

# ACCORD SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU BHV

Entre les soussignés

La société BHV, dont le siège social est situé 55 rue de la Verrerie, 75004 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro B 542 052 865, représentée par Monsieur Luc TACLET, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dument habilité à cet effet,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives de salariés du Bazar de l'Hôtel de Ville

- le syndicat CFDT représenté par Mme Giorgini en sa qualité de déléguée syndicale centrale
- le syndicat CFTC-CSFV représenté par M. Mamou en sa qualité de délégué syndical central
- le syndicat CGT représenté par Mme Biais en sa qualité de déléguée syndicale centrale
- le syndicat CGT-FO représenté par Mme Saint Leger en sa qualité de déléguée syndicale centrale
- le syndicat FNECS-CFE-CGC représenté par M. Delary en sa qualité de délégué syndical central

d'autre part,

## 1. PREAMBULE

Un accord sur l'aménagement du temps de travail a été signé le 20 décembre 2007.

Cet accord a été aménagé par un nouvel accord en date du 7 décembre 2009.

Un accord sur l'emploi des seniors a été signé le 7 décembre 2009.

A travers cet accord, les parties signataires se sont engagées à prendre un certain nombre de mesures afin d'une part, favoriser le recrutement et le maintien dans leur emploi des salariés seniors âgés de 50 ans et plus, et d'autre part, d'accompagner les salariés seniors âgés de 55 ans et plus dans la transition entre leur activité salariée et leur retraite.

C'est dans ce cadre là, que les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire de modifier l'article 12 de l'accord du 20 décembre 2007 relatif au Compte Epargne Temps, en introduisant la possibilité pour les salariés seniors âgés de 55 ans et plus d'utiliser leurs CET pour aménager leurs fins de carrières.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que les cadres au forfait jour doivent bénéficier des mêmes modalités de rémunération et de récupération que les autres salariés en cas de travail du dimanche.

Enfin, il est convenu de la nécessité de mettre à jour les références aux différentes dispositions

légales, suite à la nouvelle codification du code du travail.

Ainsi, il est convenu ce qui suit :

## **2. CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de la Société Bazar de l'Hôtel de Ville.

### **2.1. Exclusions**

Conformément aux dispositions du Code du travail, les catégories de personnels suivantes sont exclues de l'application du présent accord :

- Les cadres dirigeants. Il est fait application de l'article L.3111- 2 du Code du travail. Ainsi pour rappel à ce jour; sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur (ses) établissement(s). Pour rappel, à ce jour :
  - Directeur général
  - Directeur des ventes Réseau
  - Directeur des ventes Rivoli
  - Directeur exploitation Rivoli
  - Directeur commercial
  - Directeur financier
  - Directeur marketing
  - Directeur supply chain
  - Directeur des ressources humaines
  - Les chefs d'établissement (magasins et entrepôt).
- Les concierges et les employés d'immeubles d'habitation.

Sauf stipulations légales contraires, l'ensemble des autres salariés du BHV entrent dans le champ d'application du présent accord.

### **2.2. Cas particuliers des salariés de la Centrale d'Achats Maison des Galeries Lafayette dont les contrats de travail ont été transférés au BHV le 1<sup>er</sup> décembre 2007 en application de l'article L.122-12 du Code du travail**

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2007, l'accord sur l'aménagement du temps de travail applicable à ces salariés au sein des Galeries Lafayette est mis en cause du fait de ce transfert en application des dispositions de l'alinéa 7 de l'article L.132-8 du Code du travail. Il continuera toutefois à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du présent accord.

Il est convenu qu'à l'égard de ces salariés, le présent accord se substituera de plein droit à l'ensemble des dispositions fixées par les accords collectifs, ainsi que leurs avenants, les accords atypiques, les usages et les engagements unilatéraux applicables au sein des Galeries Lafayette et portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

La volonté des parties signataires est de conserver un statut collectif le plus harmonisé possible au sein du BHV.

## **3. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

Il est fait application des dispositions prévues aux articles L.3121- 1, L.3121- 2, L.3121- 3 et L.3121- 4 du Code du travail. Ainsi pour rappel à ce jour, le temps de travail effectif s'entend de toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives

sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le pointage est obligatoire dans les conditions fixées par l'entreprise. Le pointage doit refléter la réalité du travail effectif. Toute fraude ou tentative de fraude et toute action visant à falsifier la réalité de la présence sur le poste de travail ou dans l'entreprise peut constituer une faute.

#### **4. DUREES MAXIMALES ET MINIMALES DE TRAVAIL EFFECTIF ET DUREES DE REPOS**

##### **4.1. Durée journalière maximale**

Comme actuellement il est fait application des dispositions prévues à l'article 7.1.1. de la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires. Ainsi pour rappel à ce jour, la programmation indicative de la durée journalière de travail est limitée à 9 heures de travail effectif, sauf :

- Pour les employés dont la durée hebdomadaire de travail est répartie sur un ou deux jours par semaine,
- Durant les journées d'inventaire au plus 4 fois par an,
- Pour des travaux dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

Cette durée maximale s'entend pour tout type de journée, y compris un sixième jour, un dimanche ou un jour férié. Cet article est applicable pour les salariés à temps complet et à temps partiel.

##### **4.2. Durée journalière minimale**

Par dérogation aux dispositions prévues à l'article 7.4 de la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires qui prévoit que la journée de travail ne pourra comporter moins de 3 heures de travail effectif, la durée journalière minimale est portée à 5 heures de travail effectif.

Avec l'accord de leur responsable hiérarchique, les salariés qui en font la demande écrite auprès de leur hiérarchie pourront bénéficier d'une durée journalière plus faible sans toutefois être inférieure à 3 heures. Les salariés qui souhaitent user de cette possibilité auront la faculté d'y renoncer pour revenir à une durée journalière minimale de 5 heures au 1<sup>er</sup> juin de chaque année. La demande devra être formulée par écrit avant le 1er mars de chaque année. Si la durée journalière minimale est inférieure à 4 heures, elle ne comportera aucune interruption (temps de pause ou coupure repas).

##### **4.3. Durée hebdomadaire**

Comme actuellement, il est fait application des dispositions prévues à l'article L.3121- 35 du Code du travail ainsi que des dispositions prévues à l'article 7.1.1. de la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires. Ainsi pour rappel à ce jour, la durée maximale hebdomadaire est fixée à :

- 42 heures en moyenne sur 8 semaines (art. 7.1.1. de la Convention Collective des Grands Magasins et des Magasins Populaires),
- 48 heures au cours d'une semaine civile (art. L.3121- 35 du Code du travail).

##### **4.4. Repos minimal quotidien**

Comme actuellement, il est fait application des dispositions prévues à l'article L.3131- 1 du Code du travail. Ainsi pour rappel à ce jour, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

En application de l'article 7.4 de la Convention Collective Nationale des Grands magasins et des Magasins Populaires, feront exception les salariés employés dans des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la sécurité des biens et des personnes, ainsi que les salariés employés à des activités de manutention ou d'exploitation qui

concourent à l'exécution de prestations de transports, dont le repos quotidien doit avoir une durée d'au moins 9 heures. Au BHV, sont concernés à ce jour, les services Sécurités, les services Sûretés et les services Techniques.

#### **4.5. Repos hebdomadaire**

Comme actuellement il est fait application des dispositions de l'article 7.3 de la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires. Ainsi pour rappel à ce jour, le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sous réserve des dispositions légales qui permettent de déroger à la règle du repos dominical. Ce repos est d'une durée minimale de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos quotidien minimal. Le nombre de semaines durant lesquelles la durée du travail de chaque salarié peut être répartie sur six jours sera limité à 9 par an. Durant les autres semaines, lorsque la durée du travail est répartie sur cinq jours ou cinq jours et demi, la journée ou la demi-journée de repos supplémentaire devra précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire légal. Lorsque la durée du travail sera répartie sur cinq jours, les salariés qui en feront la demande écrite pourront obtenir que le second jour de repos soit accordé un autre jour que le samedi ou le lundi.

### **5. PAUSES, COUPURE REPAS, TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE, TEMPS DE DOUCHE**

#### **5.1. Temps de pause**

Constitue une période de pause un arrêt de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, pendant lequel le salarié qui n'est plus à la disposition de l'entreprise, n'a pas à se conformer aux directives de la Direction et peut vaquer à ses occupations personnelles.

Sous certaines conditions de durée effective de travail, chaque collaborateur a droit à une pause de 15 minutes, au cours de sa journée de travail dès 4 heures de travail effectif. La pause n'est obligatoire qu'à la suite immédiate des 4 heures consécutives de travail effectif.

Par dérogation les salariés dont les horaires de travail ne comportent pas de coupure repas bénéficient d'une pause de 20 minutes.

Le temps de pause ne constitue pas un temps de travail effectif dès lors que le salarié n'est plus à la disposition de l'entreprise, n'a pas à se conformer aux directives de la Direction et peut vaquer à ses occupations personnelles. Le temps de pause s'ajoute au temps de travail effectif de la journée pour donner l'amplitude horaire de présence dans la journée.

Les conditions de prise des pauses sont organisées au niveau de chaque établissement et de chaque service.

Les horaires collectifs et individuels de pause sont planifiés à l'initiative du responsable hiérarchique. Tout salarié qui souhaite partir en pause informe son responsable hiérarchique de son absence. Afin de garantir une permanence du service et un accueil du client de qualité, le responsable hiérarchique détermine notamment :

- Les plages horaires autorisées pour la prise de la pause,
- Le nombre maximum de salariés pouvant prendre leur pause simultanément.

Le responsable hiérarchique veille à ce que la pause soit effectivement prise.

#### **5.2. Coupure repas**

La coupure repas ne constitue pas un temps de travail effectif dès lors que le salarié n'est plus à la disposition de l'entreprise, n'a pas à se conformer aux directives de la Direction et peut vaquer à ses occupations personnelles. Le temps de pause s'ajoute au temps de travail effectif de la journée pour donner l'amplitude horaire de présence dans la journée.

La coupure repas est d'une heure, à l'exception des salariés dont la durée de travail est organisée selon le modèle de l'horaire individualisé, pour lesquels la coupure repas est d'une durée comprise entre 45 minutes et 2 heures.

Les salariés, hors horaires individualisés, qui bénéficient actuellement d'un usage prévoyant une coupure repas d'une durée différente d'une heure ou d'une heure et 5 minutes, pourront le conserver, sauf dénonciation ultérieure.

### **5.3. Temps d'habillage et de déshabillage**

Par dérogation aux dispositions de l'article L.3121- 3 du Code du travail, le temps d'habillage et de déshabillage des salariés auxquels l'entreprise impose le port d'une tenue de travail est considéré comme du temps de travail effectif. Ce temps est inclus dans le temps de travail effectif.

### **5.4. Temps de douche pour les travaux insalubres et salissants**

Dans les services où sont effectués certains travaux insalubres et salissants, dont la liste est fixée par l'entreprise ou par la législation, le temps de douche est considéré comme du temps de travail effectif. Ce temps est inclus dans le temps de travail effectif. Il tient compte du temps de déplacement le plus direct pour se rendre à son poste de travail à l'intérieur de l'établissement.

## **6. ORGANISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

### **6.1. Principes généraux**

L'organisation de la durée du travail est déterminée en fonction du statut du collaborateur et de son service d'affectation. Elle ne résulte pas d'un choix individuel du collaborateur. C'est l'employeur qui définit le mode d'organisation le plus adapté à chaque établissement, à chaque catégorie de personnel et à chaque service. C'est également l'entreprise qui fixe les horaires de travail les plus adaptés aux impératifs d'activité et de service comme actuellement. La durée du travail peut être répartie inégalement sur les différents jours de travail de la semaine.

Les changements collectifs de mode d'organisation de la durée du travail se feront sur décision motivée de la Direction après mise en œuvre des informations et/ou consultations des instances représentatives du personnel prévues par la législation ou la réglementation.

Les changements individuels se feront sur décision de la Direction moyennant un délai de prévenance de 2 semaines appréciées de date à date. Ils pourront, cependant, être effectués dans un délai plus court avec l'accord du salarié.

En cas de changement de service, c'est l'organisation du temps de travail du nouveau service qui s'applique automatiquement.

### **6.2. Organisation hebdomadaire de la durée du travail**

En application de l'article L.3121- 10 du Code du travail, le présent accord fixe la durée du travail effectif des salariés à 35 heures par semaine.

#### **6.2.1. 35 heures hebdomadaires sur 5 jours**

Ce type d'horaire peut être appliqué aux cadres, aux agents de maîtrise et aux employés sur décision de l'employeur.

Ce régime est organisé sur 5 journées pour un temps de travail effectif de 35h00 chaque semaine sauf exception prévue aux articles 4.5. et 9.1.5. du présent accord.

#### **6.2.2. 35 heures hebdomadaires sur 4 jours**

Ce type d'horaire peut être appliqué aux cadres, aux agents de maîtrise et aux employés sur

décision de l'employeur.

Avec l'accord de leur employeur, les salariés qui en font la demande écrite auprès de leur hiérarchie pourront effectuer 35 heures hebdomadaires de temps de travail effectif réparties sur 4 jours au sein d'une même semaine civile. Ils travailleront obligatoirement les lundis et les samedis. A la demande écrite du salarié et après accord de la hiérarchie, ces deux jours de repos en milieu de semaine pourront être non consécutifs. Les salariés qui choisissent ce régime horaire auront la faculté d'y renoncer dans le mois, apprécié de date à date, qui suivra son application. Les salariés qui bénéficieront de ce régime horaire auront la faculté d'y renoncer pour revenir au type d'horaire appliqué dans leur service, au 31 mai de chaque année. La demande devra être formulée par écrit avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année. L'entreprise pourra également revenir sur son accord dans les mêmes conditions.

### **6.2.3. Horaires individualisés (horaires variables)**

Ce type d'horaire peut être appliqué aux employés ainsi qu'aux cadres et agents de maîtrise bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet sur décision de l'employeur.

Ce régime est organisé sur 5 journées pour un temps de travail effectif de 35h00 chaque semaine.

Il permet de répondre au souhait du salarié de bénéficier d'une certaine latitude dans l'organisation et la gestion de son temps de travail, en tenant compte, en outre, des contraintes imposées par le bon fonctionnement du service. Toutefois, ces contraintes ne doivent pas conduire, sauf de façon exceptionnelle, à transformer le principe de l'horaire individualisé en horaire fixe imposé.

L'application satisfaisante du système d'horaires variables est conditionnée par :

- Un strict respect des plages fixes pendant lesquelles chacun doit nécessairement être à son poste de travail. C'est l'entreprise qui détermine les plages fixes et les plages variables les plus adaptées au bon fonctionnement du service.
- Les heures d'arrivée et de départ et la gestion des reports se font au choix du salarié. Toutefois, à la demande de l'entreprise, il pourra être organisé des permanences journalières entre salariés pour assurer la continuité du service (par exemple, durant la coupure repas).

La durée de la journée de travail est susceptible de varier et les salariés ont ainsi la possibilité de constituer des reports d'heures. Le report peut être soit positif (crédit), soit négatif (débit).

Si la durée de travail du salarié est :

- Supérieure à 7 heures, l'excédent constitue un report créditeur.
- Inférieure à 7 heures, le déficit constitue un report débiteur.

En tout état de cause, le report, pris en compte, d'une semaine à l'autre, ne peut excéder 3 heures. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10.

Il est possible de prendre une journée de 7 heures par anticipation à l'intérieur des limites ci-dessus. Le nombre de jours de repos possible est limité à 2 par mois.

Il est possible de cumuler jusqu'à 5 jours de repos. Ces jours seront pris, moyennant un délai de prévenance de 15 jours, à la demande du salarié et en accord avec la hiérarchie en fonction des besoins du service. En cas de désaccord, la moitié des jours de repos sera prise selon le souhait du salarié et l'autre moitié selon le souhait de la hiérarchie. Sauf accord du salarié, ils ne pourront pas être fractionnés. Ils ne pourront pas être reportés sur l'exercice suivant. La hiérarchie sera attentive à la prise de ces jours cumulés. Les jours de repos non pris en fin de période qui n'auront pas été placés sur le CET sont perdus.

Le dispositif des horaires variables n'est pas exclusif des heures supplémentaires. Toutefois, de la même façon que les reports négatifs ne constituent pas des absences dans les limites ci-dessus, les reports positifs ne constituent pas des heures supplémentaires s'ils résultent d'un libre choix

du salarié. Les heures supplémentaires doivent être visées préalablement par la hiérarchie.

En application de l'article L.3122- 23 du Code du travail, l'Inspection du travail sera préalablement informée de la mise en place de ces dispositions.

### **6.3. Organisation pluri-hebdomadaire de la durée du travail (cycles de travail)**

Les dispositifs actuels antérieurs à l'accord du 20 juillet 2000 se poursuivent en l'état.

Il est toutefois rappelé que l'organisation du travail sous forme de cycle de quelques semaines à l'intérieur desquelles cette durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre, permet de tenir compte des contraintes d'horaires de services dont l'activité doit être assurée en continu (sécurité, pompier, services techniques, sûreté, logistique). Ces cycles ne devront pas dépasser une durée maximale de 12 semaines.

De même lorsque le travail est organisé sous forme de cycle, sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent 35 heures multipliées par le nombre de semaines que compte le cycle. La mise en place d'organisation du travail sous forme de cycle avec les 35 heures se fera sans contraintes supplémentaires à celles existantes actuellement et l'amplitude horaire sera au maximum égale à l'amplitude actuelle.

### **6.4. Organisation annuelle de la durée du travail**

#### **6.4.1. Organisation du temps de travail par l'attribution de 10 jours de repos maximum sur l'année (jours RTT)**

Ce type d'horaire peut être appliqué aux cadres, aux agents de maîtrise et aux employés sur décision de l'employeur.

Il est fait application des dispositions prévues à l'article L.3122- 19 du Code du travail. Ainsi pour rappel à ce jour, la durée légale du travail effectif des salariés ne peut dépasser 1607 heures lorsque la durée du travail est annuelle. Ces 1607 heures correspondent à 1600 heures + 7 heures liées à la loi 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées qui institue une journée de travail supplémentaire pour les salariés et une contribution financière pour les employeurs.

Il est retenu une durée de 1607 (1600 + 7) heures dans le présent accord.

Le calcul pour obtenir 10 jours de RTT figure en annexe 1.

La période de décompte de la durée légale annuelle est identique à la période de référence du calcul des droits à congés payés prévue à l'art. L.3141- 11 du Code du travail. A savoir, du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

La semaine type applicable à chaque salarié lui sera communiquée dans le délai précisé à l'article 6.1 du présent accord.

Il est également convenu que les retenues pour absences seront décomptées et effectuées dans le cadre de la semaine civile et que les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de cette organisation seront décomptées et payées dans le cadre de la semaine civile. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 36h40 minutes de temps de travail effectif par semaine.

Les jours de RTT se décomptent en heures mais peuvent être pris en journées ou demi-journées de durée quelconque. Une demi-journée est égale à la moitié de l'horaire programmé le jour de la prise. La gestion des retenues et du paiement s'effectue en heures.

Les jours RTT pourront être pris par anticipation :

- Jusqu'à un an d'ancienneté et à l'issue de la période d'essai, dans la limite de 5 jours.

- Au-delà d'un an d'ancienneté, pour la totalité.

Ces jours seront pris, moyennant un délai de prévenance de 15 jours jusqu'à 5 jours et d'un mois au-delà, à la demande du salarié et en accord avec la hiérarchie en fonction des besoins du service. En cas de désaccord, la moitié des jours RTT sera prise selon le souhait du salarié et l'autre moitié selon le souhait de la hiérarchie. Sauf accord du salarié, ils ne pourront pas être fractionnés. Ils ne pourront pas être reportés sur l'exercice suivant. Les jours de RTT non pris en fin de période qui n'auraient pas été placés sur le CET sont perdus.

En cas d'embauche ou de changement d'affectation induisant l'application de la modulation annuelle ou, en cas de rupture du contrat de travail ou de changement d'affectation induisant l'application d'un autre régime horaire que celui de la modulation annuelle, en cours de période de référence, il est convenu que le salarié bénéficiera de :

- 9 jours de RTT pour 11 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 8,5 jours de RTT pour 10 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 7,5 jours de RTT pour 9 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 6,5 jours de RTT pour 8 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 6 jours de RTT pour 7 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 5 jours de RTT pour 6 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 4 jours de RTT pour 5 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 3,5 jours de RTT pour 4 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 2,5 jours de RTT pour 3 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 1,5 jours de RTT pour 2 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 1 jour de RTT pour 1 mois civil de travail effectif au cours de la période de référence

Le mois civil débute le 1<sup>er</sup> du mois et se termine le dernier jour du mois.

En cas d'absence, le nombre de jours de RTT peut être réduit au prorata de l'impact de ces absences sur le temps de travail effectif.

#### **6.4.2. Forfait annuel en jours**

Il est fait application des dispositions prévues à l'article L.3121- 43 du Code du travail. Ainsi pour rappel à ce jour, le forfait annuel en jour peut être conclu avec des cadres, mais également avec des salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être pré déterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Au titre du présent accord sont uniquement concernés par le forfait annuel en jours les salariés de statut cadre.

Une convention individuelle de forfait jour doit être conclue avec chaque salarié concerné.

Il est possible de convenir d'une convention en jour réduit (par exemple 172 jours par an pour un 4/5ème). Ces salariés ne sont toutefois pas soumis aux règles relatives au temps partiel. Pour les élections des représentants du personnel, ils sont comptabilisés dans l'effectif comme un salarié à temps plein.

La période de référence est fixée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

Les salariés concernés par ce régime horaire doivent pointer une fois par jour, lors de leur arrivée dans l'entreprise.

Par dérogation aux dispositions prévues à l'article L.3121- 44 du Code du travail qui prévoit que la durée légale du travail effectif des salariés ne peut dépasser 218 jours lorsqu'elle est fixée par une convention de forfait jour, cette durée est fixée à 216 jours.

Cette réduction forfaitaire de 2 jours, au regard de la durée légale, est destinée à tenir compte des jours fériés qui peuvent tomber sur le jour de repos habituel de façon aléatoire.



Ce forfait annuel de 216 jours intègre la récupération des jours fériés coïncidant avec un jour de repos habituel pour les salariés à temps complet, prévue à l'article 17 de l'ancienne Convention Collective des Cadres des Grands Magasins dénoncée effectivement le 1<sup>er</sup> juillet 1988.

Ces 216 jours correspondent à 215 jours + 1 jour lié à la loi 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées qui institue une journée de travail supplémentaire pour les salariés et une contribution financière pour les employeurs.

En cas d'embauche, en cas de passage au forfait annuel en jour ou en cas de rupture du contrat de travail, en cours de période de référence, il est convenu que le salarié travaillera :

- 198 jours de travail pour 11 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 180 jours de travail pour 10 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 162 jours de travail pour 9 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 144 jours de travail pour 8 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 126 jours de travail pour 7 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 108 jours de travail pour 6 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 90 jours de travail pour 5 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 72 jours de travail pour 4 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 54 jours de travail pour 3 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 36 jours de travail pour 2 mois civils de travail effectif au cours de la période de référence
- 18 jours de travail pour 1 mois civil de travail effectif au cours de la période de référence

Le mois civil débute le 1<sup>er</sup> du mois et se termine le dernier jour du mois.

En cas d'absence, le nombre de jours de repos peut être réduit au prorata de l'impact de ces absences sur le temps de travail effectif.

La commission de suivi prévue à l'article 13 veille à ce que la charge de travail des salariés concernés par le forfait soit compatible avec cette organisation du temps de travail. Chaque salarié concerné pourra saisir la commission de suivi de sa situation.

## **7. TEMPS PARTIEL EN HORAIRES FIXES**

Sont considérés comme salariés à temps partiel et comme horaires à temps partiel les salariés et les horaires considérés comme tels par la loi. L'article L.3123- 1 précise qu'est à temps partiel toute personne qui ne travaille pas à temps plein.

Conformément à la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires, lorsqu'elle est répartie sur trois jours ou sur plus de trois jours par semaine, la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel qui relèvent, à titre principal, du régime général de sécurité sociale et qui n'ont pas d'autre emploi que celui occupé dans l'entreprise ne pourra, sauf demande expresse des intéressés formulée par écrit, être inférieure à 21 heures par semaine.

Le BHV peut continuer à conclure des contrats à temps partiel avec des étudiants pour une durée inférieure à 21h00 par semaine civile.

Par dérogation à l'article 4.2. du présent accord la journée de travail du salarié à temps partiel conclu avec des étudiants peut comporter une ou plusieurs périodes continues d'au moins trois heures de travail effectif. Dans cette hypothèse, cette ou ces périodes ne comporteront aucune interruption (temps de pause ou coupure repas).

Les salariés à temps partiels sont prioritaires pour remplacer des postes vacants à temps pleins ou durant les périodes de suspension du contrat de travail des salariés à temps plein.

Outre le temps de pause éventuel, la journée de travail du salarié à temps partiel ne doit pas comporter plus d'une interruption d'activité. La durée de cette interruption ne pourra être supérieure à une heure (coupure repas) sauf dans le cas prévu au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 5.2.

Les salariés à temps partiel dont la durée du temps de travail est actuellement répartie sur 6 jours

pourront conserver cette répartition du temps de travail s'ils le souhaitent et si l'entreprise ne s'y oppose pas.

Le régime des temps partiel modulé, institué par l'accord du 21 juillet 2000 et ses avenants, est supprimé.

## **8. TRAVAIL DE NUIT**

### **8.1. Définition**

Il est fait application des dispositions prévues à l'article L.3122- 29 du Code du travail. Pour rappel à ce jour, tout travail entre 21h00 et 6h00 est considéré comme travail de nuit.

Les parties signataires déclarent que le travail de nuit est, par nature, indissociable de l'activité, qu'il s'agit d'une pratique déjà instaurée dans l'entreprise et qu'en conséquence le présent accord n'a pas pour objet de mettre en place ni d'étendre le travail de nuit dans l'entreprise, au sens de l'article L.3122- 33 du Code du travail, mais seulement d'en préciser les compensations et les conditions d'application de ces compensations.

### **8.2. Travailleur de nuit**

Il est fait application des dispositions prévues à l'article L.3122- 31 du Code du travail. Ainsi pour rappel à ce jour, est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures.
- Soit accompli au minimum 270 heures effectives de travail de nuit (sont considérées comme telles les heures réalisées entre 21 heures et 6 heures) pendant une période de 12 mois consécutifs.

Pour ce dernier point, sera prise comme période de référence la période d'acquisition des droits à congés payés (du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai).

La considération du sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

### **8.3. Contrepartie au travail de nuit des travailleurs de nuit**

Sont concernés par ces dispositions les employés, les AGM et les cadres.

Le recours au travail de nuit est mis en place chaque fois qu'après examen de la situation, cette formule apparaît la plus adaptée. Il en va ainsi des Services Sûreté, des services Sécurité ou des services Techniques.

Les dispositions de l'article 5 du présent accord relatif aux temps de pause, à la coupure repas, aux temps d'habillage et de déshabillage sont applicables aux travailleurs de nuit.

Les travailleurs de nuit, mis dans l'impossibilité d'utiliser le restaurant d'entreprise, bénéficient de primes de panier dans le respect des dispositions légales. A la date de signature du présent accord ce montant est de deux fois le minimum garanti (3.21 €) plus un forfait de 1.51 €.

Les travailleurs de nuit sont soumis à une surveillance médicale renforcée.

Conformément aux souhaits du législateur qui privilégie une contrepartie sous forme de repos aux contraintes du travail de nuit, le travailleur de nuit bénéficie d'un repos payé attribué à l'issue de la période de référence (du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai).

Ce repos est de :

- 1 jour entre 270 et 540 heures de travail effectif au cours de la période de référence.
- 2 jours entre 541 et 810 heures de travail effectif au cours de la période de référence.
- 3 jours entre 811 et 1080 heures de travail effectif au cours de la période de référence.
- 4 jours entre 1081 et 1350 heures de travail effectif au cours de la période de référence.
- 5 jours au-delà de 1350 heures de travail effectif au cours de la période de référence.

Pour les cadres au forfait annuel en jours, ce repos est de :

- 1 jour entre 40 jours et 79 jours de travail effectif au cours de la période de référence.
- 2 jours entre 80 jours et 119 jours de travail effectif au cours de la période de référence.
- 3 jours entre 120 jours et 159 jours de travail effectif au cours de la période de référence.
- 4 jours entre 160 jours et 199 jours de travail effectif au cours de la période de référence.
- 5 jours au-delà de 200 jours de travail effectif au cours de la période de référence.

Sauf situation urgente, il ne sera mis aucun obstacle à la prise de ce ou ces jours à la demande du salarié. Ces repos seront à prendre avant la fin de la période de référence suivant la période d'acquisition.

#### **8.4. Contrepartie au travail de nuit exceptionnel**

En dehors du cas des fermetures exceptionnelles prévues à l'article 11, les heures effectuées par des salariés qui sont amenés exceptionnellement à travailler, à la demande de leur hiérarchie ou pour réaliser des travaux urgents, entre 21h00 et 6h00 le lendemain, bénéficieront d'une bonification par heure de 15 %. Si ces heures correspondent à des heures supplémentaires, ce sont les dispositions prévues pour les heures supplémentaires qui s'appliquent. Ces heures pourront, selon le choix du salarié, être payées avec la bonification ou être récupérées avec la même bonification.

### **9. SURPRESENCES**

#### **9.1. Heures supplémentaires**

##### **9.1.1. Cas général**

Toutes les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur au delà de la durée légale sont des heures supplémentaires.

Dans le respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail effectif, l'entreprise peut avoir recours aux heures supplémentaires. Les salariés doivent respecter les horaires de travail qui leur sont définis. Le pointage en dehors des plages horaires de présence prédéterminées ne sera pas pris en compte dès lors qu'il n'aura pas été demandé par le responsable hiérarchique, sauf dans le cas où le salarié s'est trouvé dans la situation impérieuse de retarder son départ pour effectuer ou terminer une tâche nécessaire à la bonne marche de l'entreprise. Ces heures seront prises en compte après validation du responsable hiérarchique.

Pour la période de décompte il est fait application des dispositions prévues par l'article L.3121- 20 du Code du travail. Ainsi pour mémoire, les heures supplémentaires se décomptent, sauf exception prévue par le présent accord, par semaine civile qui débute le lundi à 0 heures et se termine le dimanche à 24 heures.

C'est le contingent annuel légal d'heures supplémentaires qui est appliqué. Pour rappel à ce jour, ce contingent est de 220 heures. Ce contingent s'appréciera du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

##### **9.1.2. Paiement et/ou récupération**

Le collaborateur a le choix du paiement ou de la récupération sous forme de repos compensateur de remplacement (RCR) des heures supplémentaires qu'il effectue :

- Si une heure supplémentaire est payée au collaborateur, alors la majoration due au titre de

cette heure est également payée. Les heures supplémentaires payées s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour la détermination du montant de la majoration, il est fait application des dispositions prévues à l'article L.3121- 22 du Code du travail. Ainsi pour mémoire à ce jour, les majorations à retenir sont de 25% pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et 50% au-delà.

- Si une heure supplémentaire est récupérée sous forme de repos compensateur de remplacement par le collaborateur, alors la majoration due au titre de cette heure est également récupérée. Les heures supplémentaires récupérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour la détermination du temps de récupération, il est fait application des dispositions prévues à l'article L.212-5 du Code du travail. Ainsi pour mémoire, le repos compensateur de remplacement est de 1h15 minutes pour chaque heure majorée à 25% et 1h30 minutes pour chaque heure majorée à 50%.

### **9.1.3. Heures supplémentaires choisies**

En application de l'article L.3121- 17 du Code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec l'employeur, effectuer des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires prévu au point 9.1.1 du présent accord.

A la différence des heures supplémentaires prévues à l'article 9.1.1. du présent accord, le salarié peut refuser d'effectuer ces heures supplémentaires qui lui sont proposées.

S'il accepte d'effectuer des heures supplémentaires dans le cadre du présent article, elles seront payées ou récupérées selon les dispositions de l'article 9.1.2.

Les heures supplémentaires ne peuvent avoir pour effet de dépasser les limites prévues à l'article 4.3. du présent accord.

### **9.1.4. Heures supplémentaires de nuit**

Il est fait application des dispositions de l'article L.3122- 31 du Code du travail et de l'article 7.5 de la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires en ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires effectuées durant la période de nuit. En application de ces articles sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre 21h00 et 6 heures. La majoration due pour les heures supplémentaires effectuées durant cette période est de 100%, incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

### **9.1.5. 6<sup>ème</sup> jour**

Est considérée comme 6<sup>ème</sup> jour, en application de l'article 4.2. du présent accord, toute journée de travail d'au moins 5 heures de travail effectif.

Le nombre de sixièmes jours que peut effectuer un salarié est limité à 12 par an. Il ne pourra pas être effectué de 6<sup>ème</sup> jour plus de 3 semaines d'affilées, sauf accord du salarié.

Lorsqu'un salarié travaille un sixième jour dans la même semaine civile, les heures effectuées ce jour-là pourront, selon son choix, lui être payées avec une majoration de 50% incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires ou être récupérées avec une majoration de 50% également. Si les heures travaillées un sixième jour sont récupérées par le collaborateur, alors la majoration due au titre de cette heure est également récupérée. Les heures récupérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les cadres au forfait annuel jours qui effectuent un 6<sup>ème</sup> jour de travail effectif dans la même semaine civile à la demande express de leur hiérarchie bénéficient d'une majoration de 50 % de son salaire journalier (base = 1/22<sup>ème</sup>). Ce jour de travail effectif est déduit du forfait annuel.

### **9.1.6. Repos compensateur obligatoire**

En plus des majorations de salaire, les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié à un

repos compensateur obligatoire (RCO) en application de l'article L.3121- 26 du Code du travail.

Ainsi pour mémoire, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de la 41<sup>ème</sup> heure.

Les salariés sont informés du montant de leur repos compensateur obligatoire par leur bulletin de paie ou par tout autre moyen.

Le repos doit être effectivement pris. Il n'est pas possible de le remplacer par une indemnité, sauf en cas de rupture du contrat de travail, de décès, ou si le crédit d'une demi-journée (3h30 minutes) n'est pas atteint au 31 mai de l'année suivante.

Le repos compensateur peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée. Le décompte de cette journée ou demi-journée s'effectue sur la base du nombre d'heures qui auraient été travaillées. Il doit être pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août, et ne doit pas être accolé au congé annuel, même si celui-ci est fractionné (article D.3121- 9 du Code du travail).

Dès lors que le salarié a acquis l'équivalent d'une journée en repos compensateur de remplacement ou de repos compensateur obligatoire, il doit en prévoir la prise dans un délai de 6 mois. La date de prise doit être fixée en accord avec le responsable hiérarchique. Si le salarié ne prend pas l'initiative de la prise de ces repos elle lui sera imposée par l'employeur, sauf s'il demande par écrit, dans le délai de 6 mois suivant l'ouverture des droits, qu'il soit placé au CET au 31 mai suivant.

## **9.2. Heures complémentaires**

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat sans pour avoir effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée du travail à temps complet.

A la demande de son supérieur hiérarchique, un salarié à temps partiel pourra être amené à effectuer des heures complémentaires dans la limite de la durée maximale autorisée (pour mémoire, un tiers de la durée contractuelle à ce jour).

Sauf accord exprès du salarié ou circonstances exceptionnelles, la Direction devra respecter un délai de prévenance de sept jours avant de faire effectuer des heures complémentaires.

Les heures complémentaires sont rémunérées en principe au taux normal selon la législation. A savoir, elles ne donnent pas lieu au paiement des majorations pour heures supplémentaires, ni au repos compensateur. Mais chaque heure complémentaire effectuée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire contractuelle de travail donne lieu à une majoration de 25 %.

## **9.3. Travail du dimanche en application de l'article L.3132- 26 du Code du travail**

Le travail effectué le dimanche sur autorisation de l'autorité compétente et en application de l'article L.3132- 26 du Code du travail sera organisé en privilégiant le volontariat. Il donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur, durant la quinzaine qui précède ou qui suit ce dimanche.

Toute journée de travail d'au moins 5 heures de travail effectif comptera pour une journée de récupération.

Par dérogation à cette règle, à la demande exprès du collaborateur, l'attribution de ce repos compensateur pourra être reportée au-delà de la quinzaine qui suit le dimanche travaillé dans la limite de 2 mois calendaire.

Lorsqu'un salarié travaille un dimanche en application de l'article L.3132- 26 du Code du travail, les heures effectuées ce jour-là pourront, selon son choix, lui être payées, au taux horaire tel que défini ci-dessous, avec une majoration de 100% (200 % du fixe et des éléments variables pour les heures

travaillées ce jour-là) que ces heures soient comprises ou non dans la durée légale du travail, à l'exclusion de toute autre majoration ou être récupérées avec une majoration de 100% également. Si les heures travaillées un dimanche sont récupérées par le collaborateur, alors la majoration due au titre de ces heures est également récupérée.

Le taux horaire applicable au présent article comprend le salaire fixe, la compensation de prime d'ancienneté éventuelle et les éléments variables mensuels éventuels.

## **10. TRAVAIL DES JOURS FERIES**

Les jours fériés sont ceux déterminés par l'article L.3133- 1 du Code du travail. Le 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement chômé. Le travail effectué un jour férié sera organisé en privilégiant le volontariat.

Lorsqu'un salarié travaille un jour férié, les heures effectuées ce jour-là pourront, selon son choix, lui être majorées, au taux horaire tel que défini ci-dessous, à 100% (fixe et éléments variables pour les heures travaillées ce jour-là) incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires ou être récupérées.

Le taux horaire applicable au présent article comprend le salaire fixe, la compensation de prime d'ancienneté éventuelle et les éléments variables mensuels éventuels.

Lorsqu'un salarié au forfait jour sera amené à travailler un jour férié, il percevra une majoration de 100 % de son salaire journalier (base = 1/22<sup>ème</sup>). Il aura la faculté de récupérer cette majoration, sous forme d'un jour de repos.

## **11. FERMETURES RETARDEES EXCEPTIONNELLES**

### **11.1. Définition**

Une fermeture retardée exceptionnelle correspond à une heure inhabituelle de fermeture du magasin à la clientèle et plus tardive que l'heure habituelle du jour concerné (et jamais avant 20h00).

Sauf accord exprès du salarié, la Direction respectera un délai de prévenance de 15 jours calendaires avant de faire effectuer une ou des fermeture(s) retardée(s) exceptionnelle(s).

### **11.2. Contrepartie**

Les heures effectuées lors de fermetures retardées exceptionnelles, qui ne correspondent pas à des heures supplémentaires, feront l'objet d'une bonification par heure de 15 %. Si ces heures correspondent à des heures supplémentaires, ce sont les dispositions prévues pour les heures supplémentaires qui s'appliquent. Ces heures pourront, selon le choix du salarié, être payées avec la bonification ou être récupérées avec la même bonification.

Le bénéfice de cette mesure ne s'appliquera pas à ceux des salariés qui bénéficient déjà d'un dispositif de compensation (majoration pour heures supplémentaires, compensation, bonification, etc.). Toutefois, ceux des salariés pour lesquels l'application de cette mesure deviendrait plus avantageuse qu'un dispositif de compensation existant, pourront y renoncer et demander à bénéficier des mesures prévues au présent article.

## **12. COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)**

### **12.1. Ouverture**

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté, apprécié au 31 mai de l'exercice, peut demander l'ouverture d'un CET au 31 mai. La demande devra être individuelle et formulée par écrit.

R.M. ENT 15

Le CET pourra être alimenté par :

- Le report des congés payés dans la limite de 5 jours ouvrés sous réserve d'une période de référence complète.
- Les congés d'ancienneté sans limitation.
- Les RTT sans limitation.
- Les Repos compensateurs, notamment ceux que le salarié aura choisi de ne pas prendre dans le délai de 6 mois.
- Les jours accordés en contrepartie au travail de nuit.

La commission de suivi prévue à l'article 13 pourra convenir par délibération à la majorité des 2/3 d'ajouter d'autres possibilités d'alimentation supplémentaire au CET (en dehors des quatre semaines de congés payés légaux). Le CCE sera informé de cette délibération.

L'alimentation du CET se fera au 31 mai de chaque année pour l'année suivante. Le salarié titulaire d'un CET informera chaque année l'entreprise par écrit, avant cette date, du détail des jours qu'il souhaite y affecter. Jusqu'au 31 mai, il pourra revenir sur sa décision (sauf pour les repos compensateurs à prendre dans le délai de 6 mois prévu à l'article 9.1.4.).

Le compte est exprimé en heures. Chaque jour affecté au CET compte pour 7h00.

Le compte sera tenu par l'employeur. Il figure sur le bulletin de salaire.

## X 12.2. Plafonnement

L'alimentation annuelle du CET est limitée à 10 jours au-delà du report autorisé des congés payés.

Les droits accumulés sur le CET seront limités au plafond AGS (Assurance Garantie des Salaires), soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations d'assurance chômage à la date de signature du présent accord (17.100 € en 2010).

## 12.3. Utilisation des droits en temps (CET)

Le compte épargne temps a pour vocation :

- D'assurer l'indemnisation de congés sans solde de longue durée tels qu'un congé pour création d'entreprise, un congé sabbatique, un congé de solidarité internationale ou un congé de fin de carrière.
- De compléter le financement d'une période de formation.
- D'effectuer des versements à un Plan d'Epargne Salariale.
- De financer le rachat de cotisations d'assurance vieillesse du régime général.
- De financer des prestations de retraite supplémentaire à travers un PERCO.

Toutefois, il pourra également être utilisé pour des périodes d'absence plus brèves, à l'occasion de certains événements importants de la vie familiale.

Il s'agit notamment du congé prévu à l'article L.1225- 61 du Code du travail, dans les conditions précisées au 7<sup>ème</sup> alinéa de l'article 9.8 de la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires, portant sur les congés pour maladie d'un enfant.

Pour toute demande de congé d'une durée supérieure à 4 semaines continues, le titulaire du compte devra faire sa demande, par écrit, 3 mois au moins avant la date prévue pour son départ en congé. La réponse lui sera faite dans le mois suivant sa demande.

Pour des congés inférieurs à 4 semaines le délai de prévenance est ramené à 1 mois et à 2 semaines pour les congés inférieurs à 2 semaines. L'employeur aura la possibilité de différer de trois mois au plus la date de départ en congé demandé par le salarié, sauf quand il s'agira d'un congé parental d'éducation à l'issue d'un congé maternité.

Il est fait application de l'article 7.12.4 de la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires. Ainsi pour rappel, le titulaire du compte bénéficiera, durant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire réel moyen des 12 derniers mois précédant son départ en congé, déduction faite des charges sociales et dans la limite du nombre d'heures capitalisées figurant à son compte.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise. Cette indemnité est soumise aux charges sociales.

Le salarié a la possibilité de prendre, en accord avec l'employeur, un congé d'une durée supérieure de 50% aux droits capitalisés sur son CET dans la limite d'un mois. La durée excédentaire du congé ne fait l'objet d'aucune rémunération.

La période d'absence indemnisée au titre du CET est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et à ancienneté. La durée excédentaire du congé n'est pas assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et à ancienneté.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé. Sauf si le congé indemnisé au titre du CET précède une rupture du contrat de travail, le salarié retrouvera, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A la demande du salarié et avec l'accord de l'entreprise il pourra être envisagé une interruption prématurée du congé.

### **12.3. Dispositions spécifiques aux salariés seniors : gestion de la fin de carrière**

Conscient de l'importance de la gestion de fin de carrière de ses salariés, le BHV et les partenaires sociaux souhaitent accompagner les salariés seniors âgés de 55 ans et plus en leur permettant d'aborder sereinement la transition entre leur activité salariée et leur retraite.

Dans ce cadre, il est convenu que les salariés âgés de 55 ans et plus pourront utiliser leurs CET pour aménager leurs fins de carrière selon les modalités suivantes :

- Soit pour financer un congé de fin de carrière selon les modalités de l'article 12.2 du présent accord.
- Soit pour financer des « absences autorisées » pour cause de transition retraite.

Le salarié senior âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier chaque semaine d'une journée ou de deux ½ journées d'absence pour cause de transition retraite, dans la limite de ses droits acquis.

Toute demande d'absence pour cause de transition retraite devra être faite par écrit par le titulaire du compte, 3 mois au moins avant la date prévue pour son absence. La réponse lui sera faite dans le mois suivant sa demande. Cette disposition est soumise à l'accord de la hiérarchie.

Ces jours d'absences pour cause de transition retraite feront l'objet d'une indemnisation calculée sur la base du salaire réel moyen des 3 derniers mois précédant son absence pour cause de transition retraite, déduction faite des charges sociales et dans la limite du nombre d'heures capitalisées figurant à son compte. Il est précisé qu'en cas de maladie l'indemnisation sera calculée sur la base du salaire reconstitué conformément aux modalités ci-dessus.

La période d'absence indemnisée au titre du CET est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et à ancienneté.

### **12.4. Liquidation des droits en numéraire**

Si le contrat de travail est rompu avant épuisement du CET, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales. Elle pourra éventuellement être réinvestie par le salarié dans un autre compte épargne-temps, dans une autre



entreprise, selon les règles prévues par l'accord collectif applicable à celle-ci. Le transfert de la valeur du compte, de l'ancien ou nouvel employeur, s'opérera par accord écrit des trois parties.

Le CET peut exceptionnellement être liquidé en numéraire dans les conditions prévues à l'article R.3324-22 du Code du travail, à savoir :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.
- Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.
- Décès du salarié, de son conjoint, ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité.
- Cessation du contrat de travail.
- Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R.351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.
- Situation de surendettement du salarié définie à l'article L.331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article 5.111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel. Par dérogation à cette règle les salariés âgés de plus de 57 ans pourront bénéficier de cet avantage même pour une résidence secondaire si elle a vocation à devenir l'habitation principale à la retraite.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

L'ensemble des cas de déblocage anticipé est d'interprétation stricte au terme de la circulaire du 14 septembre 2005 (JO du 1<sup>er</sup> novembre 2005).

Au 31 mai de chaque année le salarié peut décider de verser tout ou partie de son CET sur l'un des Plans d'Épargne d'Entreprise existant au sein de l'entreprise.

Il est fait application de l'article 7.12.4 de la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires. Le titulaire du compte, ou ses héritiers en cas de décès, qui demandera la liquidation de son compte en numéraire, percevra une indemnisation calculée sur la base du salaire réel moyen des 12 derniers mois précédant son départ en congé, déduction faite des charges sociales et dans la limite du nombre d'heures capitalisées figurant à son compte.

### **13. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

Il est créé une commission de suivi composée de :

- 3 membres de la direction
- 3 membres par organisation syndicale signataire

- 1 membre par organisation syndicale non signataire, qui accepteront d'y participer.

Elle se réunira deux fois par an en 2008, une fois en 2009 et une fois en 2010. Exceptionnellement elle pourra se réunir à la demande motivée de la Direction ou de l'une des organisations syndicales signataires.

Les délégués syndicaux centraux des organisations syndicales signataires auront accès direct aux pointages du personnel. Ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations auxquelles ils peuvent avoir accès.

#### **14. DUREE - DATE D'EFFET - MODIFICATION**

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions de l'accord collectif du 21 juillet 2000 et de ses avenants des 23 octobre 2000, 25 octobre 2000, 24 novembre 2000, 3 mai 2002.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé par écrit et à tout moment par les parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Il se substitue également à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords adoptés par référendum, en vigueur dans la société ayant le même objet.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

L'ensemble des dispositions du présent accord retenant comme période de référence la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante (sauf exception légale ou prévue par le présent accord), il est convenu par les parties signataires de maintenir jusqu'au 31 mai 2008 l'ensemble des dispositions de l'accord du 21 juillet 2000 et de ses avenants.

Conformément à l'article L.132-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré.

L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie dès lors qu'il a été conclu dans les conditions posées à l'article L.2232-12 du Code du travail.

#### **15. HIERARCHIE DES NORMES**

La Direction et les partenaires sociaux rappellent leur intention de tendre vers l'application d'un statut social unique au sein de l'entreprise (sauf dispositions légales ou conventionnelles).

C'est pourquoi les établissements du BHV concernés par le présent accord d'entreprise ne pourront pas y déroger par accord d'établissement.

De la même façon, tous les salariés du Groupe qui pourraient rejoindre l'entreprise doivent se voir appliquer ses règles.

#### **16. PUBLICITE**

Le présent accord, s'il ne fait pas l'objet d'opposition, sera déposé en deux exemplaires, l'un à la

Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et l'autre au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

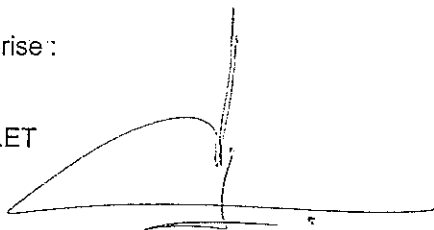
Le présent accord sera affiché sur les panneaux réservés aux communications de la Direction.

Il sera communiqué au secrétaire du Comité Central d'Entreprise et à chaque secrétaire de Comité d'Etablissement dans les trois mois qui suivront sa signature.

Fait à Paris, le 29 juin 2010

Pour l'entreprise :

M. Luc TACLET



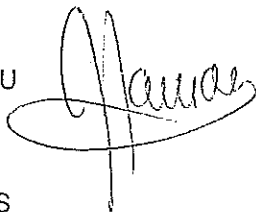
Pour les délégués syndicaux centraux du Bazar de l'Hôtel de Ville :

CFDT

Mme GIORGINI

CFTC-CSFV

M. MAMOU



CGT

Mme BIAIS

CGT-FO

Mme SAINT LEGER

SNCNB-CFE-CGC

M. DELARY

