

ACCORD RELATIF AUX MODALITES D'ACCOMPLISSEMENT DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

Le présent accord a été conclu à la suite de la réunion paritaire du 22 septembre 2008.

ENTRE LES SOUSSIGNES :

GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SAS, AUCHAN France SA, TOMBLAINE DISTRIBUTION SA, IMMOCHAN INTERNATIONAL SAS, IMMOCHAN France SAS, GIE AUCHAN INTERNATIONAL TECHNOLOGY, SNC ORGANISATION INTRAGROUPE DES ACHATS, SAS AUCHAN CARBURANT,

Ci-après dénommées "*L'entreprise*",
Représentées par Monsieur Jean-André LAFFITTE, Directeur des Ressources Humaines d'AUCHAN France,

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations syndicales signataires,

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi relative à la « *journée de solidarité* » du 16 avril 2008.

Il est rappelé que la journée de solidarité a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme :

- D'une contribution prévue au 1^{er} alinéa de l'article 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles à la charge des employeurs.
- D'une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour les salariés.

Dans ce contexte et après débat paritaire, les parties signataires affirment leur volonté d'organiser de manière concertée la mise en œuvre des dispositions relatives à l'accomplissement de la journée de solidarité visées ci-dessus.

Le présent accord n'aurait pas été conclu sans l'aboutissement par les parties signataires de l'accord d'entreprise du 17 juillet 2003, portant aménagement et organisation du temps de travail, d'une révision des termes de celui-ci quant à ses dispositions relatives au lundi de Pâques.

Il en est résulté les termes du présent accord.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

ARTICLE 1 – PRINCIPES GENERAUX

Les heures dues au titre de la journée de solidarité sont au nombre de sept et correspondent au cinquième de la durée hebdomadaire de travail.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Les heures accomplies au titre de cette journée ne donnent pas lieu à rémunération conformément à la loi.

Tous les salariés sont concernés par cette journée de solidarité quelle que soit la nature de leur contrat et de leur statut.

Tous les périmètres de l'entreprise sont concernés de la même manière.

ARTICLE 2 – MODALITES D'ACCOMPLISSEMENT

2 – 1. Modalités d'accomplissement pour les employés et les agents de maîtrise assujettis à un horaire précis.

La Journée de Solidarité qui correspond à sept heures prend la forme d'une journée supplémentaire de travail, au-delà de la base contractuelle hebdomadaire.

Par dérogation à l'alinéa ci-dessus, la journée de solidarité pourra, en concertation avec la hiérarchie, être effectuée par le travail de 2 demi-journées égales à 1/10ème de la durée hebdomadaire de travail, qu'elle que soit la nature du contrat.

Dans ce dernier cas, elles pourront s'ajouter à l'horaire journalier planifié, ce dans le respect des limites maximales en matière de durée du travail.

Pour les collaborateurs dont les horaires sont répartis sur 6 jours, en concertation avec la hiérarchie, la journée de solidarité sera accomplie soit :

- par le travail de deux séquences de 3h30 qui s'ajoutent à l'horaire journalier prévu sur deux semaines distinctes,
- par une seule séquence de 7h ciblée sur une journée précise. La durée hebdomadaire habituelle de travail étant alors, à titre exceptionnel, répartie sur les 5 jours restants.

L'entreprise s'engage, en début d'année :

- à informer et consulter le comité d'établissement sur la planification prévisionnelle individuelle de la journée ou des demi-journées de solidarité qui ne pourront en aucun cas être positionnées sur un jour férié ou un dimanche.
- à faire connaître aux collaborateurs, de manière anticipée, la planification individuelle prévisionnelle de leur journée ou demi-journées de solidarité.

Cette planification tiendra compte à la fois des souhaits exprimés par les collaborateurs et des besoins de l'entreprise.

Elle pourra être modifiée en cours d'année. Dans ce cas, elle sera communiquée préalablement au salarié au plus tard 1 mois avant la modification effective.

2 – 2. Pour l'encadrement en forfaits jours

Pour l'encadrement relevant d'une convention annuelle en forfait jours, le nombre de jours est porté dans le cadre des dispositions actuelles relatives au temps de travail de l'encadrement à 214 jours.

TITRE II – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 2 – REVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux articles L2222-5 et L2261-7 et 8 du Code du Travail, par accord conclu entre la Société et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

ARTICLE 3 – DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux articles L2222-6 et L2261-9, 10, 11, 13 et 14 du Code du Travail.

ARTICLE 4 – PUBLICITE, DEPOT ET ENTREE EN VIGUEUR

Conformément aux articles L2231-6, L2261-1 et 8, D2231-2 et D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé au siège de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Lille, accompagné de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels il s'applique.


3 

Cet accord est, par ailleurs, déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq le 02 janvier 2009.
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Monsieur Jean André LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines de « l'Entreprise »

lu et approuvé


Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

"lu et approuvé"


Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

à H. RAUWER


lu et approuvé