (salariées enceintes ou ayant récemment accouché, à savoir durant la période dite de « protection » au cours des premières semaines suivant la reprise d'activité après le congé de maternité ou d'adoption, conformément à la réglementation en vigueur), de même que pour les travailleurs reconnus handicapés, le choix de ne plus travailler en soirée est d'effet immédiat.*

47

PA