

# **Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée**

---



## Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée

Entre les sociétés

BOULANGER SA

CAP BOULANGER SCS :

Représentées par

- Monsieur **Hervé BOISSE**, Directeur Exploitation mandaté par **Etienne HUREZ** Directeur Général

D'une part,

Et les organisations syndicales, ci-dessous désignées, prises en la personne de leur représentant qualifié :

- Madame **Anne-Sophie CARPENTIER** pour la Fédération des Services C.F.D.T.
- Monsieur **Freddy DARGELLY** pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.
- Monsieur **Jean Luc RACINE** pour la Fédération C.G.T. des personnels du Commerce de la Distribution et des Services.
- Madame **Dominique ESPOSITO** pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce F.O.

D'autre part

FD

13

## **Table des matières**

<b>Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée</b>	<b>I</b>
<b>1. Préambule.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Dimanches du « maire ».....</b>	<b>4</b>
2.1 Principe fondamental : le volontariat.....	4
2.2 Contreparties au travail dominical « dimanches du Maire » .....	5
<b>3. Travail dominical dans les zones commerciales (ZC), zones touristiques (ZT) zones touristiques internationales (ZTI), et gares.....</b>	<b>6</b>
3.1 Principe fondamental : le volontariat.....	6
3.2 Contreparties au travail dominical « dans les zones commerciales (ZC), zones touristiques (ZT) zones touristiques internationales (ZTI), et gares ».....	7
3.3 Mesures de conciliation vie privée/ vie professionnelle.....	8
3.4 Engagements en terme d'emploi.....	9
<b>4. Travail en soirée dans les zones touristiques internationales .....</b>	<b>10</b>
4.1 Principe fondamental : le volontariat.....	10
4.2 Contreparties au travail en soirée .....	11
<b>5. Commission de suivi .....</b>	<b>12</b>
<b>6. Date d'application et durée de l'accord.....</b>	<b>13</b>
<b>7. Champ d'application de l'accord.....</b>	<b>13</b>
<b>8. Révision de l'accord .....</b>	<b>13</b>
<b>9. Dépôt et publicité de l'accord.....</b>	<b>13</b>
<b>Annexe I Feuille de volontariat « Dimanche du maire » .....</b>	<b>15</b>
<b>Annexe II Feuille de volontariat – Travail Habituel le Dimanche .....</b>	<b>16</b>
<b>Annexe III Feuille de volontariat- Travail en Soirée .....</b>	<b>17</b>
<b>Annexe IV Liste des établissements.....</b>	<b>18</b>

FD

13

## **1. Préambule**

Le présent accord intervient à l'issue des réunions des 15 et 28 janvier, et 23 février 2016, organisées dans le cadre de la nouvelle loi n°2015-990 du 06 août 2015, dite « Loi MACRON », réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les zones commerciales, zones touristiques, zones touristiques internationales et les gares ; loi instaurant également le travail en soirée dans les zones touristiques internationales.

Au préalable, l'entreprise souhaite réaffirmer le principe selon lequel l'ouverture le dimanche et/ou le travail en soirée est une réponse locale permettant de répondre aux besoins et habitudes de consommation de ses clients, d'assurer une satisfaction client optimale et d'éviter la captation de parts de marché par ses concurrents.

Les différentes organisations syndicales ont, quant à elle, clairement réaffirmé leur opposition au travail du dimanche. Mais conscientes des enjeux économiques dans un secteur d'activité ultra concurrentiel, elles ont exprimé leurs souhaits de prévoir des contreparties salariales et des garanties sociales pour les salariés amenés à travailler le dimanche ou en soirée en se basant notamment sur les modalités déjà existantes dans l'accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical signé le 19 octobre 2009.

Le présent accord a, donc, pour objectif de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du travail dominical et/ou en soirée, ainsi que leurs compensations, afin de pouvoir assurer d'une part la continuité de service demandée par les clients, et d'autre part, d'apporter des garanties aux salariés sur le plan des conditions de travail.

## **2. Dimanches du « maire »**

### **2.1 Principe fondamental : le volontariat**

Il est rappelé que le travail du dimanche repose sur le volontariat des collaborateurs. Aussi, il sera communiqué, chaque année, dès connaissance de l'arrêté municipal, les dates d'ouvertures dominicales pour l'année. Chaque collaborateur exprimera alors son souhait ou son refus de travailler aux dates fixées avec la possibilité de revenir sur son choix initial dans un délai d'un mois précédent le dimanche travaillé (Annexe I).

Les parties signataires du présent accord se déclarent favorables au recueil de l'expression du volontariat via le portail BforYou. Les parties considèrent néanmoins qu'un tel système ne peut valablement être mis en place dès la signature du présent accord. Un développement du portail a été initié en lien avec la direction des systèmes informatiques et devra être fonctionnel au plus tard au 30 novembre 2016, et avant si possible.

D'ici cette date, le recueil du volontariat se fera par écrit (Annexe I). Aussi, dès que le système de recueil dématérialisé sera opérationnel, le recueil écrit sera abandonné.

## Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires pour travailler le dimanche serait supérieur aux besoins nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement, chaque Responsable veillera expressément à assurer une répartition et un roulement équitable des dimanches travaillés entre collaborateurs volontaires.

Ce n'est que dans l'hypothèse où le nombre de collaborateurs volontaires en CDI ou CDD de longue durée est insuffisant pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement que les collaborateurs embauchés dans le cadre des renforts de fin d'année pourront être amenés à travailler le dimanche.

---

### 2.2 Contreparties au travail dominical « dimanches du Maire »

---

#### ○ Rémunération

Au préalable, il est rappelé que les dérogations accordées sur décision du Maire ou du Préfet, dans le cadre de l'article L3132-26 du Code du travail donnent lieu au profit des salariés à la contrepartie définie par l'article L3132-27 du Code du travail.

Néanmoins, les parties ont décidé d'accorder une contrepartie supérieure à celle définie par l'article L3132-27 du Code du travail afin d'accompagner favorablement les collaborateurs volontaires pour travailler dans le cadre des « dimanches du Maire ».

A cet effet, les salariés amenés à travailler le dimanche, qualifié de « dimanches du Maire », bénéficieront d'une majoration de salaire à hauteur de 110% des heures travaillées le dimanche (salaire de base + complément de rémunération + prime d'ancienneté) et d'un repos compensateur équivalent en temps.

Cette majoration sera égale à 110% d'1/22<sup>e</sup> pour les cadres au forfait jour.

#### ○ Durée minimale de travail le dimanche

Un salarié volontaire pour travailler le dimanche ne pourra venir travailler le dimanche pour une durée journalière inférieure à 5 heures, sauf demande expresse de sa part ou ouverture dominicale de l'établissement d'une durée inférieure à 5 heures.

De même, la durée de travail hebdomadaire, dimanche compris, ne pourra être inférieure à 42 heures, sauf demande expresse de la part du salarié volontaire ou ouverture dominicale de l'établissement d'une durée inférieure à 7 heures.

#### ○ Frais de garde

Le salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans bénéficiera, sur justificatif (fiches de paie, facture prestataire, ...), de tickets CESU d'une valeur de 60 euros par dimanche travaillé financés pour 40€ par l'employeur. Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné et s'apprécie par foyer.

Cette disposition s'appliquera, sans condition d'âge, pour le salarié parent d'un enfant handicapé rattaché fiscalement au foyer (sur justificatif tel que déclaration de revenus, carte d'invalidité, allocation d'éducation de l'enfant handicapé - AEEH-, ...)

ED

13

## Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée

Il est rappelé que le ou les enfants devront avoir été, au préalable, déclarés sur la base d'un justificatif (acte de naissance, copie du livret de famille...)

### 3. Travail dominical dans les zones commerciales (ZC), zones touristiques (ZT) zones touristiques internationales (ZTI), et gares

#### 3.1 Principe fondamental : le volontariat

Dans le cadre du présent accord, les parties ont souhaité, en premier lieu, réaffirmer leur attachement au principe du volontariat dans une optique de conciliation des impératifs commerciaux de l'entreprise et de l'organisation personnelle des collaborateurs.

##### A. Expression du volontariat

Les salariés volontaires pour travailler le dimanche exprimeront leur accord par écrit.

Chaque année, il est procédé au recueil du souhait des collaborateurs sur un document spécifique conservé dans le dossier du collaborateur (Annexe II) dont une copie sera remise au collaborateur.

Les parties signataires du présent accord se déclarent favorables au recueil de l'expression du volontariat via le portail BforYou. Les parties considèrent néanmoins qu'un tel système ne peut valablement être mis en place dès la signature du présent accord. Un développement du portail a été initié en lien avec le service informatique et devra être fonctionnel au plus tard au 30 novembre 2016, et avant si possible.

D'ici cette date, le recueil du volontariat se fera par écrit (Annexe II). Aussi, dès que le système de recueil dématérialisé sera opérationnel, le recueil écrit sera abandonné.

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires pour travailler le dimanche serait supérieur aux besoins nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement, chaque Responsable veillera expressément à assurer une répartition et un roulement équitable des dimanches travaillés entre collaborateurs volontaires.

##### B. Renonciation au volontariat en cours d'année

###### ○ Cas général

Afin de tenir compte d'un changement dans la situation personnelle ou familiale du salarié, un collaborateur peut renoncer, sous réserve d'en faire la demande par écrit et de respecter un délai de prévenance d'un mois, à travailler le dimanche.

###### ○ Circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles liées à un changement important dans la situation du salarié, cette renonciation prendra effet, dans la mesure du possible, immédiatement et en tout état de cause dans un délai de 15 jours maximum.

## **Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée**

Les cas suivants pourront justifier la rétractation du salarié au titre de circonstances exceptionnelles :

- La grossesse
- La naissance ou l'arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption
- Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle et unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du salarié
- L'invalidité du salarié
- Le handicap du salarié, d'un enfant, de son conjoint ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité
- L'arrivée au foyer d'une nouvelle personne à charge (ex ascendant)
- Le décès du conjoint, d'un enfant
- Le mi-temps thérapeutique
- L'hospitalisation du conjoint ou d'un enfant

### **C. Cas du salarié ayant donné contractuellement son accord pour travailler le dimanche**

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires pour travailler le dimanche serait inférieur aux besoins nécessités pour le bon fonctionnement de l'établissement, l'entreprise pourra être amenée à recruter des salariés à temps partiel pour travailler notamment le dimanche.

Les salariés recrutés à temps partiel, et dont le contrat de travail mentionne le dimanche dans le cadre de la répartition horaire de la semaine, exprimeront leur souhait de travailler le dimanche lors de la signature de leur contrat de travail, dont l'objet même de ce dernier consiste à travailler le dimanche.

Dès lors ils ne pourront se prévaloir des mesures de renonciation au volontariat en cours d'année.

Néanmoins, les parties prévoient qu'en cas de changement de situation personnelle, ces salariés puissent postuler, de manière prioritaire, à un autre poste disponible au sein de l'entreprise.

### **D. Possibilité pour le salarié de refuser de travailler le dimanche**

Les parties signataires du présent accord rappellent que le refus de travailler le dimanche ne peut être une cause d'un refus d'embauche ou de promotion.

De même, il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son choix de ne pas travailler le dimanche et ne peut subir de discrimination au sens de l'article L1132-1 du Code du travail

---

## **3.2 Contreparties au travail dominical « dans les zones commerciales (ZC), zones touristiques (ZT) zones touristiques internationales (ZTI), et gares »**

---

### **A. Contreparties salariales**

Les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficieront des majorations suivantes :

- Employés, Agents de maîtrise

Une majoration de salaire à hauteur de 110% des heures travaillées le dimanche (salaire de base + complément de rémunération + prime d'ancienneté)



## **Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée**

### ○ Cadres soumis au forfait jours

Une majoration de salaire à hauteur de 110% d'1/22<sup>e</sup> du salaire de base mensuel.

Dans tous les cas, il est, en outre, rappelé que le nombre de jours travaillés dans la semaine est de 5 jours maximum. En conséquence, les salariés travaillant le dimanche bénéficient d'un jour de repos hebdomadaire de remplacement sur un autre jour de la semaine, jour de repos compensant le dimanche travaillé, et ce afin que le nombre de jours travaillés dans la semaine soit effectivement de 5 jours.

Il est, en outre, convenu entre les parties que les salariés amenés à travailler habituellement le dimanche pour des raisons liés à la continuité de l'activité (exemple : entrepôt national) bénéficieront des mêmes conditions de rémunérations que celles visées dans le présent paragraphe (3.2.A)

## **B. Contreparties organisationnelles**

### ○ Frais de garde

Le salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans bénéficiera, sur justificatif (fiches de paie, facture prestataire, ...), de tickets CESU d'une valeur de 60 euros par dimanche travaillé financés pour 40€ par l'employeur. Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné et s'apprécie par foyer.

Cette disposition s'appliquera, sans condition d'âge, pour le salarié parent d'un enfant handicapé rattaché fiscalement au foyer (sur justificatif tel que déclaration de revenus, carte d'invalidité, allocation d'éducation de l'enfant handicapé - AEEH-, ...)

Il est rappelé que le ou les enfants devront avoir été, au préalable, déclarés sur la base d'un justificatif (acte de naissance, copie du livret de famille...)

### ○ Autres garanties

En cas de scrutins nationaux et locaux se déroulant un dimanche, des dispositions seront prises pour permettre aux salariés travaillant le dimanche d'exercer personnellement leur droit de vote. Le temps d'absence pour se rendre au lieu de vote sera rémunéré, sur présentation de la carte d'électeur datée du jour de vote, comme du temps de travail dans la limite de deux heures. Les collaborateurs dont le bureau de vote se trouve éloigné du lieu de travail, pourront, en accord avec leur responsable, s'y rendre en début, ou en fin, de journée de travail.

---

## **3.3 Mesures de conciliation vie privée/ vie professionnelle**

---

### ○ Modalités d'exercice du volontariat

Afin de tenir compte au plus près, à la fois de l'organisation familiale et personnelle de chacun, mais aussi de la nécessité d'ouvrir les magasins à la clientèle tous les dimanches, les collaborateurs auront la faculté de se porter volontaire suivants plusieurs modalités :





## Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée

- 1 dimanche par mois,
- 2 dimanches par mois,
- 3 dimanches par mois,
- Tous les dimanches du mois.

Ainsi, en fin d'année, chaque collaborateur volontaire formalisera son volontariat suivant l'une de ces 4 modalités. Cette information sera alors prise en compte par le responsable hiérarchique pour l'établissement des plannings selon les modalités habituelles prévues en la matière.

En complément de ce recueil du volontariat, un collaborateur aura la faculté, à tout moment, d'indiquer par écrit auprès de son responsable hiérarchique qu'il est volontaire ponctuellement pour travailler un ou plusieurs dimanches en plus de ce qu'il avait déclaré initialement.

### ○ Indisponibilité ponctuelle

Un salarié peut, à l'exception du mois de décembre compte tenu de la forte activité commerciale, se déclarer indisponible pour travailler un dimanche par mois. Une demande sera effectuée en ce sens auprès de son responsable hiérarchique en respectant un délai de prévenance d'un mois. Cette demande sera acceptée dans la limite d'un dimanche par mois civil.

### ○ Durée minimale de travail le dimanche

Un salarié volontaire pour travailler le dimanche ne pourra venir travailler le dimanche pour une durée journalière inférieure à 5 heures, sauf demande expresse de sa part ou ouverture de l'établissement d'une durée inférieure à 5 heures.

---

## 3.4 Engagements en terme d'emploi

---

Boulangier considère que le travail dominical et le travail en soirée doivent permettre de maintenir et développer l'emploi dans les établissements concernés, et notamment l'emploi des personnes en situations de handicap.

L'entreprise a signé différents accords de partenariat destinés à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'intégration des personnes en situations de handicap.

Notamment, Boulangier a conclu des contrats régionaux avec la société LB développement, en région Ile de France, afin de mettre en place des contrats de professionnalisation pour des personnes en situation de handicap sur le métier de « vente et de caisse » au sein de ses établissements.



## **4. Travail en soirée dans les zones touristiques internationales**

Pour rappel et conformément aux dispositions de l'article L3122-29-I du Code du travail est considéré comme travail en soirée, tout travail effectué dans la période de 21 heures à 24 heures.

En tout état de cause, l'horaire de fermeture de l'établissement prendra en compte les nécessaires opérations de clôture de caisse.

Le début de la période de travail de nuit est, par conséquent, reporté à 24 heures.

Afin de garantir la sécurité des salariés travaillant en soirée, un agent de sécurité sera présent à compter de 21 heures et jusqu'à la fermeture de l'établissement.

---

### **4.1 Principe fondamental : le volontariat**

---

#### **A. Expression du volontariat**

Seuls les salariés volontaires pourront travailler en soirée. Les salariés volontaires pour travailler en soirée exprimeront leur accord par écrit.

Chaque année, il est procédé au recueil du souhait des collaborateurs sur un document spécifique conservé dans le dossier du collaborateur (Annexe III) et dont une copie lui sera remise.

Les parties signataires du présent accord se déclarent favorables au recueil de l'expression du volontariat via le portail BforYou. Les parties considèrent néanmoins qu'un tel système ne peut valablement être mis en place dès la signature du présent accord. Un développement du portail a été initié en lien avec le service informatique et devra être fonctionnel au plus tard au 30 novembre 2016, et avant si possible.

D'ici cette date, le recueil du volontariat se fera par écrit (Annexe III). Aussi, dès que le système de recueil dématérialisé sera opérationnel, le recueil écrit sera abandonné.

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires pour travailler en soirée serait supérieur aux besoins nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement, chaque Responsable veillera expressément à assurer une répartition et un roulement équitable des soirées travaillées entre collaborateurs volontaires.

#### **B. Renonciation au volontariat en cours d'année**

##### **o Cas général**

Afin de tenir compte d'un changement dans la situation personnelle ou familiale du salarié, un collaborateur peut renoncer, sous réserve d'en faire la demande par écrit et de respecter un délai de prévenance d'un mois, à travailler en soirée.



## Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée

### ○ Circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles liées à un changement important dans la situation du salarié, cette renonciation prendra effet dans les meilleurs délais.

Les cas suivants pourront justifier la rétractation du salarié au titre de circonstances exceptionnelles :

- La grossesse
- La naissance ou l'arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption
- Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle et unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du salarié
- L'invalidité du salarié
- Le handicap du salarié, d'un enfant, de son conjoint ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité
- L'arrivée au foyer d'une nouvelle personne à charge (ex ascendant)
- Le décès du conjoint, d'un enfant
- Le mi-temps thérapeutique
- L'hospitalisation du conjoint ou d'un enfant

Pour les femmes enceintes, le choix de ne plus travailler en soirée est d'effet immédiat.

### **C. Possibilité pour le salarié de refuser de travailler en soirée**

Les parties signataires du présent accord rappellent que le refus de travailler en soirée ne peut être une cause d'un refus d'embauche ou de promotion.

De même, il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son choix de ne pas travailler en soirée et ne peut subir de discrimination au sens de l'article L1132-I du Code du travail.

---

## 4.2 Contreparties au travail en soirée

---

### **A. Contreparties salariales**

Les salariés amenés à travailler en soirée bénéficieront des majorations suivantes :

#### ○ Employés, Agents de maîtrise

Une majoration de salaire à hauteur de 100% des heures travaillées en soirée (salaire de base + complément de rémunération + prime d'ancienneté).

#### ○ Cadres soumis au forfait jours

Cette catégorie n'étant pas soumise à un décompte horaire de son temps de travail, il est convenu d'une majoration de salaire calculée comme suit pour chaque heure travaillée : salaire de base/151,67

HF

15

## Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée

### B. Contreparties en repos

Les salariés amenés à travailler en soirée bénéficieront d'un repos compensateur équivalent en temps : une heure travaillée = une heure récupérée.

### C. Contreparties organisationnelles

#### ○ Durée minimale repos quotidien

Compte tenu de la spécificité du travail en soirée, le repos quotidien est porté à 12 heures pour toute journée de travail finissant à 24 heures.

Les cadres bénéficiant d'un forfait jours devront être attentif au respect de ce repos quotidien, et ne pourront par conséquent reprendre leur activité professionnelle avant midi, dès lors qu'ils auront terminé leur précédente journée de travail à 24 h.

#### ○ Frais de garde

Le salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans bénéficiera, sur justificatif (fiches de paie, facture prestataire, ...), de tickets CESU d'une valeur de 30 euros par soirée travaillée financés pour 20 euros par l'employeur. Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné et s'apprécie par foyer.

Il est rappelé que le ou les enfants devront avoir été, au préalable, déclarés sur la base d'un justificatif (acte de naissance, copie du livret de famille...)

#### ○ Frais de transport

Pour les magasins ouverts tous les soirs de la semaine, la prise en charge du titre de transport en commun sera de 100%. Cette mesure ne s'applique qu'aux salariés travaillant en soirée avec une fin de poste après 21 heures et avant 24 heures.

Pour les fins de poste comprises entre 23 heures et 24 heures, l'employeur prendra en charge les frais de taxi dans la limite de 25 € pour Paris Intra-muros et 40€ pour la banlieue parisienne et la province. Le remboursement se fera par note de frais sur justificatif.

Les frais de parking et tickets de stationnement (à partir de 18 heures) seront pris en charge sur justificatif fourni dans la note de frais.

## 5. Commission de suivi

La commission de suivi du présent accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée est composée de

- 2 membres par organisation syndicale représentative
- 2 membres de la direction

Cette commission se réunit une fois par an au cours du premier trimestre de l'année.



## **Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée**

Le développement du recueil du volontariat sur le système B4Y fera l'objet d'une présentation en commission de suivi.

De plus, chaque année, il sera procédé au sein de chaque comité d'établissement à une information sur l'activité relative au travail dominical.

### **6. Date d'application et durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord se substituent à celles résultants d'accords collectifs, d'accords référendaires, de décisions unilatérales de l'employeur, d'usages ayant le même objet, antérieurement en vigueur au sein des sociétés BOULANGER et CAP BOULANGER.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et trouvera à s'appliquer à compter du 01/01/2016.

### **7. Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements commerciaux et à l'ensemble des collaborateurs travaillant au sein des entreprises:

BOULANGER SA

CAP BOULANGER SCS

### **8. Révision de l'accord**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute modification du présent accord et/ou changement jugés nécessaires par l'une des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Cet avenant donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de signature du présent accord.

### **9. Dépôt et publicité de l'accord**

La notification sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre récépissé à l'ensemble des parties.

Le présent accord d'entreprise donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE.

Le présent accord fera également l'objet d'un dépôt au greffe du Conseil des Prud'hommes de Lille.

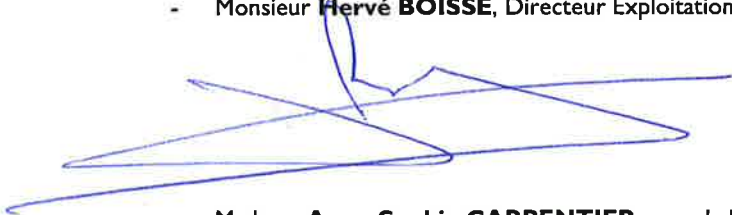


**Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée**

Fait à *Lezoux*, le *29/03/16*

Signature précédée de la mention « lu et approuvé »

- Monsieur **Hervé BOISSE**, Directeur Exploitation mandaté par **Etienne HUREZ**



- Madame **Anne-Sophie CARPENTIER** pour la Fédération des Services C.F.D.T.

- Monsieur **Freddy DARGELLY** pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.

*Lu et Approuvé Le 29 Mars 2016* 

- Monsieur **Jean Luc RACINE** pour la Fédération C.G.T. des personnels du Commerce de la Distribution et des Services.

- Madame **Dominique ESPOSITO** pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce F.O.

Annexe I Feuille de volontariat « Dimanche du maire »

FEUILLE DE VOLONTARIAT- DIMANCHE DU « MAIRE »

Etablissement de .....

Nom : .....

Prénom : .....

Emploi : .....

☐ Je ne suis pas volontaire pour travailler le dimanche

☐ Je suis volontaire pour travailler le dimanche aux dates suivantes :

Date d'ouverture dominicale	Je suis volontaire*	Je ne suis plus volontaire

\*signature du collaborateur dans les cases où il est volontaire

Fait à ..... le .....

Signature du salarié

L'exemplaire original, valable pour une année civile, doit être conservé dans le dossier du collaborateur, une copie devant lui être donnée.

En cas de modification en cours d'année, l'original doit être modifié et une nouvelle copie transmise au collaborateur.

FD

Annexe II Feuille de volontariat – Travail Habituel le Dimanche

FEUILLE DE VOLONTARIAT-TRAVAIL HABITUEL LE DIMANCHE

Etablissement de .....

Nom : .....

Prénom : .....

Emploi : .....

☐ Je ne suis PAS volontaire pour travailler le dimanche

☐ Je suis volontaire pour travailler :

☐ 1 dimanche par mois

☐ 2 dimanches par mois

☐ 3 dimanches par mois

☐ Tous les dimanches du mois

Je dispose également de la possibilité d'être volontaire pour venir travailler ponctuellement un ou plusieurs dimanches en plus de ce que j'avais initialement déclaré sur ce formulaire.

Pour cela, je dois en informer par écrit mon responsable hiérarchique.

Fait à ....., le .....

Signature du salarié

L'exemplaire original, valable pour une année civile, doit être conservé dans le dossier du collaborateur, une copie devant lui être donnée.

En cas de modification en cours d'année, l'original doit être modifié et une nouvelle copie transmise au collaborateur.

A utiliser pour les établissements situés sur une Zone Commerciale (ZC), Zone Touristique (ZT), Zone Touristique Internationale (ZTI) ou gares.

FD  
NB



Annexe III Feuille de volontariat- Travail en Soirée

FEUILLE DE VOLONTARIAT-TRAVAIL EN SOIREE

Etablissement de .....

Nom :.....

Prénom :.....

Emploi :.....

☐ Je ne suis PAS volontaire pour travailler en soirée

☐ Je suis volontaire pour travailler par semaine civile :

☐ 1 soirée

☐ 2 soirées

☐ 3 soirées

☐ 4 soirées

☐ Toutes les soirées

Fait à ..... le .....

Signature du salarié

L'exemplaire original, valable pour une année civile, doit être conservé dans le dossier du collaborateur, une copie devant lui être donnée.

En cas de modification en cours d'année, l'original doit être modifié et une nouvelle copie transmise au collaborateur.

A utiliser pour les établissements situés sur une Zone Touristique Internationale (ZTI)

FD  
B

## **Annexe IV Liste des établissements**

**Les établissements concernés par les dispositions du point 3 du présent accord sont, au jour de sa signature, les suivants :**

- Montévrain
- Claye Souilly
- Melun
- Lognes
- Pontault Combault
- Mantes
- Coignières
- Les Clayes sous Bois
- Orgeval
- Massy
- Sainte Geneviève des Bois
- Gennevilliers
- Rosny Sous bois
- Créteil
- Thais
- Eragny
- Montigny
- Osny
- Sarcelles
- Plan de Campagne

Cette liste est donnée à titre indicative, et sera susceptible d'évoluer au regard des nouvelles zones déterminées par arrêtés.

**L'établissement concerné par les dispositions du point 4 du présent accord est, au jour de sa signature, le suivant :**

- Paris Opéra

Cette liste est donnée à titre indicative, et sera susceptible d'évoluer au regard des nouvelles zones déterminées par arrêtés.