

BUT

ACCORD DU GROUPE BUT RELATIF A LA REALISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

ENTRE LES SOUSSIGNES

Les sociétés visées à l'article 5

Représentées par Monsieur Frédéric CLAVIERE-SCHIELE

En sa qualité de Directeur Général des Ressources Humaines et de Relations Sociales

D'une première part

ET

Monsieur Dominique JOUASSIN

Pour le syndicat CFDT

Madame Sabah BACHIR

Pour le syndicat CFE/CGC

Monsieur Lakdar BELHADRI

Pour le syndicat CFTC

(en attente de désignation) *BARRY Bertrand*
Pour le syndicat CGT

Monsieur Lucien CLAUDE

Pour le syndicat FO

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIVRA AU TITRE D'UN ACCORD

Handwritten notes and signatures:
k
BB
SB
H/W

Préambule

Le lundi de Pentecôte était avant 2004 un jour férié comme les autres, puis la loi sur la journée de solidarité lui a donné un statut particulier.

Depuis 2004, la loi sur la journée de solidarité impose :

- pour l'employeur une contribution financière de 0,30% assise sur la totalité des rémunérations à sa charge sans que la contrepartie de travail soit nécessaire (le lundi de Pentecôte n'étant pas avant 2004, en règle générale, un jour férié travaillé dans de nombreux sites du groupe),
- pour l'ensemble des salariés, une journée de travail supplémentaire sans majoration de rémunération.

De plus, depuis sa mise en place par la loi, les modes d'organisations trouvés dans les entreprises mais également, dans les administrations ne sont pas harmonisés et il n'est pas possible de fixer un régime cohérent, compréhensible et accepté par tous.

Au sein du groupe BUT comme dans d'autres entreprises, l'ancienne loi conduisait à travailler dans certains entités le lundi de Pentecôte au titre de la journée de solidarité. L'application de cette disposition légale emportait une opposition répétée d'organisations syndicales.

Une nouvelle loi en cours de discussion devant le parlement et la proposition prévoit d'offrir « d'avantage de souplesse à ce dispositif pour permettre plus d'efficacité pour les entreprises et plus d'acceptabilité par les salariés dans les modalités d'accomplissement de cette journée...

Tout en réaffirmant le principe de la journée de solidarité, le texte vise à donner une entière liberté aux partenaires sociaux au sein de l'entreprise... pour fixer les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité les plus adaptées aux besoins de l'entreprise »

Pour autant, cette nouvelle loi ne reviendrait ni sur la charge supplémentaire pour l'employeur liée à une contribution financière de 0,30% assise sur la totalité des rémunérations à sa charge ni, pour l'ensemble des salariés, sur la journée de travail supplémentaire sans majoration de rémunération.

Les parties signataires reconnaissent qu'elles ont déjà largement débattu au cours des mois de décembre 2007 et janvier 2008 sur des adaptations qui devraient être mises en œuvre pour la journée de solidarité.

Au regard des orientations de la loi nouvelle, la direction et les organisations syndicales signataires reconnaissent qu'il doit être mis en œuvre, dès 2008, au sein du groupe BUT un régime adapté dans le cadre de la loi nouvelle.

Elles considèrent également qu'il convient de traiter prioritairement ce dossier dans un cadre conventionnel afin que la nouvelle législation puisse être appliquée sans délai et les salariés informés le plus rapidement possible.

Handwritten signatures and initials: BB, 88, and other marks.

Article 1 : Le lundi de Pentecôte, jour férié comme les autres.

Le lundi de Pentecôte est, à partir de 2008, au sein du groupe BUT, un jour férié comme les autres.

Cette journée pourra donc être travaillée au même titre que les autres jours fériés et bénéficiera alors du même régime de rémunération que ceux-ci.

Comme pour les autres jours fériés, le principe d'une activité sur le lundi de Pentecôte ne peut s'entendre que s'il existe, pour un magasin, un besoin économique de maintenir une activité au regard de la situation dans sa zone de chalandise.

Il en est de même pour les entités supports qui assistent les magasins travaillant les jours fériés.

Article 2 : La limitation à quatre des dispositions permettant l'application de la journée de solidarité au sein du groupe BUT

La journée de solidarité correspond à une durée du travail de 7 heures pour un salarié à temps plein, durée qu'il convient de proratiser en cas de travail à temps partiel.

La mise en œuvre de cette journée supplémentaire pourra s'effectuer de plusieurs manières afin de correspondre à la fois aux besoins économiques des entités, aux aspirations des salariés, et aux dispositifs conventionnels ayant, par le passé, traités ce sujet de manière satisfaisante avant la nouvelle loi et ne devant pas être remis en cause malgré la publication de celle-ci.

Quatre différents cas de figure sont retenus pour la mise en œuvre de la journée de solidarité au sein du groupe BUT :

- Consommation collective sur les droits du mois de mai d'un jour de congé RTT dans les entités visées au présent accord où de tels dispositifs existent.
- Réalisation individuelle avant le 31 décembre d'une journée de travail sur un jour normalement non travaillé ou accomplissement d'un complément de travail de la durée de la journée de solidarité par fractions ne pouvant pas être inférieure à une heure.

La réalisation de complément d'activité au titre de la journée de solidarité sur une journée entière de travail ou fractionnée doit être effectuée dans le cadre d'un planning arrêté d'un commun accord entre le responsable hiérarchique et le salarié du groupe BUT concerné en tenant compte des besoins d'activité de l'entité.

le
DJ BB
SB
VHL

- Consommation à la demande du salarié, sans possibilité de refus de l'employeur, d'un jour de congé d'ancienneté d'un repos compensateur ou d'un congé payé (sauf disposition légale contraire).
- Pour les cadres au forfait, ceux-ci travailleront le nombre de jours attaché à leur forfait quelle que soit la date de la journée de solidarité.

Article 3 : Garantie particulière sur le positionnement de la journée de solidarité qui ne pourra être effectuée sur des journées non habituelles de travail :

Les plannings relatifs à la journée de solidarité devront être arrêtés du lundi au samedi et hors jours fériés et dimanche.

Ainsi aucun salarié ne perdra de droit à majoration du fait du positionnement de son activité au titre de la journée de solidarité.

Sur le mois ou la période durant laquelle est effectuée la journée de solidarité, aucune rémunération n'est versée au titre de cette obligation. Cependant les calculs des commissions à périodicité mensuelle et autres éléments variables restent réalisés sans abattement particulier.

Article 4 : les nouvelles modalités de réalisation de la journée de solidarité doivent respecter un délai de prévenance suffisant :

- **Pour les années à partir de 2009 :**

Dans chaque établissement la direction veillera à informer les instances représentatives (DP ou CE) des modalités retenues pour la journée de solidarité de l'année avant la fin du mois de février.

En cas de positionnement individuel de la journée de solidarité et la réalisation de cette journée de travail sur un jour normalement non travaillé, la fixation de cette date et la réalisation des plannings spécifiques devront être arrêtés avant la fin du mois de mars. Une modification du planning au regard d'une évolution d'activité ou d'un besoin particulier du salarié est possible et devra s'opérer au moins avec un mois d'avance (sauf circonstance exceptionnelle - remplacement d'absent ... - avec accord du salarié).

- Pour l'année 2008

La nouvelle loi intervient alors que des dispositions ont pûes être prises sous le coup de la loi précédente pour fixer les conditions de réalisation de la journée de solidarité 2008. Ces dispositions cessent d'être applicables et la direction de chaque entité devra avant la fin du mois d'avril 2008 avoir communiqué aux instances représentatives (DP ou CE) des nouvelles modalités retenues pour la journée de solidarité de l'année.

S'agissant du travail du lundi de Pentecôte 2008, si celui-ci doit être maintenu pour des raisons commerciales, il bénéficiera du statut et de la rémunération des jours fériés et il sera à partir de 2008 comptabilisé au titre de la limitation du nombre de jours fériés travaillés prévue par la convention collective.

Article 5 : Dispositions générales

Durée, périmètre et portée de l'accord

Les dispositions arrêtées dans le présent accord ne font pas obstacle à la réglementation spécifique existant en Alsace Moselle.

Le présent accord constitue un socle commun de droits pour l'ensemble des salariés du groupe BUT.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des sociétés filiales de BUT SAS à au moins 50%.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son éventuelle dénonciation ou modification s'effectuera selon les dispositions légales en vigueur.

Dépôt légal

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la DDTE compétente et secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Le 88
DJ BB
sh 88/88

BUT

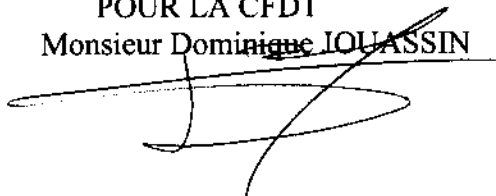
ACCORD DU GROUPE BUT RELATIF A LA REALISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

**FAIT A EMERAINVILLE
LE 12 4-1 2008
EN 10 EXEMPLAIRES**

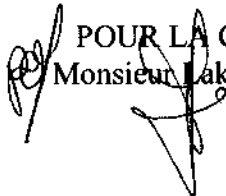
**POUR LES SOCIETES VISEES A L'ANNEXE 1
Monsieur Frédéric CLAVIERE-SCHIELE**



**POUR LA CFDT
Monsieur Dominique IOUASSIN**



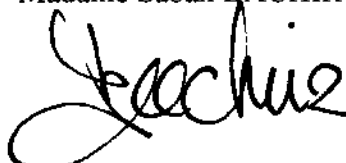
**POUR LA CFTC
Monsieur Lakdar BELHADRI**



**POUR FO
Monsieur Lucien CLAUDE**



**POUR LA CFE/CGC
Madame Sabah BACHIR**



**POUR LA CGT
(en attente de désignation)
Monsieur BARAY Bertrand**

