

<p style="text-align: center;"><b>Accord sur les modalités de mise en œuvre du travail le dimanche matin</b></p>
--

**ENTRE :**

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, représentées par Madame Agnès BEKOURIAN, en sa qualité de Directrice des Relations Sociales.

*D'une part,*

**Et,**

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par Monsieur Thierry BABOT, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

**LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)**

Représenté par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représenté par Monsieur Mohamed BEDHOUCHE, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par Madame Brigitte Penne, Déléguée Syndicale d'Entreprise, dûment habilitée,

*D'autre part,*

## **Préambule**

Les évolutions du commerce en France, des habitudes des clients et consommateurs, ainsi que de la législation française ont fait de l'ouverture du dimanche un sujet incontournable pour la Grande Distribution.

Plus particulièrement dans notre secteur, les tensions concurrentielles et leurs effets sur les prix depuis plusieurs années nécessitent la recherche permanente de solutions nouvelles pour maintenir la fréquentation des clients et pour accroître les parts de marché.

La concurrence s'organise désormais sur le terrain des ouvertures dominicales, considérées comme une nouvelle source de parts de marché et destinées à répondre aux besoins des clients dont les habitudes de vie et donc de consommation sont en plein bouleversement, compte tenu notamment de l'essor du e-commerce, des drives, de la livraison à domicile..., autant de nouvelles pratiques rendues nécessaires par les changements de notre société.

En 2016, consciente des évolutions de la consommation et du commerce, la Direction des Hypermarchés Carrefour a souhaité ouvrir une négociation dans le cadre légal de l'article L. 3132-13 du Code du travail qui autorise le recours au travail dominical jusqu'à 13 heures pour les commerces de détail alimentaire.

Par le présent accord les Parties entendent fixer les modalités de mise en œuvre du travail dominical des commerces alimentaires jusqu'à 13 heures, au-delà des strictes obligations légales.

Il s'applique à l'ensemble des salariés quel que soit leur statut et leur niveau.

Les Parties précisent que les ouvertures des magasins se feront après analyse du contexte économique, commercial et concurrentiel local et indiquent que ces ouvertures doivent s'inscrire dans un objectif de conquête de nouvelles parts de marché et de nouveaux clients.

Dans ce cadre, les Parties soulignent l'importance pour les magasins qui ouvriront le dimanche matin d'avoir une offre produits et services valorisant la zone marché et le service client. Elles en font l'une des conditions de réussite de cette nouvelle étape commerciale pour les Hypermarchés.

En outre les Parties rappellent également que l'entreprise souhaite prioritairement embaucher de nouvelles équipes spécifiquement dédiées à l'activité dominicale ce qui permettra de favoriser la création de nouveaux emplois. Ces nouvelles équipes seront organisées afin que le travail du dimanche n'entraîne pas de désorganisation de planning ni de surcharge de travail sur les autres jours de la semaine. Ainsi ces équipes pourront également être amenées à travailler le samedi et le lundi.

Dans ce cadre, seuls les salariés de l'entreprise et qui sont volontaires peuvent venir compléter les équipes embauchées spécifiquement pour le dimanche matin, dans le strict respect des règles établies dans le présent accord.

Les Parties au présent accord précisent que l'organisation du travail du dimanche matin ne devra pas créer de surcharge de travail supplémentaire pour les équipes qui travaillent sur les autres jours de la semaine.

Par ailleurs, lors des ouvertures du dimanche matin, les règles d'hygiène et de sécurité doivent être appliquées avec la même rigueur que lors des autres jours d'ouverture.

## **Article 1<sup>er</sup> – Le principe du repos dominical**

Les Parties rappellent que le principe du repos dominical tel que mentionné à l'article 5-5 de la Convention Collective Carrefour est maintenu.

Toutefois elles conviennent de prévoir une exception pour les salariés volontaires qui acceptent de travailler le dimanche matin et de bénéficier ainsi des dispositions négociées dans le présent accord.

Il est donc ajouté à la Convention collective Carrefour, qui est révisée en ce sens, à la suite de l'article 5-5, **un article 5-5-1 intitulé « Exception tenant au travail dominical jusqu'à 13 heures dans les commerces de détail alimentaire », reproduisant les articles 2 à 7 du présent accord.**

## **Article 2 – Décision d'ouverture le dimanche matin**

En considération du contexte économique et commercial propre à chaque point de vente, les magasins pourront être amenés à ouvrir le dimanche matin après consultation du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du Comité d'établissement.

Cette consultation sera notamment alimentée par des informations sur les pratiques locales, l'activité commerciale et la concurrence locale qui fondent la décision d'ouverture mais également sur l'organisation de travail du dimanche matin jusqu'à 13 heures.

La décision d'ouverture le dimanche matin ou, le cas échéant, la liste des dimanches matins ouverts sera affichée sur les panneaux réservés à la Direction, communiquée aux Managers et consultable au service des Ressources Humaines de l'établissement.

**2.1** Si le Directeur d'établissement envisage d'ouvrir chaque dimanche matin de l'année, une consultation des instances représentatives du personnel susmentionnées sera faite préalablement à la mise en œuvre de l'accord sur le magasin.

**2.2** Si le Directeur d'établissement envisage d'ouvrir certains dimanches matins seulement (par exemple les magasins saisonniers), et dont la liste est par conséquent susceptible de varier d'une année sur l'autre, il consultera les instances représentatives du personnel avant ou au début de chaque année civile et au plus tard un mois avant la première ouverture dominicale.

**2.3** Dans le respect de l'article L.3132.13 du Code du Travail, il est précisé que l'ouverture des magasins le dimanche matin implique une fermeture commerciale à nos clients avant 13h.

## **Article 3 – Création d'une équipe dédiée pour le Travail du Dimanche matin**

**3.1** Chaque magasin déterminera le nombre de personnes nécessaires pour assurer le fonctionnement du magasin les dimanches jusqu'à 13 heures.

La Direction du magasin indiquera lors de la consultation de ses Instances Représentatives du Personnel le nombre de postes prévisionnels nécessaires.

La Direction constituera une équipe dédiée composée de salariés embauchés spécifiquement pour le travail du dimanche matin. Ces nouvelles équipes seront organisées afin que le travail du dimanche n'entraîne pas de désorganisation de planning ni de surcharge de travail sur les autres jours de la semaine.

En outre l'activité du Dimanche matin nécessitant une préparation supplémentaire de nos points de vente les samedis et les lundis notamment, ces équipes pourront également être amenées à travailler sur ces jours en fonction des besoins des magasins.

Les salariés qui seront embauchés dans le cadre d'un contrat à temps partiel étudiant bénéficieront des mêmes conditions de travail que les autres salariés.

Les candidatures des enfants du personnel pourront également être étudiées dans ce cadre.

Ils devront être formés, en particulier sur les produits frais, afin de contribuer à la qualité de service attendue

Cette formation sera réalisée en conformité avec les dispositifs mis en place sur le magasin dans le cadre des formations métiers prise de poste.

A l'issue de leur période étudiante, il est rappelé que ces salariés peuvent demander à bénéficier d'une revalorisation de leur contrat de travail sur une base de 30 heures hebdomadaire : dans ce cas, il est précisé que l'article 4 ci-après relatif au volontariat leur sera applicable dans son intégralité

#### **Article 4 – Volontariat**

En complément de l'équipe dédiée, les salariés en poste dans l'entreprise peuvent se déclarer volontaires pour travailler le dimanche matin et bénéficier notamment des majorations de salaires afférentes. Ils seront alors prioritaires pour occuper un poste le dimanche matin et viendront compléter l'équipe dédiée.

Par ailleurs :

- Les salariés à temps partiels pourront solliciter une revalorisation de leur base contrat pour travailler le dimanche matin.
- Les salariés Seniors qui travaillent à temps partiel dans le cadre des mesures d'accompagnement de fin de carrière pourront s'ils le souhaitent demander à travailler le dimanche matin avec une nouvelle répartition des jours et des heures travaillées par avenant.

#### **4.1 Le volontariat absolu**

Le travail du dimanche jusqu'à 13 heures est fondé sur le volontariat absolu.

Par conséquent aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'un traitement défavorable (par exemple en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) pour ne pas s'être porté volontaire pour travailler le dimanche jusqu'à 13 heures.

#### **4.2 L'expression du volontariat.**

Afin de garantir de manière effective et permanente le volontariat, l'expression claire et non équivoque de la volonté des salariés est recueillie par écrit et individuellement.

Afin de préparer au mieux l'organisation du travail et les plannings des dimanches matins, le Directeur d'établissement devra être en mesure d'évaluer suffisamment à l'avance le nombre de volontaires par emploi ou qualification.

Hors salariés recrutés spécifiquement pour permettre l'ouverture des magasins le dimanche matin, au sein de chaque établissement, les salariés volontaires rempliront et signeront :

- Quinze jours après la consultation des instances représentatives du personnel et au moins un mois avant le début de chaque semestre,
- une fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures »,
- en indiquant s'ils se portent volontaires ou non pour travailler le dimanche matin, et si oui de manière « habituelle » ou « ponctuelle ».
- en cochant leur choix de rémunération entre une option « Classique » ou une option « Epargne Dimanche »

La fiche est remise au supérieur hiérarchique et/ou au Service des Ressources Humaines du magasin ou envoyée par courrier au magasin.

Une copie de la fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » sera remise à chaque salarié.

Le modèle de fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » est annexé au présent accord.

#### **4.3 La renonciation permanente au volontariat.**

A tout moment, un salarié ayant signé une fiche semestrielle « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » peut renoncer au volontariat par tout moyen écrit, et notamment en signant la partie « renonciation au volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » figurant sur sa fiche, et en respectant un délai de prévenance d'un mois. La renonciation écrite est remise au supérieur hiérarchique et/ou au service des Ressources Humaines du magasin ou envoyé par courrier au magasin.

#### **4.4 La renonciation ponctuelle au volontariat.**

Chaque salarié ayant signé une fiche semestrielle « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » peut, à titre exceptionnel, pour raison personnelle, renoncer à travailler un dimanche avec un délai de prévenance d'un mois.

La renonciation écrite est transmise au supérieur hiérarchique et/ou au Service des Ressources Humaines du magasin.

Cette renonciation ponctuelle pourra également concerner les salariés spécifiquement embauchés pour travailler le dimanche, et notamment les étudiants.

Dans ce dernier cas, les heures non travaillées seront proposées sur un autre jour de la semaine et à défaut ne seront pas rémunérées si le salarié n'est pas disponible pour travailler un autre jour.

#### **4.5 Conséquence de la renonciation au volontariat**

La renonciation ponctuelle ou définitive à travailler le dimanche jusqu'à 13 heures ne pourra être une cause de sanction, de licenciement ou de traitement défavorable (par exemple en matière de congés de rémunération ou d'horaires).

#### **4.6 La répartition équitable des volontaires.**

Si le nombre de volontaires par emploi ou qualification est supérieur au nombre de salariés par emploi ou qualification requis pour l'ouverture de l'établissement, la Direction veillera à répartir le travail entre les volontaires de façon équitable. Dans l'hypothèse où le nombre d'heures de travail dominical disponibles ne permettrait pas de répondre positivement à toutes les candidatures, les salariés volontaires qui ne travailleront pas seront prévenus au minimum trois semaines à l'avance.

#### **4.7 Déclaration de volontariat au cours du semestre**

Les salariés ne s'étant pas portés volontaires au début du semestre, mais qui en cours de semestre désireraient l'être pour un ou plusieurs dimanches pourront se déclarer volontaires auprès de leur hiérarchie et/ou du service des Ressources humaines.

La Direction s'efforcera dans la mesure du possible d'y donner une suite favorable en fonction des disponibilités existantes, en prenant en compte les salariés éventuellement déjà recrutés pour assurer l'ouverture du dimanche et ceux s'étant portés volontaires au début du semestre.

### **Article 5 – Conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle**

**5.1** L'article 4.4 précité stipule que chaque salarié ayant signé une fiche semestrielle « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » peut, à titre exceptionnel, compte tenu de raisons personnelles, renoncer à travailler un dimanche avec un délai de prévenance d'un mois.

**5.2** Chaque salarié travaillant le dimanche matin devra bénéficier dans la semaine, soit de deux journées complètes de repos, soit d'une journée complète et de deux demi-journées de repos, au choix des salariés. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés en forfait jours.

La demi-journée de repos s'entend d'une période commençant ou finissant au plus tard entre 12 h et 14 h.

Les salariés ayant fait le choix de travailler tous les dimanches matins devront bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

Il est précisé que les salariés à temps partiel dont le contrat de travail fixera expressément le nombre d'heures travaillées le dimanche ne bénéficieront pas de la mesure précitée.

**5.3** Un salarié volontaire pour le travail du dimanche jusqu'à 13 heures peut demander à bénéficier de son repos le même jour que son conjoint travaillant également le dimanche. Il sera fait droit à cette demande dans la mesure du possible.

**5.4** Les salariés volontaires pour le travail dominical jusqu'à 13 heures ne travaillent pas le dimanche qui précède une semaine complète de congés.

## **Article 6 – Suivi de l'accord et du principe du volontariat**

### **6.1 Suivi au niveau de l'établissement**

Afin de suivre la mise en œuvre du présent accord et tout particulièrement le respect des règles de volontariat qui sont établies par ces dispositions, le comité d'établissement sera informé chaque mois lors des réunions ordinaires de l'activité réalisée le dimanche matin et du bon fonctionnement des équipes dédiées, volontaires et embauchés spécifiquement.

De plus, le comité d'établissement pourra demander une réunion extraordinaire en cas de dysfonctionnement constaté sur l'application des règles du volontariat, après avoir informé la Direction du magasin et en l'absence de réponse de celle-ci.

Dans ce cas le procès verbal de réunion sera transmis à la Commission Nationale, définie à l'article ci-après.

Lors de la réunion de janvier, un bilan économique de l'année écoulée sera présenté au Comité d'Etablissement ainsi qu'un bilan des embauches réalisées et du volontariat.

### **6.2 Commission Nationale**

Une Commission Nationale est instituée et a pour objet de suivre la bonne application du présent accord.

Elle est composée :

- de quatre représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, et signataire du présent accord.
- de trois représentants de la Direction.

Durant les deux premières années d'application de l'accord la Commission Nationale se réunira chaque trimestre, puis deux fois par an à l'initiative de la Direction.

Elle pourra également être réunie de façon extraordinaire à la demande de la Direction ou à la demande motivée de la moitié de ses membres, hors représentants de la Direction.

Lors de ces réunions, la Direction des Relations Sociales communiquera aux membres de la Commission nationale les informations suivantes :

- Listes des magasins ouverts à la clientèle le dimanche matin.
- Nombre de salariés concernés par le travail du dimanche matin, par magasins et par niveau.
- Nombre d'embauches réalisées par magasin
- Nombre de volontaires par magasin
- Chiffre d'affaires des magasins avant et après l'ouverture du dimanche matin
- Information sur la concurrence
- Liste des magasins amenés à ouvrir dans la période suivante avec les motivations économiques et commerciales.

## **Article 7 – Contreparties**

Les contreparties sont différentes selon l'organisation du temps de travail des salariés.

### **7.1 Pour les salariés bénéficiant d'un décompte horaire de leur temps de travail**

Sont ici visés tous les salariés qui ne sont pas en forfait jours.

Le travail le dimanche est compris dans la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat.

Les contreparties au travail volontaire le dimanche jusqu'à 13 heures font l'objet de deux ensembles distincts, au choix des salariés, appelés Option.  
Ces options constituent chacune un ensemble indissociable.  
Ce choix est semestriel. Il ne peut pas être modifié en cours de semestre.

#### 7.1.1 L'option « Classique »

Dans le cadre de cette option, les heures de travail accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures sont payées avec une majoration de 80% du taux horaire.

#### 7.1.2 L'option « Epargne dimanche »

Dans le cadre de cette Option, les heures de travail accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures sont payées avec la majoration prévue à l'article 7.1.1  
Cette majoration sera directement placée sur le compte épargne temps du salarié, celui-ci pouvant disposer de son épargne conformément aux dispositions régissant le CET.

### **7.2. Pour les salariés en forfait jours**

Les salariés liés par une convention de forfait annuel en jours et travaillant le dimanche jusqu'à 13 heures perçoivent, en sus de la rémunération habituelle, une somme égale à 80% de 1/22<sup>ème</sup> du salaire brut mensuel de base par dimanche travaillé jusqu'à 13 heures.

#### 7.2.1 L'option « Classique »

Dans le cadre de cette option, cette somme sera versée avec la rémunération mensuelle.

#### 7.2.2 L'option « Epargne dimanche »

Dans le cadre de cette Option, cette somme sera directement placée sur le compte épargne temps du salarié, celui-ci pouvant disposer de son épargne conformément aux dispositions régissant le CET

### **Article 8 – Organisation du travail du dimanche matin**

**8.1** Les membres de l'équipe dédiée prévue à l'article 3 du présent accord, pourront être amenés à exercer plusieurs fonctions/tâches de différents secteurs d'activité ou dans le cadre de différentes spécialités.

**8.2** Les salariés recrutés pour intégrer l'équipe dédiée et les salariés volontaires pour le travail du dimanche matin pourront accéder, s'ils le souhaitent, au poste d'Assistant Commercial, sans être tenus de respecter la règle d'ancienneté exigée à l'article 6-4.3 du Titre 6 de la Convention Collective Carrefour.

Ils pourront également demander un report ou une dispense de la formation permettant d'acquérir le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) lié à ce poste.

Les règles concernant le poste d'Assistant Commercial, créé par l'accord NAO du 23 février 2015 et inséré à l'article 6-4.3 de la Convention Collective Carrefour et ainsi modifiées, pourront être étendues à l'ensemble des employés lors de la prochaine NAO 2017.

**8.3** Tout salarié travaillant le dimanche matin effectuera au moins 4 heures de travail effectif.



## **Article 9 – Autres dispositions**

### **9.1 Rémunération des Dimanches, dits « Dimanches du Maire »**

Il est ici rappelé que les ouvertures des dimanches régis par l'article L 3132.26 du Code du Travail conservent leur rémunération spécifique telle que prévue à l'article 5.5 de la Convention Collective Carrefour, à l'exclusion des contreparties prévues par le présent accord.

### **9.2 Rémunération des Jours Fériés**

L'article 5-6 du Titre 5 de la Convention Collective Carrefour, et l'article 2.4 du titre 3 de l'accord de NAO du 26 février 2016 sont modifiés comme suit, à compter de la date d'effet du présent accord :

Au paragraphe 7, le taux de « 50% » est remplacé par le taux de « 80% »

Au paragraphe 12, le taux de « 50% » est remplacé par le taux de « 80% ».

Le paragraphe 5 est complété par la phrase suivante : « Par exception à ce qui précède, le volontariat et l'accord écrit du salarié sont nécessaires dès le premier jour férié travaillé dans les magasins ouvrant le dimanche matin en application de l'accord sur les modalités du travail le dimanche matin signé le ..... et qui s'applique à l'ensemble des salariés quelque soit leur statut et leur niveau. »

### **9.3 Révision Accord CET**

L'accord d'entreprise du 24 novembre 2014 sur le Compte Epargne Temps est révisé afin d'insérer l'option « Epargne dimanche » parmi les modalités d'alimentation du CET.

Il est ajouté à cet accord un article 2.1.4 rédigé comme suit :

« article 2.1.4 Alimentation du Compte Epargne Temps par l'option « Epargne dimanche ».

Le Compte Epargne Temps peut également être alimenté par l'option « Epargne dimanche » prévue par l'accord du < préciser > sur les modalités de mise en œuvre du travail le dimanche matin »

L'article 4-6.1.2.2 du titre 4 de la Convention Collective Carrefour est révisé à l'identique.

### **9.4 Emploi « Assistant(e) commercial(e) »**

Le présent accord emporte révision de l'article 1-1 de l'accord NAO du 23 février 2015 et de l'article 6-4 du titre 6 de la Convention Collective Carrefour pour leurs stipulations qui seraient contraires à l'article 8.2 du présent accord.

### **Article 10 – Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des établissements CARREFOUR HYPERMARCHES y compris ceux situés en Alsace-Moselle dès lors qu’ils sont dûment autorisés à ouvrir le dimanche matin selon des conditions qui ne sont pas contraires aux stipulations du présent accord.

### **Article 11 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

A l’issue de trois années d’application, un bilan du présent accord sera réalisé dans le cadre de la Commission Nationale afin de revoir et éventuellement d’adapter si besoin ses dispositions conformément à l’article 13 ci-après.

### **Article 12 - Adhésion**

Conformément à l’article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative, 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 DIRECCTE.

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux Parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci.

### **Article 13 - Révision**

Chacune des Parties signataires ou adhérentes pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres Parties signataires et adhérentes, et comporter l’indication des dispositions dont la révision est demandée ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les Parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d’un accord de révision.

#### **Article 14 - Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des Parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités de conclure un accord de substitution.

#### **Article 15 - Publicité et dépôt de l'Accord**

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès des DIRECCTE, en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis aux secrétariats greffes des Conseils de prud'hommes.

Chacun des exemplaires déposés à la DIRECCTE et au Conseil de prud'hommes sera accompagné des documents listés aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail.

A Evry, le .....

**Pour la Direction**

Agnès BEKOURIAN

Directrice des Relations Sociales

**Pour la Confédération Française Démocratique  
du Travail (C.F.D.T)**

**Thierry BABOT**

**Pour le Syndicat National CFE/CGC de  
l'Encadrement du Groupe Carrefour  
(SNEC CFE / CGC AGRO)**

**Gérard BASNIER**

**Pour La CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL  
(C.G.T)**

**Mohamed BEDHOUCHE**

**Pour La Fédération Générale des Travailleurs de  
l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et  
Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A/F.O)**

**Jacqueline POITOU**

**Annexe : Fiche volontariat**



## **VOLONTARIAT pour le travail dominical jusqu'à 13 heures**

Article 4-1 de l'Accord sur les modalités de mise en oeuvre du travail le dimanche matin

Le travail du dimanche jusqu'à 13 heures est fondé sur le volontariat absolu. Par conséquent aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'un traitement défavorable (par exemple en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) pour ne pas avoir souhaité travailler le dimanche jusqu'à 13 heures.

Nom du Magasin : \_\_\_\_\_

Nom et prénom du salarié : \_\_\_\_\_

### **1 - DECLARATION DU VOLONTARIAT :**

*Cocher la case que vous souhaitez, sachant que vous pourrez revenir sur votre décision à tout moment en respectant un délai de prévenance d'un mois minimum.*

A - Je déclare par la présente ne pas être volontaire pour travailler les dimanches matins

B - Je déclare par la présente être volontaire pour travailler habituellement les dimanches matins\*\*

C - Je déclare par la présente être volontaire pour travailler ponctuellement les dimanches matins\*\*

sur le semestre :

*Si vous optez pour le choix "B" Lister tous les dimanches que vous souhaitez travailler sur le semestre :*

- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____

\*\* Vous pouvez renoncer à titre exceptionnel à travailler un dimanche matin sous réserve d'en informer votre hiérarchie par écrit au moins un mois à l'avance.

### **2 - CHOIX DE L'OPTION :**

"Classique"

"Epargne dimanche"

Date de remise à la hiérarchie : \_\_\_\_\_

Signature du salarié

Nom et Signature de la hiérarchie

### **3 - RENONCIATION AU VOLONTARIAT POUR LE TRAVAIL DOMINICAL JUSQU'A 13h00 (délai d'un mois à respecter) :**

- Je vous informe renoncer au volontariat du travail du dimanche matin définitivement :

- Je vous informe renoncer au volontariat du travail du dimanche matin ponctuellement :

Date de remise à la hiérarchie : \_\_\_\_\_

Signature du salarié

Nom et Signature de la hiérarchie

*Une copie de ce document devra être :*  
Remise au salarié signataire  
Envoyée à votre interlocuteur Contacts RH CSP Hypers