

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société Toys"Я"Us, dont le siège social est situé 2 rue Thomas Edison, ZI La Remise, 91044 EVRY CEDEX, représentée par Monsieur Laurent PROUX, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise :

- Le syndicat CFDT, représenté par Madame Pascale HASPEL, en sa qualité de Déléguée Syndicale Cadre, et Madame Christelle JORDAN, Déléguée Syndicale Nationale,
- Le syndicat CFTC, représenté par Monsieur Michel FERRER, Délégué Syndical Central et Monsieur Laurent SAINT-MICHEL, Délégué Syndical,
- Le syndicat CFE-CGC, représenté par Monsieur Lionel CABERO, en sa qualité de Délégué Syndical Central et Monsieur Michael HERARDOT, Délégué Syndical,

D'autre part.

f. LSA ^{to} *nf* *g*

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre des nouvelles obligations de l'article 2-IV de la Loi 2009-974 du 10 août 2009 relative aux dérogations au repos dominical.

Il a pour objet de définir les contreparties accordées aux salariés de la société Toys"Я"Us, privés de repos dominical.

Cet accord concerne l'ensemble des points de vente de l'entreprise :

- Présent sur une commune d'intérêt touristique ou thermale
- Présent sur une zone touristique d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente
- Présent sur un Périmètre d'Usage de Consommation Exceptionnel (PUCE)
- Ouverture exceptionnelle du dimanche dans le cadre des autorisations du maire pour 5 dimanches par an

Cette diversité de situations a conduit la société Toys"Я"Us et les organisations syndicales à rechercher une certaine homogénéité et équité dans la gestion et le traitement des contreparties au travail dominical.

Après discussions, les parties ont convenu des dispositions qui suivent :

Article 1 Salariés concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de la société, quelque soit la nature de son contrat et de sa catégorie professionnelle.

Article 2 Catégorie d'établissements concernée

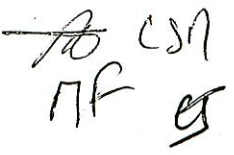
La recherche d'homogénéité affichée dès le début des discussions, a conduit les parties à définir deux catégories distinctes d'établissements :

Catégorie 1

Les établissements pouvant prétendre aux dérogations au repos dominical telles que définies par la Loi 2009-974 du 10 août 2009 et inhérentes à une présence sur une commune touristique ou thermale, **ou** un PUCE.

Catégorie 2

Les établissements bénéficiant exclusivement d'une dérogation accordée par le maire pour 5 dimanches au cours d'une même année (Art. L.3132-26 du Code du travail), et les établissements du Siège et de l'Entrepôt travaillant exceptionnellement le dimanche suite à l'obtention d'une dérogation demandée auprès de l'administration.

f.  CSN
NF
E

En plus du paiement de leurs heures travaillées, pour les non cadres, ou de leur journée de travail, pour les cadres, les salariés affectés à la catégorie 2 perçoivent des contreparties définies par les dispositions de l'article L.3132-27 du Code du travail.

Les parties conviennent de n'apporter aucune modification aux modalités actuellement en vigueur au sein de l'entreprise et les rappellent ci-dessous :

- Une majoration du taux horaire de 100% sur la base des heures effectivement travaillées pour les non cadres (le taux horaire pris en considération intégrant la prime d'ancienneté), et une majoration forfaitaire de 9% du salaire de base mensuel pour les cadres.
- Un repos compensateur équivalent au nombre d'heures réellement travaillées pour les non cadres, et équivalent à un jour dans le compteur d'annualisation pour les cadres.
- Un respect du principe de volontariat.

Les parties se sont, en conséquence, attachées à ne traiter que les établissements de la catégorie 1 dans les dispositions ci-après.

Article 3 Contreparties

Les dispositions fixées ci-dessous ne concernent donc que les salariés affectés aux établissements pouvant prétendre aux dérogations au repos dominical telles que définies par la Loi 2009-974 du 10 août 2009 et inhérentes à une présence sur une commune touristique ou thermale, ou un PUCE.

3.1 Nombre de dimanches travaillés

Afin de prendre en compte la saisonnalité de l'activité, mais aussi des variations de fréquentation de chaque établissement, les parties ont convenu de limiter le nombre de d'ouvertures dominicales de la façon suivante :

- Ouverture possible pour tous les dimanches situés entre le 1^{er} octobre de l'année N et le 31 janvier de l'année N+1.
- 10 dimanches maximum au choix, au cours de la période allant du 1^{er} février au 30 septembre de la même année.

Sont exclus de ces limites, les magasins éligibles aux PUCE dont les ouvertures dominicales sont déjà établies à la date de signature du présent accord, et ceci pour la totalité des dimanches de l'année.

Les établissements concernés par cette exclusion sont : Plaisir, Orgeval, Eragny, La Défense, Villebon, Ormesson et Sainte Geneviève des Bois.

Handwritten signatures and initials: a vertical line, "NB", "AF", "CSM", and "ES".

Il est convenu que les magasins pouvant maintenir leurs ouvertures sur l'ensemble des dimanches de l'année bénéficieront des dispositions des articles 3.2 à 3.4.

3.2 Majorations

Les parties ont convenu de majorer la rémunération des salariés travaillant le dimanche.

Le calcul de la rémunération des dimanches sera fonction de la catégorie professionnelle du salarié :

- **Employé et Agent de Maîtrise :**

Le travail dominical sera indemnisé par une majoration du taux horaire de 100% sur la base des heures effectivement travaillées (le taux horaire pris en considération intégrant la prime d'ancienneté).

- **Catégorie Cadre :**

Le travail effectif d'un dimanche entrainera une indemnisation forfaitaire complémentaire de 9% du salaire de base.

3.3 Volontariat

Les partis réaffirment le caractère particulier de la journée du dimanche dans l'organisation de la vie familiale et privée du salarié. En conséquence, les partis mettent en avant le principe du volontariat au travail dominical et adoptent les dispositions suivantes :

- Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche.
- Le directeur affichera le 1^{er} de chaque mois la liste des dimanches ouverts le mois suivant.
- Les salariés volontaires communiqueront à leur responsable, avant le 10 de chaque mois, leurs disponibilités sur les dimanches du mois suivant en fonction de la liste présentée ci-dessus.
- A compétences égales entre plusieurs salariés souhaitant travailler le même dimanche, le Directeur du magasin veillera au respect de l'équité du nombre de dimanches travaillés entre les différents volontaires.
- Le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ni un motif de sanction ou de licenciement. De même, le refus de travailler le dimanche ne pourra pas être pris en considération pour refuser d'embaucher.
- Aucune mesure discriminatoire, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, ne saurait être prise à l'encontre d'un salarié refusant de travailler le dimanche.

- Chaque salarié qui se sera déclaré formellement volontaire, peut à tout moment renoncer à ce principe. La réversibilité du volontariat devra être communiquée par écrit et se verra appliquée avec un délai de préavis d'un mois.

3.4 Temps de travail

L'organisation du temps de travail et donc la planification des ressources dans le cadre de l'ouverture sept jours sur sept de l'établissement devra être effectuée en respectant impérativement la prise d'un jour de repos hebdomadaire après une succession de six jours travaillés.

Cette prise de repos devra être effective quelque soit la catégorie professionnelle du salarié.

L'ensemble des dispositions relatives aux temps de travail, définies par l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail du 2 avril 1999 et de ses différents avenants, restent inchangées.

3.5 Engagements en termes d'emploi

Les établissements concernés par une augmentation de leur nombre d'ouvertures dominicales adapteront leurs effectifs en fonction de la croissance effective de leur activité.

L'adaptation des ressources nécessaires prendra les formes suivantes :

- Proposition aux salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée, d'augmenter leurs bases horaires contractuelles.

Et / Ou

- Création de nouveaux postes, dont le nombre et la base horaire seront définis en fonction de l'évolution réelle de l'activité.

Les postes ainsi créés seront ouverts à l'ensemble des candidats en tenant compte des prérogatives de la société en termes d'accès à l'emploi des personnes handicapées et des séniors.

Article 4 Dispositions finales

4.1 Durée - Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et prend effet à compter de la date de signature.

Le présent accord prendra effet pour chacun des magasins lorsque les arrêtés préfectoraux des sites concernés seront officiellement publiés. Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

CSN
P. NF AB ES

A cet effet, la partie qui souhaiterait une révision du présent accord demandera l'ouverture de la procédure de révision par l'envoi d'une lettre recommandée AR précisant l'objet de sa demande de révision à l'ensemble des parties signataires.

Ces dernières s'engagent à se réunir pour envisager la révision du présent accord dans un délai d'un mois à compter de la demande de révision précitée. Il est précisé que la direction convoquera aux réunions de négociation l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Conformément aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis fixé à trois mois.

4.2 Clause de revoyure

Les parties signataires ont convenu d'inscrire une clause de revoyure au présent accord, dans l'hypothèse où l'un des cas suivants se présenterait :

- Modification substantielle des modalités relatives au travail dominical, définies par les textes et décrets en vigueur à la date de signature du présent accord.
- Création autour d'un des points de vente de la société Toys"Я"Us d'une habitude d'ouverture dominicale permanente sur une zone commerciale ou centre commercial en zone PUCE ou touristique - moyennant que la rentabilité économique d'une ouverture permanente de ce site soit démontrée.

4.3 Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

4.4 Dépôt et publicité de l'accord

En application des dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et en un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

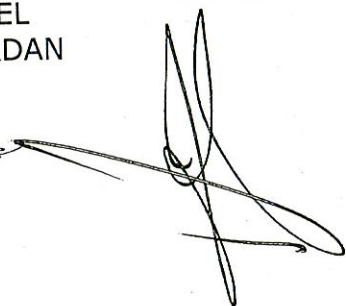

*P. Af CSN
TO ES*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

A Evry, le 20 novembre 2009

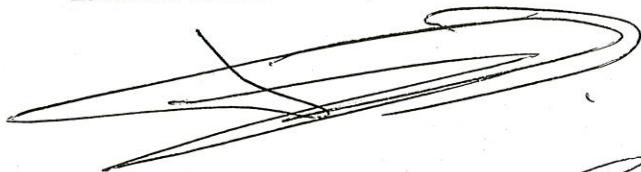
Pour l'Organisation Syndicale CFDT
Pascale HASPEL
Christelle JORDAN



Pour la Société Toys"Я"Us
Laurent PROUX



Pour l'Organisation Syndicale CFTC
Michel FERRER
Laurent SAINT-MICHEL



Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC
Lionel CABERO
Michael HERARDOT