

## Accord d'entreprise

### Entre :

La Société BAYA dont le siège social est situé rue Pablo Picasso, 03100 Montluçon,  
Représentée par Monsieur Yann LE DIOURIS agissant en qualité de Président,

### D'une part

### Et

L'organisation syndicale représentative CFDT représentée par Madame Sylvie  
BEAUBAT en sa qualité de Délégué Syndicale,

L'organisation syndicale représentative CGT représentée par Madame Emmanuelle  
MICHON en sa qualité de Déléguée Syndicale,

L'organisation syndicale représentative FO représentée par Madame Brigitte BARAGE  
en sa qualité de déléguée syndicale,

### D'autre part

Il a été conclu le présent accord au terme des négociations annuelles obligatoires entamées le 7 mars 2019. Ces négociations font suite à la reprise des contrats en application de l'Article L 1224-1 du code du travail de cet ancien établissement du Groupe CARREFOUR par la Société BAYA avec pour conséquence la mise en cause des accords antérieurement applicables dans les conditions spécifiques qui ont été négociés.

Cet accord est destiné à se substituer aux avantages antérieurs existants portant sur le même objet.

### Art. 1er. – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a été conclu en application des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail et plus spécialement des articles L. 2242-15 et L. 2242-16 à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. Il a également pour objet de se substituer aux avantages antérieurs issus de l'ancien employeur.

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise BAYA.

### Art. 2. – OBJET

L'objet du présent accord a été l'occasion de faire le point sur les salariés effectifs, la durée effective du travail, de l'organisation du temps de travail, le partage de la valeur ajoutée. L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres.



### **2-1 Majoration pour travail le dimanche**

La majoration du travail le dimanche sera fixée à 50% au lieu de 30% comme prévu par la convention collective applicable et ce jusqu'à 13 heures. La majoration sera portée à 100% pour les dimanches travaillés autorisés par le maire.

Ces dispositions seront effectives à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### **2-2 Prime de vacances**

Elle sera maintenue en l'état (prime et complément) pour les anciens salariés du Groupe CARREFOUR mais ne pourra plus évoluer. Pour les nouveaux embauchés cette prime sera de 20% du salaire brut mensuel.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019.

Cette prime est versée sous condition d'être présent dans les effectifs pendant toute la période d'acquisition des congés payés et toujours présent dans les effectifs au 30 juin de l'année de prise de ces congés payés. Elle est versée par une avance de 70% en juin et un solde de 30% en juillet.

### **2-3 Travail de nuit**

Il est fait application de la majoration conventionnelle de 20% du salaire horaire de base pour les heures réalisées entre 22 heures et 5 heures pour tout salarié qu'il soit ou non qualifié de travailleur de nuit. S'y ajoutera une majoration de 10% du salaire horaire de base pour toute heure travaillée de 21h à 22 heures et de 5h à 6h.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019.

### **2-4 Prime d'astreinte**

Cette prime d'astreinte est versée aux salariés affectés à l'encadrement, au service sécurité et service technique qui remplissent les conditions suivantes :

- Se voir confier, en dehors de l'ouverture au public et de son temps de travail, un téléphone d'astreinte
- Etre tenu à une obligation de répondre à toute sollicitation liée à un problème de froid, alarme, électrique.....

Cette prime reste fixée à un montant de 120 € brut par semaine d'astreinte.

### **2-5 Prime de vendeur**

Les primes d'objectif des vendeurs sont maintenues en l'état.

## **2-6 Titres Restaurant**

Le bénéfice des titres restaurant financés pour partie par l'employeur sont soumis à des conditions strictes pour que cette participation de l'employeur soit exonérée de cotisations patronales et salariales. Il ne peut être attribué qu'un titre-restaurant par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier. Par conséquent, un salarié qui ne travaille pas le matin ou l'après-midi n'est pas en droit de prétendre à un titre restaurant.

Aussi, et à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019 seuls les salariés présents au travail dans l'intégralité de la tranche de 12h à 14h et/ou de 19h à 20h30 pourront prétendre au bénéfice d'un titre restaurant. Pour les salariés qui travailleraient une journée sans pour autant être présent sur cette tranche horaire, il leur sera octroyé une indemnité de repas de 2€30 soumise aux cotisations de sécurité sociale.

## **2-7 Entretien des tenues de travail**

A compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019, seuls les salariés chargés de l'entretien de leur tenue de travail percevront une indemnité forfaitaire de 8€ par mois. Les salariés affectés à des rayons pour lesquels des conditions d'hygiène imposent leur entretien par un prestataire de service ne percevront plus cette indemnité forfaitaire.

## **2-8 Organisation du temps de travail**

### **► Travail le dimanche**

Le point de vente sera désormais fermé au public les soirs à 20h30 et aucun salarié ne travaillera donc au-delà de 20h45 (sauf circonstance exceptionnelle). En contrepartie, le point de vente sera ouvert tous les dimanches matins et en journée pour les dimanches d'ouverture autorisée.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Il est cependant convenu que ce travail le dimanche sera réalisé sur la base du volontariat. A cette fin, il sera procédé au recueil du volontariat pour le travail du dimanche matin. Un salarié volontaire pourra faire valoir moyennant un délai de prévenance de 2 semaines qu'il n'est plus volontaire pour travailler les dimanches matin et sera alors totalement exclu de la liste des volontaires. S'il ne souhaite pas une exclusion définitive de la liste des volontaires pour travailler le dimanche matin mais faire état de son impossibilité ponctuelle pour un dimanche donné, il devra en informer son supérieur hiérarchique dans le respect du même délai de 2 semaines.

Pour le travail les dimanches autorisés toute la journée, le volontariat pour les dimanches toute la journée ouverts au public ou certains d'entre eux sera recueilli une fois par an pour toute l'année.

### **► Répartition du temps de travail sur 5 ou 6 jours dans la semaine :**

Cette répartition sur 5 ou 6 jours relèvera du choix de chaque salarié.

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'YUB', 'BB', and a stylized signature.

## **2-9 Congés**

- ▶ Congés payés supplémentaires pour ancienneté :

Il est fait application des dispositions conventionnelles pour les nouveaux embauchés étant précisé que pour ceux ayant été embauché par le précédent employeur, le nombre de jours supplémentaires de congés pour ancienneté est maintenu en l'état sans pouvoir évoluer.

- ▶ Congés pour enfant malade de moins de 15 ans

Le salarié bénéficie de 5 jours ouvrés payés par an s'il a à sa charge au moins un enfant de moins de 15 ans. Ce nombre de jours payés par an sera porté à 7 jours ouvrés s'il assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 15 ans.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019.

## **2-10 Repos supplémentaires**

Les salariés non cadre justifiant d'une ancienneté minimum de 3 mois consécutifs de travail effectif au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année pourront à compter de cette date et pour toute l'année civile s'ouvrir des droits à repos supplémentaire.

Ainsi 4 mois de travail effectif ouvriront droit à 1 jour supplémentaire de repos. En conséquence un salarié justifiant au titre de l'année civile de 12 mois de travail effectif (ou assimilé par les dispositions légales) pourra prétendre au maximum à 3 jours supplémentaires de repos.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **Art. 3 Dispositions relatives à l'Accord**

### **3.1 Durée**

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 étant précisé que certaines de ses dispositions seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019.

### **3.2 Interprétation**

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, une commission d'interprétation pourra être saisie. Celle-ci sera composée des membres suivants :

Un représentant de la direction



Un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord.

Cette saisine sera formulée par écrit et adressée à toutes les parties à l'accord.

Au plus tard un mois après sa saisine, la commission rendra un rapport en faisant part de son analyse et de son avis. Ce rapport sera transmis à l'ensemble des membres du comité d'entreprise / comité social et économique, ainsi qu'à la Direction, le lendemain de l'expiration de ce délai.

La difficulté d'interprétation, ayant fait l'objet de l'étude par la commission, sera fixée à l'ordre du jour de la réunion mensuelle du comité social et économique suivante la plus proche pour être débattue.

### **3.3 Suivi**

Afin d'examiner l'application du présent accord et ses éventuelles difficultés de mise en œuvre, il est créé une commission de suivi composée des membres suivants :

Un représentant de la direction

Un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord

Cette commission de suivi se réunira, à l'initiative de la Direction, une première fois dans l'année suivant l'entrée en vigueur de l'accord, puis, une fois par an, à l'initiative de l'une des parties.

Ces réunions donneront lieu à l'établissement d'un procès-verbal par la Direction. Une fois adopté par la majorité des membres présents de la commission, il pourra être publié sur les panneaux d'affichage réservés aux représentants du personnel ainsi que sur l'intranet de l'entreprise, le cas échéant.

### **3.4 Rendez-vous**

Compte tenu de l'obligation de négocier périodiquement sur les thèmes fixés dans le cadre du présent accord, les parties seront amenées, au terme de la période durant laquelle il produit effet, à se réunir afin d'envisager de nouvelles négociations.

### **3.5 Dépôt et Publicités**

Le présent accord a été établi en 3 exemplaires originaux.

Il sera déposé sur la plateforme de télé procédure dans les conditions prévues par voie réglementaire conformément à l'article L 2232-29-1 du code du travail.

Le présent accord sera également déposé par la Société au greffe du Conseil de prud'hommes de Montluçon.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage.

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'YLD', 'PBB', and a stylized signature.

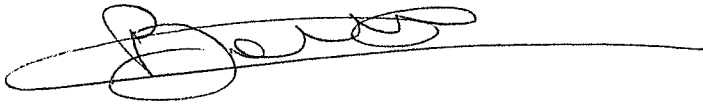
A Montluçon, le 19 juin 2019

**Pour les organisations syndicales**

**Pour l'entreprise**

**La CFDT**

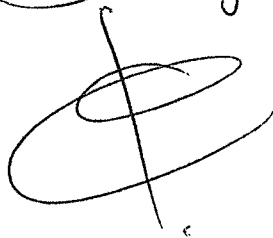
Aymeric BONNET



**La CGT**

**FO**

Benoît Bugette



Yvan Le Jivris

