

25 OCT. 2023

CFE - CGC

9 rue du Rocroy

75 010 PARIS

A la Plaine Saint Denis, le 23 octobre 2023

Courrier recommandé avec AR 1A 101 638 2483 2

Objet : Notification de L'Accord relatif au travail le dimanche de la Générale de Téléphone 2023

Madame, Monsieur,

Veuillez trouver ci-joint un exemplaire de L'Accord relatif au travail le dimanche Générale de Téléphone 2023 conclu au sein de la société Générale de Téléphone.

Cet accord a été signé par 5 organisations syndicales : CFDT, CFTC, CFE-CGC, Orange Ensemble, UNSA et la Direction.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Thierry Mabiala

Assistant Relations Sociales

Pour Frédéric HECK

Directeur des Ressources Humaines



ACCORD RELATIF AU TRAVAIL LE DIMANCHE
GENERALE DE TELEPHONE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Générale de Téléphone SA
Société Anonyme au capital de 37 962 376 €
Inscrite au Registre du Commerce de Bobigny sous le numéro 437 723 844
Siège au, 50 avenue du Président Wilson, Bâtiment 134 à la Plaine Saint Denis
93210

Représentée par Frédéric HECK
Agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,
Ci-après dénommée l'Entreprise,

D'une part,

Les Organisations syndicales représentées par :

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Pour la CFE-CGC,

Pour Orange Ensemble

Pour l'UNSA,

D'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre de l'extension de son réseau de point de vente, la Générale de téléphone est amenée à exploiter le magasin d'Aéroville, situé au sein du centre commercial du même nom présent en Ile-de-France. Ce centre commercial, situé en proximité de l'aéroport de Roissy présente la spécificité d'être ouvert tous les dimanches de l'année. La Générale de téléphone souhaite comme les autres commerces du centre commercial ouvrir de manière courante le dimanche.

La Direction et les organisations syndicales représentatives, comme ils en avaient posé le principe les années précédentes pour tout nouveau magasin concerné par le travail dominical, ont décidé de se réunir afin de poser ensemble les principes et garanties encadrant le travail le dimanche pour le magasin d'Aéroville. Ces derniers sont identiques à ceux du magasin d'Avant Cap, seul autre magasin de la société exerçant une activité commerciale dominicale régulière.

Le présent accord ne vaut en conséquence que pour les deux magasins précités comme le rappelle son article 1. Tout ajout d'un nouveau magasin engage les parties à se réunir de nouveau afin de se mettre d'accord autour d'un texte complémentaire.

Les parties soulignent l'importance du principe du volontariat pour le travail dominical ainsi que sa réversibilité. Ils conviennent également de la nécessité de veiller dans le cadre de ses magasins ouverts de manière régulière le dimanche à créer les conditions propices à une déconnexion du travail notamment pour les managers.

ARTICLE 1. SALARIES CONCERNES PAR L'ACCORD

Sont concernés par le présent accord tous les salariés pouvant être amenés à travailler le dimanche dans les magasins d'Aéroville et d'Avant Cap.

Tous les postes de travail existants dans ces magasins ouverts chaque dimanche offrent la possibilité du travail le dimanche.

ARTICLE 2 – GARANTIES DES SALARIES EN CAS DE DEROGATION AU REPOS DOMINICAL

2.1. Principe du volontariat

Les salariés volontaires donnent leur accord pour travailler le dimanche. L'expression de cet accord se fait de manière formelle sur la base du formulaire joint au présent accord en annexe. Ce document est conservé dans le dossier du personnel du salarié.

La feuille de recueil du volontariat pour travailler le dimanche permet au salarié de porter à la connaissance de l'entreprise ses souhaits concernant le travail le dimanche. L'entreprise s'engage à prendre en compte les souhaits de rythmes concernant le travail le dimanche exprimés par le salarié, lorsque l'organisation du magasin le permet.

À la suite des souhaits émis, en début d'année ou en cours d'année, le manager reviendra vers le salarié pour lui indiquer si le rythme sollicité est possible au sein du magasin pour l'année. Si le rythme souhaité n'est pas possible, le salarié pourra annuler sa demande ou modifier le rythme souhaité.

En cas d'arrêt du travail régulier le dimanche à l'initiative de l'entreprise, cette dernière garantit que durant six mois le salarié touchera une rémunération variable commerciale égale à la valeur la plus élevée entre :

- La rémunération variable commerciale calculée dans le cadre de la nouvelle affectation
- Et la moyenne de la rémunération variable commerciale correspondant à la moyenne des 12 derniers mois perçue par le salarié lorsqu'il était affecté dans un magasin ouvert tous les dimanches

2.2. Réversibilité du volontariat

Le salarié a la possibilité de revenir sur son choix initial de travailler le dimanche. C'est le principe de réversibilité qui vient compléter celui du volontariat. Les paragraphes suivants viennent préciser les modalités pratiques de cette réversibilité du volontariat.

2.2.1. Principes encadrant la réversibilité du volontariat.

À tout moment, un salarié pourra faire connaître sa décision de modifier son rythme de travail le dimanche voir de ne plus travailler les dimanches.

En cas de d'évolution du rythme ou de renonciation au travail le dimanche, le salarié devra en informer par écrit sa ligne managériale et son assistant(e) RH par mail. Cette information se fera en utilisant la feuille de recueil du volontariat pour travailler les dimanches figurant en annexe du présent accord.

La renonciation du salarié à travailler le dimanche ou la modification du rythme du travail du dimanche prend effet 3 mois après la notification écrite à la Direction des Ressources Humaines.

Ce délai peut être réduit jusqu'à être supprimé en cas de circonstances exceptionnelles résultant d'une urgence.

2.2.2. Autres précisions.

S'agissant des femmes en situation de grossesse (sur présentation d'un certificat médical) ou ayant accouché, la renonciation au travail du dimanche s'effectue sans préavis, conformément aux dispositions légales.

Si un salarié souhaite, ultérieurement, travailler à nouveau le dimanche, il doit exprimer formellement son volontariat comme évoqué plus haut.

2.3. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Chaque salarié volontaire, en dehors du personnel recruté spécifiquement pour le travail du dimanche) travaillera 3 dimanche sur 4 au maximum, sauf en cas de situations exceptionnelles (congés payés, absences, ...)

Chaque salarié recruté spécifiquement pour le travail du dimanche pourra bénéficier, s'il le souhaite, de 6 dimanches de repos par an, à prendre par roulement, en fonction des nécessités d'organisation du magasin. La semaine où le dimanche n'est pas travaillé, un jour habituellement non travaillé le sera. Il devra en informer préalablement son Directeur de magasin, par écrit, en respectant un délai de prévenance d'un mois. Les dates seront définies en concertation avec son directeur de magasin.

L'organisation du magasin privilégiera également le roulement des salariés amenés le dimanche à effectuer les ouvertures et fermetures du magasin. Dans ce cadre, le management sera attentif à prendre en compte autant que possible les situations spécifiques à chaque salarié dans le cadre des roulements liés cette fois à la planification du travail le dimanche (par exemple la mise en place d'une garde d'enfants alternée, ...).

Les parties considèrent souhaitable la définition d'un jour de repos fixe pour les salariés travaillant les dimanches dans les magasins visés par l'accord. La feuille de souhait permettra aux salariés d'exprimer à cet égard leur préférence et le choix final revient à la ligne managériale du magasin.

2.4. Prise en compte de la période des scrutins électoraux

Si nécessaire, le planning de travail sera aménagé par le directeur de magasin de manière à laisser la possibilité aux salariés d'aller voter. Ces aménagements seront notamment réalisés pour permettre l'exercice du droit de vote avant ou après chaque vacation.

2.5. Réaffirmation de l'accompagnement du salarié dans le cadre de son parcours professionnel.

Le management veillera à ce que les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficient d'un parcours de formations, d'un accompagnement et de perspectives professionnelles identiques aux salariés ne travaillant pas habituellement ce jour.

ARTICLE 3 : CONTREPARTIES ACCORDEES AUX SALARIES TRAVAILLANT LE DIMANCHE EN MATIERE DE REMUNERATION ET DE REPOS

3.1. La majoration de la rémunération et l'octroi d'un repos compensateur

La majoration de chaque dimanche travaillé est égale au montant le plus avantageux entre la rémunération représentant 100% des heures réellement réalisées et la rémunération représentant 1/30e de leur salaire de base mensuel.

Le travail du dimanche interviendra nécessairement dans le cadre de l'horaire collectif en vigueur au sein de l'Entreprise, à savoir qu'il fera partie intégrante, pour les salariés à temps complet, des 35 heures hebdomadaires (du lundi au dimanche).

Les salariés travaillant un dimanche bénéficieront donc en compensation d'un repos hebdomadaire fixé un autre jour de la semaine, de façon à assurer 2 jours de repos par semaine aux salariés.

Cette journée sera accordée dans la semaine du dimanche travaillé (du lundi au dimanche).

En cas de fermeture fixe du magasin, il sera préconisé l'attribution de 2 jours de repos consécutifs : un jour sera fixé par le responsable de magasin en charge d'établir les plannings et l'autre jour sera fixé en concertation avec le salarié.

L'attribution des jours de repos, des jours fériés, et la construction des plannings se feront en toute équité entre les salariés. Le management dispose des marges de manœuvre pour faire face aux situations exceptionnelles telles que la maladie d'un salarié, une naissance ...

Si l'employeur met fin au travail dominical tel que défini dans le présent accord, le salarié bénéficiera d'une intégration dans le salaire de base de la moyenne des majorations sur le salaire fixe liées au travail dominical depuis son entrée dans le dispositif de travail dominical régulier.

3.2. Compensation des charges induites pour la garde d'enfants ou les personnes à charge

Le salarié ayant un enfant de moins de 15 ans pourra bénéficier d'un Chèque Emploi Service Universel (CESU) s'il le souhaite. Il n'y a pas de limitation d'âge pour les parents ayant un enfant handicapé.

Par ailleurs, le salarié ayant la qualité d'aidant familial selon le Code de l'action sociale et des familles vis-à-vis d'ascendants dépendants pourra également bénéficier d'un chèque CESU.

Il en est de même pour les salariés intervenant en qualité de « proche aidant » auprès d'une personne en perte d'autonomie.

La valeur de ce chèque CESU sera de 70 euros pour chaque dimanche travaillé, l'Entreprise finançant 60% de cette valeur.

La valeur de ce chèque sera majorée de 10 euros par enfant supplémentaire dans la limite de 100 euros. En tout état de cause, il sera attribué un seul chèque CESU par foyer indépendamment du nombre d'enfants.

Ainsi, chaque salarié pourra bénéficier d'un chèque CESU d'une valeur de 90 euros pour deux enfants ou d'une valeur de 100 euros pour trois enfants et plus.

Tout salarié devra faire parvenir préalablement à son référent RH les justificatifs nécessaires (copie du livret de famille, déclaration fiscale, attestation médicale ...).

ARTICLE 4 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

En contrepartie de la possibilité de travailler le dimanche, l'Entreprise s'engage à limiter le recours à des contrats à durée déterminée (sauf pour le remplacement de salariés absents).

L'entreprise s'engage à procéder à des embauches supplémentaires dans les magasins situés en zone commerciale, zone touristique, zone touristique internationale ou au niveau des gares d'affluence exceptionnelle, amenés à ouvrir le dimanche.

En outre, l'entreprise s'engage pour les postes comportant le travail du dimanche à embaucher prioritairement des étudiants afin de permettre de financer leurs études, les publics prioritaires au sens de la branche et des personnes en situation de handicap.

ARTICLE 5 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission, dont le rôle est de suivre l'application de l'accord, est créée.

Elle est composée de représentants de la Direction et d'une délégation syndicale composée de 2 personnes par organisation syndicale signataire du présent accord. Elle se réunira une fois par an au cours du premier trimestre de l'année.

Si un différend venait à survenir entre les parties quant à l'interprétation du présent accord, les parties signataires s'engagent à saisir la commission de suivi qui devra se réunir dans les 15 jours afin de proposer toutes suggestions en vue de la solution du différend.

La Direction rédigera un compte rendu de ces réunions et l'adressera aux participants.

ARTICLE 6 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Les parties ont souhaité que le présent accord soit un accord à durée déterminée.

Le présent accord prend effet le 1er novembre 2023 pour une durée de 3 ans.

Il cessera de s'appliquer à la même date que l'accord initial, soit au 31 octobre 2026.

ARTICLE 7 : DENONCIATION OU REVISION DE L'ACCORD

Toute dénonciation ou révision de l'accord se fera selon les dispositions légales en vigueur

ARTICLE 8 : DEPOT DE L'ACCORD

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives. Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny en un exemplaire. Le présent accord et les pièces accompagnant le dépôt seront également transmis à la DREETS par voie dématérialisée via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Fait à La Plaine Saint Denis, le 12/10/2023

Générale de Téléphone SA

Le Directeur des Ressources Humaines

Frédéric HECK

Frédéric HECK

✓ Certified by  yousign

Les organisations syndicales

Pour la CFDT <i>Anne-Sophie CAMON MORE</i> ✓ Certified by  yousign	Pour la CFE-CGC <i>Hervé GOLETTTO</i> ✓ Certified by  yousign	Pour la CFTC <i>Isabelle HOLFELTZ</i> ✓ Certified by  yousign
Pour Orange Ensemble <i>Audrey SIMONI</i> ✓ Certified by  yousign	Pour l'UNSA <i>Nadège Potart</i> ✓ Certified by  yousign	

ANNEXE 1 : FEUILLE DE RECUEIL DU VOLONTARIAT
POUR TRAVAILLER LE DIMANCHE

(zones commerciales, zones touristiques, zones touristiques internationales, gares
d'affluence exceptionnelle et leur emprise)

Nom :

Prénom :

Etablissement :

Cochez la case correspondant à votre situation et à votre choix.

- Je suis volontaire pour travailler le dimanche**
- Je ne suis plus volontaire pour travailler le dimanche***

Rythmes souhaités par le salarié (exemple : trois dimanche sur quatre, deux dimanches sur quatre, un dimanche sur quatre...)

a)

.....

.....

.....

b) Jours de repos fixe souhaité par le salarié :

Fait à le

Signature :

L'accord relatif au travail le dimanche qui vous concerne est disponible sur l'intranet de l'entreprise, rubrique RH, sous rubrique Politique RH puis Accords et conventions => Actualité entreprise - accords

** Demande possible à tout moment dans l'année et/ou au cours du mois de janvier selon les conditions et modalités précisées dans l'accord sur le travail le dimanche*