

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'ACCOMPLISSEMENT DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

Entre d'une part,

L'ensemble des sociétés incluses dans l'UES du groupe MONOPRIX représentées par Madame Anne Mercier Gallay, Directeur des Ressources Humaines, agissant comme représentant unique dûment mandaté par Monsieur Bernardo SANCHEZ INCERA,

Et d'autre part, les organisations syndicales représentatives désignées ci-dessous :

CFDT

CFE/CGC

CFTC

CGT

CGT/FO

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

En vue d'améliorer le degré et la qualité de prise en charge des personnes confrontées à des situations de grande dépendance, la loi du 30 juin 2004 a instauré la Journée de Solidarité.

Cette journée de solidarité prend la forme pour l'employeur d'une contribution de 0,3% ayant la même assiette que les cotisations patronales d'assurance maladie, et d'une journée supplémentaire de travail par an pour tous les salariés, sans complément de rémunération.

Afin de concilier au mieux l'exécution de cette obligation légale d'ordre public avec les contraintes liées à l'activité de l'entreprise, les parties signataires du présent accord conviennent des modalités d'accomplissement de la « journée de solidarité ».

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'Entreprise, quelle que soit leur ancienneté, y compris aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans (sous condition pour ces derniers de ne pas l'effectuer un jour férié).

Il s'applique également :

- aux salariés ayant changé d'employeur au cours d'une même année et n'ayant pas encore accompli leur journée de solidarité,
- aux salariés ayant plusieurs employeurs.

CM
ANR
e R

Article 2 – Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

Le présent accord a pour vocation de fixer les différentes modalités d'accomplissement de la journée de solidarité retenues au niveau de l'Entreprise.

La modalité d'accomplissement de la journée de solidarité travaillée se fera au choix du salarié et en accord avec le Directeur.

Les différentes modalités d'accomplissement de la journée de solidarité retenues sont les suivantes :

- 2.1 Une journée de travail supplémentaire sur la période de référence dans la limite de 7 heures pour un temps complet et prorata temporis pour un temps partiel (avec une plage minimum de travail de 3 heures) et sous réserve du respect des dispositions relatives à la durée maximale de travail ;
- 2.2 Deux demi-journées de travail supplémentaires sur la période de référence, dans la limite de 7 heures pour un temps complet et prorata temporis pour un temps partiel (avec une plage minimum de travail de 3 heures) et sous réserve du respect des dispositions relatives à la durée maximale de travail ;
- 2.3 Affectation expresse d'un des 3 jours de congés supplémentaires acquis en application de l'accord RTT pour les salariés travaillant sur 6 jours ; dans la limite de 7 heures pour un temps complet et prorata temporis pour un temps partiel
- 2.4 Affectation expresse d'un jour d'ancienneté pour les salariés en bénéficiant ; dans la limite de 7 heures pour un temps complet et prorata temporis pour un temps partiel
- 2.5 Affectation expresse d'un jour ou demi-jour de RTT pour les salariés en bénéficiant ;
- 2.6 Affectation expresse d'un jour de repos supplémentaire acquis au titre de l'avantage individuel acquis (jour férié coïncidant avec un jour de repos habituel) pour les salariés en bénéficiant ; dans la limite de 7 heures pour un temps complet et prorata temporis pour un temps partiel
- 2.7 Affectation expresse d'heures de récupération ou de repos bonifiés dans la limite de 7 heures pour un temps complet et prorata temporis pour un temps partiel (avec une plage minimum de travail de 3 heures) et sous réserve du respect des dispositions relatives à la durée maximale de travail ;
- 2.8 Majoration du forfait annuel d'un jour supplémentaire pour les cadres au forfait jour.

Article 3 – Durée de la journée de solidarité

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la journée de solidarité correspond, pour les salariés à temps plein, à 7 heures et pour les salariés à temps partiel, à $7/35^e$ de leur horaire contractuel hebdomadaire (ex : salarié travaillant 20 h = $7/35^e \times 20h = 4$ heures au titre de la journée de solidarité).

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait établi en jours sur l'année, la journée de solidarité correspondra à une journée de travail supplémentaire, indépendamment de tout décompte horaire. Le forfait annuel en jours est donc porté à 218 jours de travail pour les directeurs et sous directeurs et à 216 jours de travail pour les autres cadres.

CM JMK
R
P R

L'accomplissement de la journée de solidarité ne peut avoir pour effet de dépasser la durée maximale absolue du travail de 48 heures par semaine.

Le travail de la journée de solidarité dans les conditions prévues au présent accord ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Article 4 – Rémunération de la journée de solidarité

Les heures accomplies au titre de la journée de solidarité n'ouvrent droit à aucune rémunération supplémentaire, dans la limite de sa durée, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, ou dans la limite de sa valeur journalière pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours telle que définie à l'article 3.

Les heures de travail effectuées au titre de la journée de solidarité ne sont pas qualifiées d'heures supplémentaires, ne donnent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La non exécution de la journée de solidarité au 31 mai autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire correspondante au nombre d'heures qui auraient dû être effectuées sur la paie de Juin.

Article 5 – Obligation pour le salarié d'accomplir annuellement une journée de solidarité

Chaque salarié est tenu d'accomplir sur chaque période annuelle allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, une journée de solidarité de travail non rémunérée au titre de la solidarité.

Le salarié qui aura changé d'employeur au cours de la période annuelle de référence citée ci-dessus et qui aura effectué une première journée de solidarité chez son ancien employeur, pourra refuser d'effectuer une deuxième journée au titre de la solidarité, à condition d'en apporter la preuve. Ce refus ne pourra constituer ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 6 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et pourra être revu plus tôt en cas de modification des textes législatifs ou réglementaires applicables.

Compte tenu de la date de signature du présent accord, il est entendu avec les partenaires sociaux que l'accord est applicable pour les périodes de référence suivantes :

- 1^{er} Juin 2007 au 31 mai 2008
- 1^{er} Juin 2008 au 31 mai 2009
- 1^{er} Juin 2009 au 31 mai 2010

Article 7 – Dénonciation - Révision

La dénonciation et la révision de tout ou partie du présent accord sont soumises au droit commun en vigueur : envoi d'une lettre recommandée avec AR à chacune des parties signataires et dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

CM
ANW R
eR

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions prévues par la loi.

Article 8 - Entrée en vigueur - Formalités de dépôt

Sous réserve de non opposition, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle de Nanterre ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes dont relève le Siège Social.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suit le dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle.

Clichy, le 13 mai 2008



Anne Mercier Gallay

Directeur des Ressources Humaines

Le représentant de la C.F.D.T.

Le représentant de la C.F.E.-C.G.C. R. Enguehard

Ricard Elarisse

Le représentant de la C.F.T.C. C. HESLIARD



Le représentant de la C.G.T.

Le représentant de la CGT-FO