

ACCORD D'ETABLISSEMENT BHV / MARAIS RIVOLI RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

ENTRE, D'UNE PART :

La société BHV Exploitation, 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 Fathallah CHAREF, en sa qualité de DDRH, dûment habilité à cet effet, et intervenant pour le compte de son établissement « BHV / Marais Rivoli »,

Ci-après dénommée « l'Entreprise ».

ET, D'AUTRE PART :

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES REPRESENTATIVES :

- Le syndicat CGT, représenté par Madame Gaële BARBE, en sa qualité de Déléguée Syndicale de l'établissement BHV / Marais Rivoli et Madame Florine BIAIS, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale, dûment mandatés à cet effet ;
- Le syndicat SUD-SOLIDAIRES BHV, représenté par Madame Christina PERREIRA, en sa qualité de Déléguée Syndical de l'établissement BHV / Marais Rivoli et Monsieur François LE MENUET, en sa qualité de Délégué Syndical Central, dûment mandatés à cet effet ;
- Le syndicat CFTC-CSFV, représenté par Madame Nathalie SCHIRK, en sa qualité de Déléguée Syndicale de l'établissement BHV / Marais Rivoli et Monsieur Eric MAMOU, en sa qualité de Délégué Syndical Central, dûment mandatés à cet effet ;
- Le syndicat FNECS-CFE-CGC, représenté par Monsieur Olivier MARGUET, en sa qualité de Délégué Syndical de l'établissement BHV / Marais Rivoli et Monsieur Emmanuel COLLIN, en sa qualité de Délégué Syndical Central, dûment mandatés à cet effet ;

Les soussignés sont ci-après désignés ensemble « les Parties ».

Ec
Fc CP
FLM

SOMMAIRE

Préambule	3
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	4
Article 1.1 : Objet	4
Article 1.2 : Etablissement concerné	4
Article 1.3 : Salariés concernés	4
ARTICLE 2 – VOLONTARIAT	4
Article 2.1 : Le volontariat garanti	4
Article 2.2 : L'expression du volontariat et l'organisation du travail dominical	5
Article 2.3 : Rétractation du salarié	6
Article 2.4 : Indisponibilité ponctuelle du salarié	6
Article 2.5 : Situation spécifique des salariés de fin de semaine et priorité de réaffectation	6
ARTICLE 3 – CONTREPARTIES AU TRAVAIL DU DIMANCHE	7
Article 3.1 : Paiement majoré du dimanche	7
Article 3.2 : Repos de remplacement	7
ARTICLE 4 – CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	8
Article 4.1 : Plafond de dimanches travaillés	8
Article 4.2 : Participation aux frais de garde des enfants	8
Article 4.3 : Jour de repos du samedi	8
Article 4.4 : Limitation du nombre d'heures de travail effectif réalisées le dimanche	9
Article 4.5 : Prise en compte des contraintes de transports	9
Article 4.6 : Restauration du personnel	9
Article 4.7 : Entretien professionnel	9
Article 4.8 : Remboursement des frais kilométriques entre le domicile et la station de transport en commun suffisamment desservie la plus proche	9
Article 4.9 : Covoiturage	10
ARTICLE 5 – ENGAGEMENT EN MATIERE D'EMPLOI	11
Article 5.1 : Création nette d'emplois	11
Article 5.2 : Mesures en faveur des publics prioritaires	11
Article 5.3 : Promotion interne	12
ARTICLE 6 – ENGAGEMENT EN MATIERE DE FORMATION	13
Article 6.1 : Création d'un Crédit Temps Formation	13
Article 6.2 : Mesures d'accompagnement	13
ARTICLE 7 – ENGAGEMENT EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE	14
Article 7.1 : Engagement vis-à-vis des fournisseurs	14
Article 7.2 : Engagement vis-à-vis des sociétés prestataires de service	14
Article 7.3 : Droit de vote	14
Article 7.4 : Crédit d'heures de délégation supplémentaires pour les délégués du personnel titulaires	14
Article 7.5 : Traitement des heures de délégations effectuées le dimanche	15
Article 7.6 : Harmonisation de l'amplitude horaire du magasin	15
ARTICLE 8 – ENGAGEMENT EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL	15
Article 8.1 : Visite médicale renforcée	15
Article 8.2 : Maternité	15
Article 8.3 : Forfaits-jour	15
Article 8.4 : Observatoire du Travail Dominical	16
ARTICLE 9 – DISPOSITIF DE REMUNERATION VARIABLE DES VENDEURS	17
ARTICLE 10 – ENGAGEMENT NATIONAL	18
ARTICLE 11 – DISPOSITIONS FINALES	18
Article 11.1 : Durée et date d'entrée en vigueur	18
Article 11.2 : Révision	19
Article 11.3 : Anticipation du terme de l'accord	19
Article 11.4 : Publicité	19
Article 11.5 : Notification et dépôt	19
ANNEXES	21

OP
EC
FC CP
FLM

Préambule

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron, permet aux « établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services » d'employer des salariés le dimanche, dès lors qu'ils sont situés dans une zone commerciale, une zone touristique, une zone touristique internationale ou une gare de forte affluence, au sens des articles L. 3132-24 et suivants du code du travail.

Par arrêté ministériel du 26 septembre 2015, une zone touristique internationale dénommée « Les Halles » a été créée à Paris, dont le périmètre comprend l'établissement « BHV / Marais Rivoli » (Magasin principal et boutiques).

Compte-tenu du contexte socio-économique concurrentiel dans lequel l'Entreprise évolue, celle-ci a souhaité tirer parti des nouvelles dispositions de la loi Macron en vue de contribuer à la relance de l'activité du BHV / Marais Rivoli.

Dans ce cadre, la voie de la négociation a été privilégiée afin de définir un projet d'entreprise autant économique que social.

Les Parties entendent permettre l'ouverture dominicale du BHV / Marais Rivoli, afin que l'Entreprise retrouve une **croissance positive** et puisse, tout en garantissant la pérennité des emplois actuels, procéder à l'**embauche de nouveaux collaborateurs**.

Cela étant précisé, les Parties réitèrent leur **opposition à la généralisation du travail dominical**, et leur souhait que le dimanche demeure un jour de repos commun, compte tenu de sa spécificité dans la vie culturelle et sociale.

Elles rappellent en outre la nécessité de **préserver la vie sociale familiale des salariés**, en particulier s'agissant des collaborateurs travaillant déjà en semaine.

Enfin, elles soulignent leur attachement au **volontariat**, qui implique que seuls les salariés ayant donné un accord écrit non équivoque puissent être amenés à travailler le dimanche.

Afin de concilier ces différents impératifs, les Parties sont convenues d'instaurer les dispositions qui suivent, qui ne se limitent pas à définir des compensations salariales, mais intègrent la question de l'ouverture dominicale dans une **réflexion sociale plus large**.

En outre, les Parties ont entendu adapter les dispositions du présent accord à la situation des salariés qui seront spécifiquement recrutés pour travailler en fin de semaine, c'est-à-dire sur quatre jours consécutifs maximum, incluant le samedi et le dimanche.

Il est en effet apparu aux Parties que les salariés appartenant à cette catégorie de personnel ne se trouvent pas placés dans la même situation que les autres salariés de l'Entreprise, dans la mesure où l'objet même de leur contrat de travail est de travailler en fin de semaine, dont le dimanche, et où leur organisation du travail est par nature adaptée au travail dominical.

Au terme des négociations, les Parties sont convenues des dispositions qui suivent :

EC
FC
CP
FLM

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 : Objet

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'ouverture dominicale de l'établissement « BHV / Marais Rivoli », et de fixer les garanties et contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche en application de la dérogation visée à l'article L. 3132-24 du code du travail.

Article 1.2 : Etablissement concerné

Le présent accord est applicable à l'établissement « BHV / Marais Rivoli », lequel comprend :

- Le magasin principal,
- Le BHV Homme,
- Les boutiques extérieures,
- Les fonctions supports de ces magasins et boutiques.

Article 1.3 : Salariés concernés

Le présent accord est applicable aux salariés de l'établissement « BHV / Marais Rivoli » dont les fonctions sont indispensables à l'ouverture à la clientèle des magasins listés à l'article 1.2.

En principe, seuls les salariés rattachés aux filières suivantes sont donc concernés :

- vente ;
- accueil-encaissement ;
- flux ;
- sûreté ;
- technique et sécurité, exception faite du personnel de sécurité incendie qui relève de dispositions légales et réglementaires spécifiques;
- merchandising.

Toutefois, les Parties sont conscientes que des salariés appartenant à d'autres filières que celles listées ci-dessus pourraient trouver un intérêt à travailler le dimanche dans les conditions du présent accord, en raison notamment des contreparties qu'il prévoit.

En conséquence, les Parties conviennent qu'à titre dérogatoire, les salariés n'appartenant pas aux filières listées ci-dessus pourront se porter volontaires pour travailler le dimanche, dans les conditions et limites suivantes :

- le nombre de dimanche travaillés ne pourra pas excéder cinq par année civile ;
- si le nombre total de salariés volontaires pour travailler le dimanche excède les besoins en effectifs de l'Entreprise, priorité sera donnée aux salariés rattachés aux filières listées ci-dessus ;
- les salariés concernés seront prioritairement affectés le dimanche sur des postes de vente et/ou d'accueil-encaissement, en fonction des besoins en effectifs de l'Entreprise ;
- à cet effet, il pourront être amenés à suivre une demi-journée de formation prise sur leur temps de travail, destinée à les familiariser avec l'environnement de la vente, accueil et encaissement.

ARTICLE 2 – VOLONTARIAT

Article 2.1 : Le volontariat garanti

Les Parties rappellent que par principe les salariés ne travailleront pas le dimanche, sauf accord express et écrit.

Aussi, seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche en application du présent accord.

L'Entreprise s'interdira de prendre en considération le refus de travailler le dimanche pour refuser d'embaucher une personne.

FC
CC
CP
FLM

En outre, aucune mesure discriminatoire ne pourra être prise à l'encontre des salariés qui refuseraient de travailler le dimanche.

En tout état de cause, le refus de travailler le dimanche ne constituera pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 2.2 : L'expression du volontariat et l'organisation du travail dominical

Article 2.2.1 : Organisation et planification type

Les ouvertures dominicales seront planifiées annuellement.

Cette planification couvrira la période allant du **1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.**

Au 1^{er} octobre de l'année N-1, l'Entreprise organisera un appel au volontariat en remettant à chacun des salariés concernés par le présent accord, exception faite des salariés recrutés pour travailler en fin de semaine, un planning prévisionnel des dimanches qui seront ouverts sur l'année considérée.

Ce planning sera établi sur la base du modèle annexé au présent accord (Annexe 1).

Les salariés concernés auront jusqu'au 31 octobre de l'année N-1 pour exprimer, par écrit, leur souhait de travailler un ou plusieurs des dimanches de l'année N. Les salariés qui n'auront pas répondu à cette date seront présumés ne pas souhaiter travailler le dimanche.

A cette occasion, les salariés volontaires pour travailler le dimanche pourront, **à titre indicatif**, préciser les dates auxquelles ils envisagent de prendre le ou les jours de repos de remplacement qu'ils acquerront en application de l'article 2 du présent accord.

Par ailleurs, les salariés devront préciser s'ils souhaitent que la majoration due au titre du travail dominical soit récupérée ou payée.

Les souhaits des salariés seront recueillis à l'aide du formulaire annexé au présent accord (Annexe 2), qui permet notamment aux salariés d'indiquer le ou les dimanches au cours desquels ils désirent travailler.

L'Entreprise élaborera les plannings de travail en fonction des demandes des salariés. Si le nombre de salariés volontaires excède les besoins en effectifs de l'établissement « BHV / Marais Rivoli », l'Entreprise donnera priorité aux salariés rattachés à l'une des filières listées à l'article 1.2 du présent accord, et veillera à répartir avec équité le nombre de dimanches travaillés entre ces salariés ; étant précisé que l'Entreprise s'engage à ce que chaque salarié volontaire pour travailler le dimanche puisse effectuer au moins 5 dimanche dans l'année.

Cette répartition effectuée, chaque salarié volontaire se verra remettre, au plus tard le 15 décembre de l'année N-1, le planning indicatif des dimanches au cours desquels il sera amené à travailler.

En cas de modification de cette planification, les salariés volontaires seront avertis dans le respect d'un délai de prévenance d'un mois minimum.

Par ailleurs, tout salarié qui désirerait, postérieurement à l'expression de ses souhaits dans les conditions précitées, travailler un ou plusieurs dimanches supplémentaires, devra adresser une demande en ce sens à la Direction des Ressources Humaines par le biais du formulaire annexé au présent accord (Annexe 3), au moins deux mois avant la date du premier des dimanches supplémentaires souhaités.

CP
EC
FLM

Les membres de l'Observatoire du Travail Dominical examineront les demandes des salariés en tenant notamment compte :

- *du niveau d'activité économique de l'établissement « BHV / Marais Rivoli » ;*
- *des emplois et des qualifications des salariés concernés.*

L'Observatoire du Travail Dominical ne pourra accéder aux demandes des salariés qu'à condition que l'entreprise ait des besoins en effectifs complémentaires, au regard du nombre de salariés s'étant déjà portés volontaires les dimanches concernés.

L'Entreprise informera le salarié concerné de la décision retenue dans les quinze jours suivant la délibération de l'Observatoire du Travail du Dimanche.

Article 2.2.2 : Organisation et planification 2016

Conscient de l'enjeu économique des ouvertures dominicales le « BHV / Marais » et du levier de croissance de chiffres d'affaires supplémentaires pour l'année 2016, les Parties conviennent de la nécessité de tout mettre en œuvre afin d'assurer l'ouverture dominicale tous les dimanches dès le 1^{er} juillet 2016.

C'est pourquoi une organisation spécifique et transitoire est prévue pour l'année 2016 :

- **Les ouvertures dominicales seront planifiées du 1^{er} juillet au 31 décembre 2016.**
- **Semaines 18, 19 et 20 (soit du 1^{er} au 22 mai 2016) :** appel à volontariat
- **Semaines 21 et 22 (soit du 23 mai au 5 juin 2016) :** élaboration des plannings
- **Semaine 23 (soit du 6 au 12 juin 2016) :** remise des plannings de travail aux salariés volontaires

Article 2.3 : Rétractation du salarié

A l'exception des salariés recrutés pour travailler en fin de semaine, les salariés volontaires pour travailler le dimanche disposeront d'un droit de rétractation leur permettant de revenir à tout moment sur leur décision de travailler le dimanche, à condition d'en faire la demande par écrit et de respecter au préalable un délai d'**un mois**, sauf contraintes familiales impérieuses ou circonstances exceptionnelles.

Article 2.4 : Indisponibilité ponctuelle du salarié

L'ensemble des salariés travaillant le dimanche disposeront de la possibilité de se déclarer indisponibles pour travailler un dimanche initialement planifié, à condition d'en faire la demande par écrit et de respecter un délai de prévenance d'**un mois**, sauf contraintes familiales impérieuses ou circonstances exceptionnelles.

Article 2.5 : Situation spécifique des salariés de fin de semaine et priorité de réaffectation

Les salariés recrutés pour travailler en fin de semaine marquent leur souhait de travailler le dimanche en signant leur contrat de travail, dont l'objet même consiste à travailler sur une période incluant le dimanche.

Les Parties sont toutefois attentives à ce que ces salariés soient mis en mesure de rejoindre, s'ils le souhaitent, un autre poste de l'Entreprise.

A cette fin, ils conviennent d'instaurer une « priorité de réaffectation », permettant à chaque salarié recruté pour travailler fin de semaine de bénéficier prioritairement des autres postes disponibles dans l'Entreprise et correspondant à leur catégorie d'emploi et à leurs compétences, à condition d'en faire la demande écrite et préalable à la Direction des Ressources Humaines.

FC CP
EC
FLM

ARTICLE 3 – CONTREPARTIES AU TRAVAIL DU DIMANCHE

Article 3.1 : Paiement majoré du dimanche

Chaque salarié travaillant le dimanche bénéficiera d'une majoration de salaire qui variera en fonction du nombre de dimanches travaillés. Le travail dominical est réalisé en plus de l'horaire contractuel de base pour la semaine considéré, sous réserve du respect des dispositions de l'article 7.3 de la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et Magasins Populaires.

Nombre de dimanches travaillés	Paiement du dimanche
Du 1 ^{er} au 15 ^{ème} dimanche	200 % (100 % du salaire de base + majoration de 100 %)
Au-delà du 15 ^{ème} dimanche	150 % (100 % du salaire de base + majoration de 50 %)

Cette majoration sera appliquée à la rémunération perçue pour chaque heure travaillée le dimanche en application du présent accord ou, pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait jours, à la rémunération perçue pour un jour de travail.

Par principe, la majoration sera payée selon les règles de paie en vigueur au sein de l'Entreprise. A ce titre, le paiement sera effectué, eu égard aux dates d'arrêt de paie, soit sur la paie du mois ayant généré sa survenance, soit au plus tard le mois suivant.

Par principe la majoration est payée.

Néanmoins, les parties conviennent que les salariés pourront, lors de l'appel au volontariat, demander que la majoration leur soit accordée sous forme de repos. Ce repos sera pris selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

Article 3.2 : Repos de remplacement

A l'exception des salariés recrutés pour travailler en fin de semaine, chaque salarié travaillant le dimanche bénéficiera d'un repos de remplacement payé égal au nombre d'heures effectuées le dimanche ou, pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait jours, à un jour de travail.

Les temps de repos de remplacement acquis pourront être utilisés par les salariés tout au long de l'année civile d'acquisition, selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

En fonction de l'importance des droits acquis, ces temps de repos pourront se succéder ou être fractionnés, sous réserve de l'accord préalable de la hiérarchie des salariés concernés.

Le temps de repos de remplacement acquis au titre du travail dominical non utilisé par les salariés pourra être placé sur leur Compte Epargne Temps (CET), dans les conditions et limites fixées par l'article 12 de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 29 juin 2010 ou de tout accord qui viendrait s'y substituer.

Le repos de remplacement ne sera toutefois dû que pour les quinze premiers dimanches travaillés au cours de l'année civile.

CP
FC EC
OF FLM

ARTICLE 4 – CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Les mesures qui suivent visent à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés travaillant le dimanche et à préserver autant que possible leur vie sociale et familiale, en particulier lorsqu'ils travaillent déjà la semaine.

Article 4.1 : Plafond de dimanches travaillés

Afin que le repos dominical demeure le principe, et le travail dominical l'exception, les Parties conviennent de fixer un plafond individuel de 15 dimanches travaillés par année civile, applicable à tous les salariés volontaires pour travailler le dimanche, exception faite :

- des salariés recrutés pour travailler en fin de semaine, qui ne sont pas concernés du fait de l'objet de leur contrat de travail et de la répartition habituelle de leurs jours de travail dans la semaine ;
- et des salariés n'appartenant pas à l'une des filières listées à l'article 1.2 du présent accord, qui sont soumis à la limitation spécifique de cinq dimanches par année civile.

La mise en place de ce plafond doit permettre à chaque salarié concerné de concilier travail dominical et préservation de sa vie familiale et sociale.

Article 4.2 : Participation aux frais de garde des enfants

Consciente du coût des frais de garde induits par le travail dominical, l'Entreprise s'engage à y participer par la remise de CESU d'un montant de 55 euros bruts par dimanche travaillé et par foyer, pour l'ensemble des collaborateurs volontaires pour travailler le dimanche.

Cette disposition s'applique dans la limite de 1.800 € par an et par foyer.

Elle ne concerne que les parents ayant au moins un enfant à charge de moins de 14 ans ou un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans.

Chaque année, les salariés volontaires pour travailler le dimanche déclareront sur l'honneur remplir ou non les conditions précitées, par biais du formulaire du volontariat annexé au présent accord (Annexe 2).

L'Entreprise leur remettra les CESU auxquels ils ont droit dans un délai de deux mois suivant l'arrêté du planning indicatif des dimanches au cours desquels ils seront amenés à travailler (soit le 15 décembre de chaque année).

Article 4.3 : Jour de repos du samedi

Les Parties constatent que le recrutement spécifique de salariés pour travailler en fin de semaine pourrait permettre d'aménager la répartition des jours de travail des salariés travaillant habituellement le samedi.

En conséquence, les Parties conviennent qu'à l'exception des salariés recrutés pour travailler en fin de semaine, les salariés travaillant habituellement le samedi pourront demander à l'Entreprise de réexaminer leur situation et de modifier la répartition de leurs jours de travail, afin que le samedi devienne leur 2^{ème} jour de repos.

Ces demandes devront être adressées à la Direction des Ressources Humaines à l'aide du formulaire annexé au présent accord (Annexe 4), entre le 1^{er} et 31 octobre de l'année N-1.

Sur cette base, l'Entreprise déterminera le nombre de salariés dont la demande pourra être accueillie, en fonction :

- du niveau d'activité économique de l'établissement « BHV / Marais Rivoli » et de ses besoins en effectifs ;
- et du nombre de collaborateurs recrutés pour travailler en fin de semaine.

Handwritten signatures and initials: CP, EC, FC, FLM.

Elle transmettra ce nombre ainsi que les éléments permettant de le déterminer, aux membres de l'Observatoire du Travail Dominical au plus tard le 31 janvier de l'année N.

Les membres de l'Observatoire du Travail Dominical se réuniront au plus tard le 31 mars de l'année N afin d'étudier les demandes des salariés et y apporter une réponse définitive.

Si le nombre de demandes est supérieure au nombre de demandes pouvant être accueillies, l'Observatoire du Travail Dominical départagera les salariés en retenant successivement les critères suivants, dans l'ordre défini ci-dessous :

1. Parent isolé avec un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans ;
2. Parent isolé avec un enfant à charge de moins de 14 ans ;
3. Salarié s'occupant d'un parent dépendant ;
4. Salarié ayant des contraintes médicales ;

En cas d'égalité au sein d'une de ces 4 « catégories prioritaires », ou en cas de non application des quatre premiers critères, **la priorité sera donnée au salarié disposant de l'ancienneté la plus élevée au sein de l'Entreprise.**

Article 4.4. : Limitation du nombre d'heures de travail effectif réalisées le dimanche

Les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures ne pourront pas être amenés à réaliser plus de huit heures de travail effectif le dimanche.

Article 4.5 : Prise en compte des contraintes de transports

Lors de la constitution des plannings de travail le dimanche, l'Entreprise portera une attention particulière aux contraintes spécifiques de transport liées au travail dominical.

Par ailleurs, les Parties conviennent que l'amplitude de travail des salariés volontaires pour travailler le dimanche, ne pourra être inférieure à la journée habituelle de travail. La journée habituelle de travail correspond à la durée moyenne de travail quotidienne hors heures supplémentaires, calculée sur la base de la durée de travail contractuelle.

Article 4.6 : Restauration du personnel

L'Entreprise s'engage à ce que les conditions de restauration offertes aux salariés le dimanche soient identiques à celles des autres jours de la semaine.

Article 4.7 : Entretien professionnel

Afin de prendre en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical, les Parties conviennent que, dans le cadre de l'entretien professionnel qui se tiendra chaque année, un temps d'échange soit réservé en vue d'aborder les conséquences du travail dominical et les éventuelles difficultés qu'ils pourraient éprouver pour concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle et familiale.

Article 4.8 : Remboursement des frais kilométriques entre le domicile et la station de transport en commun suffisamment desservie la plus proche

Afin de prendre en compte les difficultés liées à la réduction des solutions de transports en commun offertes le dimanche, les Parties conviennent que les salariés travaillant ce jour pourront bénéficier du remboursement des frais kilométriques engagés pour se rendre à une station de transport en commun suffisamment desservie (métro, bus, tramway, RER, train), sous réserve que les quatre conditions suivantes soient cumulativement réunies :

- La station de transport en commun habituellement employée par le salarié n'est pas suffisamment desservie le dimanche pour lui permettre de rejoindre commodément son lieu de travail. En cas de

Handwritten signatures and initials:
A stylized signature,
FC
FLM
EC

litige, il sera systématiquement fait recours au site <http://www.ratp.fr/itineraires/fr/ratp/recherche-avancee>.

- La station de transport en commun de substitution (la plus proche suffisamment desservie) se situe à plus de 2 kilomètres du domicile du salarié (domicile connu de l'Entreprise et apparaissant sur le dernier bulletin de salaire).
- Le salarié utilise son véhicule personnel pour se rendre à la station de transport en commun de substitution.
- Le salarié ne transporte dans son véhicule aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.

Toute demande de remboursement de frais kilométrique devra être faite sur présentation des justificatifs afférents pour chaque dimanche travaillé. En cas de litige portant sur le nombre de kilomètres parcouru avec le véhicule, il sera systématiquement fait recours au site <http://fr.mappy.com>

Les frais kilométriques seront remboursés selon le barème annexé au présent accord (Annexe 4).

Article 4.9 : Covoiturage

Les Parties souhaitent profiter de l'ouverture dominicale pour faciliter le développement du covoiturage au sein de l'Entreprise.

Cette démarche, qui s'inscrit dans le cadre de la politique « Responsabilité Sociale et Environnementale » de l'Entreprise, a pour premier objectif d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés, en réduisant les coûts du transport « domicile – lieu de travail » et en favorisant le partage et la convivialité.

Par ailleurs, elle participe d'une politique plus globale de développement durable, de réduction de la pollution dans les villes et de désengorgement des réseaux routiers. A ce titre, elle rejoint les préoccupations du législateur, lequel incite désormais toutes les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés à faciliter, autant qu'il est possible, les solutions de covoiturage pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail de leurs salariés.

S'agissant d'une pratique sociale nouvelle dans l'Entreprise, les Parties conviennent toutefois de la nécessité de l'encadrer.

Article 4.9.1 : Inscription au covoiturage

Les Parties rappellent que, conformément aux dispositions de l'article 2.2 du présent accord, que la planification des ouvertures dominicales est annuelle (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N) et que les salariés sont appelés chaque année à se porter ou non volontaire pour travailler le dimanche.

Les Parties conviennent d'adopter la même périodicité pour le covoiturage.

En conséquence, il appartiendra à chaque salarié volontaire pour travailler le dimanche et souhaitant bénéficier du dispositif de covoiturage d'en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines entre le **1^{er} et 31 octobre de l'année N-1**, par le biais du formulaire annexé au présent accord (Annexe 5).

Le salarié devra préciser s'il souhaite bénéficier du dispositif de covoiturage en qualité de « conducteur », de « passager » ou de l'un et de l'autre.

Les souhaits des salariés en la matière seront exprimés pour la durée d'une année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N).

Article 4.9.2 : Règles d'utilisation

CP
FC
FLM
EC

Le covoiturage est fondé sur l'accord et la confiance mutuelle du « conducteur » et des « passagers ». Le maintien de cette confiance implique de :

- respecter les modalités d'organisation fixées au préalable (heures et lieux de rendez-vous, ou de dépose) ;
- prévenir les covoitureurs en cas d'indisponibilité (congés, maladie...), dans la mesure du possible, au moins 24h à l'avance ;
- suivre les règles élémentaires de sécurité, d'hygiène et d'amabilité.

Les Parties précisent que le covoiturage ne doit en aucun cas se muer en dispositif de contrôle. En ce sens, l'Entreprise s'interdit formellement toute utilisation des données personnelles des salariés dont elle pourrait prendre connaissance (temps de trajet, heures de départ et d'arrivée, etc.) aux fins de contrôle de leur activité.

Article 4.9.3 : Mesures d'accompagnement

Conformément à ce qui précède et afin de permettre aux collaborateurs volontaires pour travailler le dimanche de réduire leurs frais de transport, les Parties conviennent que tout collaborateur volontaire pour travailler le dimanche et acceptant de transporter, en qualité de « conducteur », des collègues « passagers », bénéficiera des mesures suivantes :

- accès gratuit à une place de stationnement dans le parking situé rue Baudoyé ;
- remboursement des frais kilométriques selon le barème annexé au présent accord, sur présentation des justificatifs afférents (Annexe 6).

Les collaborateurs éligibles au covoiturage en qualité de « conducteur » bénéficieront de ces deux mesures pour chaque dimanche effectivement réalisé.

ARTICLE 5 – ENGAGEMENT EN MATIERE D'EMPLOI

Les Parties considèrent que l'ouverture dominicale doit permettre de maintenir et développer l'emploi au sein de l'établissement « BHV / Marais Rivoli ».

Article 5.1 : Création nette d'emplois

L'ouverture de l'établissement « BHV / Marais Rivoli » le dimanche entraînera une augmentation du nombre de jours d'ouverture du magasin et un besoin supplémentaire de personnel, en particulier dans les filières suivantes :

- vente ;
- accueil-encaissement ;
- flux ;
- sûreté ;
- technique et sécurité ;
- merchandising.

Le passage d'un fonctionnement régulier de 6 jours à 7 jours par semaine permettra la création nette de 150 emplois.

L'Entreprise s'engage à assurer un effectif suffisant (encadrant compris) au bon déroulement de l'activité.

Article 5.2 : Mesures en faveur des publics prioritaires

Les Parties conviennent que l'emploi dominical constitue une opportunité intéressante pour les salariés à temps partiel, les jeunes poursuivant leurs études, pour l'accès des jeunes à un premier emploi, pour l'emploi des seniors et pour l'emploi des travailleurs handicapés ou, plus généralement, des publics en difficulté.

CP
FC
FLM
EC

L'ouverture dominicale en application du présent accord est donc accompagnée d'un volet emploi en faveur des publics listés ci-dessus.

Article 5.2.1 : Travailleurs handicapés, seniors et étudiants

L'Entreprise privilégiera l'embauche ou le maintien dans l'emploi de ces publics, et engagera *a minima* 6 % de travailleurs handicapés et 2 % de seniors sur le total des embauches réalisées du fait de l'ouverture dominicale.

En outre, l'Entreprise s'engage à développer un partenariat avec des associations, organisations publiques et parapubliques permettant de faciliter l'accès à l'emploi pour les populations sensibles.

Article 5.2.2 : Temps partiels

Comme indiqué ci-dessus, l'ouverture dominicale de l'établissement « BHV Marais Rivoli » nécessitera la création de postes « de fin de semaine », et le recrutement de salariés pour les occuper.

Avant toute embauche de ce type, l'Entreprise s'engage toutefois à proposer en priorité le poste correspondant aux salariés à temps partiel appartenant à l'une des filières listées à l'article 1.2 et ayant exprimé leur souhait de travailler le dimanche, d'augmenter leur temps de travail et/ou de travailler le dimanche.

En outre, les Parties conviennent que le développement et la préservation des emplois induits par l'ouverture dominicale doit également conduire l'Entreprise à proposer en priorité aux salariés à temps partiel de l'établissement « BHV Marais Rivoli » d'augmenter leur temps de travail en semaine.

Article 5.3 : Promotion interne

L'ouverture dominicale de l'établissement « BHV Marais Rivoli » supposera également la création de postes de management « de fin de semaine », dont les titulaires seront chargés d'encadrer les salariés travaillant en fin de semaine.

Dans ce cadre, les Parties conviennent de donner priorité à la mobilité interne sur les recrutements externes.

Conscientes du rôle déterminant et central des managers au sein de l'Entreprise, les Parties rappellent toutefois que cette priorité ne devra pas être appliquée au détriment du niveau de compétence requis pour occuper ces postes.

C'est pourquoi elles conviennent de ce qui suit :

- les postes de management créés dans le cadre des ouvertures dominicales seront affichés sur les panneaux direction ;
- au cours des trois semaines suivant cet affichage, le poste à pourvoir sera réservé à la mobilité interne, de sorte qu'aucune procédure de recrutement ne sera engagée ;
- tout candidat interne ayant fait valoir son intérêt pour le poste dans les trois semaines de son affichage bénéficiera d'un premier entretien avec le service recrutement, afin d'étudier l'adéquation entre son profil et le poste à pourvoir ;
- si le profil du candidat interne correspond au poste, ce candidat sera intégré au processus de recrutement ;
- à compétences égales entre un candidat interne et un candidat externe, la priorité sera donnée au candidat interne.

CP
FC
EC
FLM

ARTICLE 6 – ENGAGEMENT EN MATIERE DE FORMATION

Article 6.1 : Création d'un Crédit Temps Formation

Les Parties conviennent de mettre en place un Crédit Temps Formation au bénéfice des salariés embauchés spécifiquement pour travailler en fin de semaine, dont le dimanche.

Ce Crédit Temps Formation sera alimenté à hauteur de 3% du temps de travail dominical. Chaque salarié concerné pourra ensuite faire valoir ce Crédit Temps Formation pour bénéficier d'une formation professionnelle d'entreprise rémunérée.

Article 6.2 : Mesures d'accompagnement

Article 6.2.1 : Parcours d'intégration

Afin de faciliter la prise de poste et l'intégration au sein de l'établissement des salariés recrutés pour travailler en fin de semaine, les Parties conviennent de leur octroyer le bénéfice d'une journée et demie d'intégration dans les 30 jours précédant leur prise de poste.

Cette journée et demie, dont la date de réalisation sera fixée dans le contrat de travail des salariés concernés, sera rémunérée comme du temps de travail effectif.

Elle se déroulera de la façon suivante :

➤ Accueil du salarié nouvellement embauché :

- Présentation et visite de l'entreprise ;
- Remise d'un livret d'accueil ;
- Présentation de ses collègues de travail (équipe du secteur auquel il est affecté).

➤ Formation :

- « A la découverte du BHV / Marais » (voir programme en Annexe 7) ;
- Formation outils (exemple vendeurs : qui veut gagner des clients, encaissements vendeurs...).

Article 6.2.2 : Désignation de « référents »

Conscientes de l'importance d'intégrer parfaitement les salariés recrutés pour travailler en fin de semaine et d'assurer la transmission des valeurs de l'Entreprise et des compétences de son personnel, les Parties conviennent de désigner des « référents » au sein de l'établissement « BHV Marais Rivoli », dont la mission consistera notamment à :

- transmettre leur savoir, leur savoir-faire et leur savoir-être ;
- présenter l'Entreprise et son fonctionnement aux salariés nouvellement recrutés ;
- leur faire la visite des locaux et la présentation ;
- et répondre à l'ensemble de leurs questions pratiques.

Dans les deux mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, l'Entreprise fixera le nombre de référents qu'elle souhaite désigner et lancera un appel à candidature auprès des populations concernées.

D'autres appels à candidatures pourront ultérieurement être effectués si le nombre de référents se révèle ou devient insuffisant, pour quelque raison que ce soit.

En tout état de cause, seuls les salariés volontaires, justifiant de cinq ans d'expérience professionnelle au sein de l'Entreprise et réunissant les prérequis nécessaires en termes d'aptitudes professionnelles et de qualités relationnelles pourront être désignés en qualité de référent.

CP FC
FLM EC

Les collaborateurs retenus bénéficieront d'une formation relative à la transmission du savoir-faire. Dans le cadre de cette formation, ils seront sensibilisés sur la nécessité de transmettre leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être dans le respect des procédures et des valeurs de l'entreprise. A l'issue de cette formation, ils pourront exercer leurs fonctions de référent au sein de l'établissement BHV Marais Rivoli.

ARTICLE 7 – ENGAGEMENT EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE

Article 7.1 : Engagement vis-à-vis des fournisseurs

Les Parties rappellent la nécessité pour les fournisseurs mettant à disposition leur propre personnel au sein de l'établissement « BHV / Marais Rivoli » de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires sur les ouvertures dominicales.

En outre, les Parties conviennent de la nécessité de porter une vigilance toute particulière au respect par les fournisseurs du dispositif du volontariat.

En ce sens, l'Entreprise s'engage, en cas de saisine par l'Observatoire du Travail Dominical dans les conditions prévues à l'article 8.4.1 ci-dessous, à écrire aux fournisseurs concernés pour leur demander de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires afférentes.

Enfin, l'Entreprise s'engage à informer ses fournisseurs, dès la signature du présent accord et à chaque nouvelle entrée d'une marque, des modalités d'organisation et de compensation du travail dominical au sein de l'établissement « BHV / Marais Rivoli ».

Article 7.2 : Engagement vis-à-vis des sociétés prestataires de service

L'Entreprise s'engage à privilégier les entreprises prévoyant des compensations sociales et/ou salariales au travail dominical lors des appels d'offres concernant les contrats de prestations de service de l'établissement « BHV / Marais Rivoli ».

Article 7.3 : Droit de vote

Les partenaires sociaux signataires rappellent que l'Entreprise doit prendre toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés travaillant le dimanche d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.

Par conséquent, dans le cas où un scrutin national et/ou local serait organisé le dimanche, les horaires de travail des salariés concernés devront être adaptés afin que les salariés puissent exercer personnellement leur droit de vote avant ou après leur prestation de travail.

Article 7.4 : Crédit d'heures de délégation supplémentaires pour les délégués du personnel titulaires

Les Parties considèrent que l'ouverture dominicale rend nécessaire la prise de dispositions spécifiques concernant la représentation du personnel.

Les délégués du personnel titulaires, dont les Parties rappellent qu'ils ont pour mission de représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail, disposent aujourd'hui de 15 heures de délégation mensuelles.

Eu égard à l'augmentation du nombre de jours d'ouverture du magasin, les Parties conviennent de porter le crédit d'heures de délégation mensuelles des délégués du personnel titulaires à 17 heures par mois.

CP
FLM EC FG
of-

Article 7.5 : Traitement des heures de délégations effectuées le dimanche

Les Parties rappellent que les représentants du personnel peuvent circuler librement dans l'Entreprise et pourront, s'ils le jugent nécessaire, effectuer des heures de délégation le dimanche dans le respect des règles de prise de ces heures.

Les heures de délégation effectuées le dimanche donneront lieu aux contreparties salariales prévues par le présent accord.

Article 7.6 : Harmonisation de l'amplitude horaire du magasin

En vue d'une harmonisation de l'amplitude horaires de l'établissement « BHV / Marais Rivoli » (magasin principal, BHV / Homme et boutiques extérieures) et compte tenu des changements organisationnels induits par l'ouverture dominicale, la Direction convient de ramener l'horaire de fermeture du mercredi à 20 heures comme pour les autres jours de la semaine, exception faite du dimanche.

S'agissant du dimanche, l'amplitude horaire d'ouverture à la clientèle sera de 11 heures à 19 heures.

ARTICLE 8 – ENGAGEMENT EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL

Article 8.1 : Visite médicale renforcée

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, et sauf périodicité moindre déterminée par le médecin du travail, les salariés ayant travaillé plus de 5 dimanches dans l'année bénéficieront d'une visite médicale annuelle, au cours de laquelle les incidences du travail le dimanche sur leur santé et leur cycle de sommeil seront notamment abordées.

Article 8.2 : Maternité

A titre exceptionnel, et afin de préserver la santé des femmes enceintes, les Parties conviennent d'accorder aux salariées recrutées pour travailler en fin de semaine la possibilité de demander à être affectée sur un poste ne comportant pas de travail dominical pendant toute la durée de leur grossesse.

Cette réaffectation temporaire sera actée par avenant. Elle n'entraînera aucune conséquence contractuelle (ancienneté, rémunération, fonctions...).

A l'issue de sa grossesse, la salariée réintégrera automatiquement son poste d'origine.

Article 8.3 : Forfaits-jour

Les Parties sont attentives au respect de la santé et de la vie personnelle et familiale des salariés en forfait-jour, dont l'amplitude et la charge de travail doivent rester raisonnables.

A cet égard, elles rappellent que le dimanche doit demeurer une journée de travail exceptionnelle, y compris pour ces salariés.

En outre, elles expriment le souhait que les salariés en forfait-jour qui travailleraient exceptionnellement le dimanche n'accomplissent pas d'heures de travail en dehors des horaires d'ouverture du magasin à la clientèle.

Enfin, elles conviennent que les jours de repos des salariés en forfaits-jour non pris en fin de période de référence, du fait du travail dominical, pourront être placés sur leur Compte Epargne Temps (CET), dans les conditions et limites fixées par l'article 12 de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 29 juin 2010 ou de tout accord qui viendrait s'y substituer.

L'Observatoire du Travail Dominical sera particulièrement attentif à la situation des salariés en forfait-jour et à l'atteinte des objectifs visés ci-dessus.

OF CP FC EC
FLM

Article 8.4 : Observatoire du Travail Dominical

Les Parties rappellent que l'ouverture dominicale de l'établissement « **BHV / Marais Rivoli** » doit permettre à l'Entreprise de retrouver une croissance positive, de garantir la pérennité des emplois actuels, et de procéder à l'embauche de nouveaux collaborateurs.

En outre, elles réitèrent leur opposition à la généralisation du travail dominical, et leur désir de préserver la vie sociale et familiale des salariés.

Afin de mesurer les incidences exactes de l'ouverture dominicale, elles estiment donc nécessaire d'instituer un Observatoire du Travail Dominical.

Article 8.4.1 : Missions de l'Observatoire du Travail Dominical (OTD)

L'Observatoire du Travail Dominical aura pour mission de suivre l'application du présent accord afin de veiller :

- D'une part, au respect des règles applicables, notamment en matière de volontariat.

A ce titre les membres de l'OTD pourront aller librement à la rencontre des salariés de l'Entreprise et des démonstrateurs travaillant le dimanche, afin de s'assurer qu'ils n'ont fait l'objet d'aucune pression et que l'expression de leur volontariat est claire et non équivoque.

S'il apparaît aux membres de l'OTD qu'un ou plusieurs des fournisseurs du BHV ne se conforment pas aux règles applicables en matière de volontariat, l'OTD pourra saisir la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise d'une demande de rappel aux règles. L'Entreprise adressera, dans les 15 jours suivants cette demande, un courrier aux fournisseurs concernés leur demandant de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires relatives au volontariat. Une copie de ces courriers sera remise à l'Observatoire du Travail Dominical.

- D'autre part, à l'atteinte des objectifs affichés en matière d'emploi et de formation.

A cette fin, le Bilan Social de l'Entreprise couvrant la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2014 est annexé au présent accord (Annexe 8).

Par ailleurs, l'OTD aura également pour mission d'évaluer l'incidence du travail dominical sur la vie familiale et social des salariés, ainsi que sur leur santé. Pour cela, elle s'appuiera sur le rapport « santé au travail » établi par le médecin du travail et remis chaque année aux Instances Représentatives du Personnel.

Enfin, l'OTD aura pour tâche d'étudier et d'apporter une réponse aux demandes de modification de la répartition de leurs jours de travail des salariés travaillant habituellement le samedi, dans les conditions de l'article 4.3 du présent accord.

Article 8.4.2 : Composition de l'Observatoire du Travail Dominical

Les Parties rappellent que le champ d'intervention de l'Observatoire du Travail Dominical est strictement limité à la question des ouvertures dominicales, et qu'il ne saurait se substituer aux prérogatives des Instances Représentatives du Personnel permanentes et de droit que sont le Comité d'Etablissement et le CHSCT de l'établissement « **BHV / Marais Rivoli** ».

Afin de garantir une parfaite coordination entre ces deux Instances Représentatives du Personnel et l'Observatoire du Travail Dominical, les Parties conviennent qu'il soit composé de la manière suivante :

- 2 représentants de la Direction des Ressources Humaines ;
- 2 représentants par organisation syndicale représentative ;

Le médecin du travail sera invité à chacune des réunions de cet Observatoire.

Handwritten signatures and initials: *FC*, *FLM*, and a large signature.

Article 8.4.3 : Présidence et Secrétariat de l'Observatoire du Travail Dominical

Les Parties conviennent de confier la Présidence de l'Observatoire du Travail Dominical au représentant légal de l'Entreprise.

Les Parties conviennent d'instaurer un Secrétariat assurée par un représentant des organisations syndicales représentatives.

Le Secrétaire est désigné par les représentants des organisations syndicales siégeant au sein de l'OTD. La désignation se fera à main levée, ou à bulletin secrets en cas de demande expresse de l'un des membres de l'OTD.

Article 8.4.4 : Fonctionnement de l'Observatoire du Travail Dominical

L'Observatoire du Travail Dominical se réunira au moins une fois par mois. Exceptionnellement, il pourra se réunir à la demande motivée de l'Entreprise ou de l'une des organisations syndicales représentatives.

La première réunion de l'Observatoire du Travail Dominical devra se tenir dans le mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord. L'ordre du jour de cette réunion comprendra notamment les points suivants :

- critères et modalités de désignation des cinq salariés non élus ;
- modalités de fonctionnement de l'Observatoire et adoption, le cas échéant, d'un règlement intérieur ;
- examen des demandes de modification de la répartition des jours de travail formulées en application des articles 4.1 et 4.3 du présent accord.
- désignation du Secrétaire de l'Observatoire, dans les conditions prévues par l'article 8.4.3 du présent accord.

L'Observatoire du Travail Dominical prendra ses décisions à la majorité de ses membres.

Article 8.4.5 : Moyens mis à la disposition des membres de l'Observatoire du Travail Dominical

Afin de mener à bien ses missions, l'Observatoire du Travail Dominical bénéficiera d'un « budget expertise » d'un montant de 10.000 euros pour sa première année de fonctionnement, et d'un montant de 5.000 euros pour les années suivantes.

Ce budget a pour objet de permettre à l'Observatoire du Travail Dominical de se faire accompagner par un ou plusieurs experts dans le cadre de sa mission d'évaluation des incidences du travail dominical sur la vie sociale, la vie familiale et la santé des collaborateurs.

Par ailleurs, chaque membre de l'Observatoire ne disposant pas déjà d'un crédit d'heures de délégation (hors les représentants de la Direction des Ressources Humaines), se verra octroyer un crédit de cinq heures de délégation par mois en vue d'accomplir ses missions.

En tout état de cause, le temps passé en réunion sera assimilé à du temps de travail effectif et payé comme tel.

ARTICLE 9 – DISPOSITIF DE REMUNERATION VARIABLE DES VENDEURS

Les Parties conviennent que, compte tenu de son objet et de ses perspectives économiques et sociales, le nouveau projet d'entreprise incluant l'ouverture dominicale nécessite le maintien d'un dispositif de rémunération variable simple et attractif pour les vendeurs.

En conséquence de quoi, les vendeurs perçoivent une rémunération variable mensuelle calculée selon l'indice de réalisation du chiffre d'affaire mensuel du secteur auquel ils sont affectés, par rapport à l'objectif fixé.

FLM CP EC
Off

Le montant de cette rémunération variable mensuelle correspond à un pourcentage du salaire fixe mensuel brut. Elle varie selon le barème suivant :

Indice de réalisation	% de salaire fixe
De 90,00 à 91,99	1 %
De 92,00 à 92,99	2 %
De 93,00 à 93,99	3 %
De 94,00 à 94,99	4 %
De 95,00 à 95,99	5 %
De 96,00 à 96,99	6 %
De 97,00 à 97,99	7 %
De 98,00 à 98,99	8 %
De 99,00 à 99,99	9 %
De 100,00 à 100,99	10 %
De 101,00 à 101,99	11 %
De 102,00 à 102,99	12 %
De 103,00 à 103,99	13 %
De 104,00 à 104,99	14 %
De 105 à 105,99	15 %
De 106 à 106,99	16 %
De 107 à 107,99	17 %
De 108 à 108,99	18 %
De 109 à 109,99	19 %
A partir de 110 et plus	20 %

Ce dispositif annule et remplace les précédents dispositifs de rémunération variable applicable aux vendeurs.

ARTICLE 10 – ENGAGEMENT NATIONAL

Les Parties rappellent que l'ouverture du BHV / Marais Rivoli tous les dimanches devrait contribuer au redressement de l'enseigne en générant un chiffre d'affaire supplémentaire.

Dans ces conditions, l'Entreprise s'engage à ne procéder à la fermeture d'aucun de ses magasins pendant la durée d'application de cet accord.

ARTICLE 11 – DISPOSITIONS FINALES

Article 11.1 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le Présent Accord entrera en vigueur au plus tard le 1er juillet 2016.

Il est établi pour une durée déterminée de 3 ans et renouvelable par tacite reconduction pour une nouvelle durée de 3 ans.

Si l'une des parties signataires entend faire échec à la reconduction tacite du présent accord, elle devra en aviser les autres parties signataires par lettre recommandée 3 mois avant l'arrivée à échéance de la durée de 3 ans.

CP
FC
EC
FLM

Article 11.2 : Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une quelconque des Parties.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des autres Parties, et être accompagné de la liste des points dont la révision est demandée ainsi que d'un projet d'avenant ou d'accord, à défaut de quoi elle ne sera pas valable et ne produira aucun effet.

La demande de révision peut concerner la totalité du présent accord ou ne viser qu'une ou plusieurs de ces dispositions. En cas de demande de révision valable, des discussions devront s'engager dans les trois mois suivant la date de la première présentation de la demande de révision des parties signataires.

Article 11.3 : Anticipation du terme de l'accord

Compte tenu du caractère nouveau de l'ouverture dominicale et des enjeux économiques qui y sont associés, les Parties conviennent de la possibilité d'anticiper le terme du présent accord à l'unanimité de ses signataires ; sous réserve de l'accord unanimes des parties signataires.

Article 11.4 : Publicité

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés dans le mois de son entrée en vigueur.

Il sera également affiché dans l'entreprise.

Article 11.5 : Notification et dépôt

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition de huit jours, il sera déposé, à la diligence de la Société :

- en deux exemplaires (dont un sous forme électronique), auprès de la DIRECCTE ;
- en un exemplaire auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

CP
EC FC
FLM

Fait à Paris, le 22/04/2016 en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publication.

Pour la société BHV Exploitation, intervenant pour le compte de l'établissement « BHV / Marais Rivoli » :

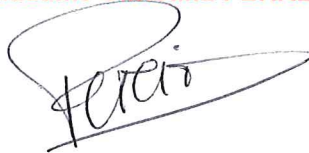
M. Fathallah CHAREF



Pour les organisations syndicales représentatives :

Le syndicat CGT, Madame Gaëlle BARBE et Mme Florine BIAIS

Le syndicat Sud-Solidaires BHV, Madame Christina PERREIRA et M. François LE MENUET



Le syndicat CFTC-CSFV, Madame Nathalie SCHIRK et M. Eric MAMOU

Le syndicat SNCNB-CFE-CGC, Monsieur Olivier MARGUET et M. Emmanuel COLLIN



ANNEXES