

**Accord relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation  
syndicale en date du 29 mars 2013**

**ENTRE**

La société CASTORAMA FRANCE SAS au capital de 304 186 300 Euros située à Templemars (59175) – Parc d'activités BP 101 – représentée par René COLIN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté

**D'UNE PART**

**ET**

La fédération CFDT des services (14 rue Scandicci Tour Essor 93508 PANTIN Cedex), représentée par Chrystelle DERRIEN, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

dûment habilitée à la négociation et à la signature du présent accord d'entreprise

**D'AUTRE PART**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, dont les dispositions prévoient notamment désormais un cadre juridique permettant aux salariés d'être mis à disposition d'une organisation syndicale, dès lors qu'une convention collective, un accord collectif de branche ou d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles une telle mise à disposition peut être mise en place au sein de l'entreprise.

Dans ces conditions et dans le cadre des revendications exprimées à l'occasion de la NAO 2013, la Direction et les organisations syndicales ont engagé, lors de cette négociation, des discussions visant à conclure un tel accord d'entreprise, permettant ainsi le recours à ce dispositif.

C'est ainsi qu'il a été convenu ce qui suit :



## **Titre 1 – Conditions et modalités de la mise à disposition**

---

Tout salarié de CASTORAMA France SAS, ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, peut, à sa demande expresse, être mis à disposition d'une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise, dans les conditions et selon les modalités définies ci-après.

### **Article 1 – Conditions préalables au recours à la mise à disposition**

---

L'organisation syndicale représentative souhaitant recourir à la mise à disposition d'un salarié devra formuler sa demande, auprès de la Direction de l'établissement concerné, deux mois au moins avant la date envisagée de prise d'effet de cette mise à disposition, sauf accord spécifique entre les parties.

La mise à disposition du salarié devra avoir été expressément acceptée par la Direction de l'établissement concerné.

Il est précisé qu'une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise ne peut bénéficier de plus de 2 mises à disposition simultanément. Afin d'assurer une équité entre toutes les organisations syndicales représentatives, il est entendu que les mises à disposition existantes au jour de la signature du présent accord d'entreprise sont comptabilisées dans cette limite.

### **Article 2 – Convention bilatérale**

---

Toute mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale devra donner lieu à la signature préalable d'une convention de mise à disposition, conclue entre la Direction de l'établissement concerné et l'organisation syndicale. Cette convention comportera obligatoirement les dispositions suivantes :

#### **2.1 – La durée et le terme de la mise à disposition**

La durée initiale de la mise à disposition ne pourra excéder 2 ans. Elle pourra être renouvelée dans le respect des dispositions prévues à l'article 4.

#### **2.2 – La nature de la mise à disposition**

La convention précisera s'il s'agit d'une mise à disposition totale ou partielle.

##### **A) Mise à disposition totale**

Dans ce cas, l'organisation syndicale s'engage à poursuivre la durée du travail prévue au contrat du salarié, selon les modalités d'organisation du travail en vigueur chez Castorama, à savoir le forfait jours pour les cadres et le forfait en heures pour les agents de maîtrise.

Pour les employés, l'organisation syndicale respectera également la durée du travail prévue au contrat du salarié mis à disposition. Cependant, s'agissant des modalités d'organisation du temps de travail, elle ne sera pas tenue par les modalités d'organisation du travail spécifiques à Castorama et pourra ainsi appliquer celles en vigueur dans sa structure d'accueil.

Le présent accord d'entreprise constitue ainsi une dérogation aux dispositions de l'accord RTT du 23 novembre 1999 de Castorama concernant le champ d'application de la modulation.

Il est par ailleurs précisé, que dans l'éventualité où le salarié mis à disposition de l'organisation syndicale est titulaire de mandats au sein de son établissement, l'organisation syndicale s'engage à réduire à due concurrence la durée du travail effectuée à son service, de façon à ce que les heures liées à l'exercice de ces mandats (heures de réunion et heures de délégation) ne génèrent pas d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Si toutefois cela devait, à titre exceptionnel, être le cas, l'organisation syndicale devra alors immédiatement en informer la Direction de l'établissement du salarié mis à disposition, au moyen d'un document écrit reprenant le détail des heures effectuées la semaine considérée.

Par ailleurs et dans tous les cas, le salarié mis à disposition s'engage à informer préalablement l'organisation syndicale et la Direction de son établissement du temps passé au titre de l'exercice de ses mandats.

En tout état de cause, si le paiement des heures liées à l'exercice de ses mandats par le salarié reste à la charge de l'établissement, l'éventuelle majoration de ces heures serait cependant à la charge exclusive de l'organisation syndicale et lui serait ainsi refacturée.

#### B) Mise à disposition partielle

Dans cette hypothèse, les dispositions prévues au A) concernant le respect des modalités d'organisation du travail en vigueur chez Castorama pour les agents de maîtrise et les cadres, s'appliquent également.

En sus, la convention de mise à disposition précisera :

❶ La répartition de la durée du travail du salarié entre son établissement et l'organisation syndicale.

L'organisation syndicale devra respecter cette répartition et donc le volume d'heures ou le nombre de jours programmé, afin d'éviter tant la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires que les dépassements des durées maximales de travail.

Toutefois, si de telles heures devaient être réalisées du fait d'un engagement plus important auprès de l'organisation syndicale, l'organisation syndicale devra immédiatement en informer la Direction de l'établissement du salarié mis à disposition, au moyen d'un document écrit reprenant le détail des heures effectuées et qui conditionnera le paiement par Castorama de ces heures. En tout état de cause, ces heures complémentaires ou supplémentaires resteraient à la charge exclusive de l'organisation syndicale.

❷ Par ailleurs, excepté pour les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours qui déterminent leur organisation du travail, conformément aux dispositions de l'accord RTT précité, la convention mentionnera également la répartition indicative de la durée du travail du salarié au sein de l'organisation syndicale entre les jours de la semaine ou du mois.

Les parties à la convention de mise à disposition pourront préciser les éventuelles modalités de modification de cette répartition.

### **2.3 – Le respect de la réglementation du travail par l'organisation syndicale**

Dans tous les cas, qu'il s'agisse d'une mise à disposition totale ou partielle, l'organisation syndicale devra s'engager dans la convention bilatérale à respecter la réglementation du travail (notamment concernant les durées maximales de travail, les repos, les congés, les heures complémentaires etc...) et à fournir à la Direction de l'établissement tous les éléments nécessaires à l'établissement de la paie ainsi qu'au suivi du temps de travail (déclaration des jours travaillés, des heures réalisées, des congés, des RTT etc..) afin notamment que la Direction de l'établissement puisse être à jour de ses obligations en matière de temps de travail.

L'organisation syndicale devra également s'engager à respecter les engagements pris par Castorama pour assurer le contrôle de la durée du travail des cadres et de la charge de travail.

## **2.4 – Le maintien de la rémunération ainsi que des avantages légaux, conventionnels et d'entreprise par Castorama**

Il est précisé que le temps passé par le salarié mis à disposition au service de l'organisation syndicale est considéré comme du temps de travail effectif, notamment au regard des primes en vigueur dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, telles que la *Prime plus* et la *Prim'été* ainsi que la prime d'ancienneté.

C'est ainsi que le temps passé auprès de l'organisation syndicale n'entraînera aucune diminution du salaire de base servant de référence au calcul de la *Prime plus* ni de diminution du temps de présence pour le calcul de la *Prim'été*.

Il en va de même en ce qui concerne l'intéressement et la participation.

Pour les salariés bénéficiant d'un bonus de performance ou de toute autre prime déterminée selon la réalisation d'objectifs, le manager tiendra compte tant dans la détermination des objectifs que dans l'appréciation de leur réalisation, du temps passé au service de l'organisation syndicale par le salarié ainsi mis à disposition. En cas de mise à disposition totale, le salarié bénéficiera de la moyenne des points attribués au sein de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient au sein de son établissement.

## **2.5 – Les modalités de l'indemnisation de Castorama par l'organisation syndicale**

La convention de mise à disposition rappellera le principe et les modalités de remboursement par l'organisation syndicale, de la part de rémunération du salarié correspondant au temps passé au service de l'organisation syndicale. Il est spécifiquement rappelé que ce remboursement porte sur la totalité des éléments de rémunération et des charges y afférentes, et notamment :

- ⇒ Du salaire de base, des heures supplémentaires ou complémentaires, des primes et avantages divers effectivement versés au salarié ;
- ⇒ De l'intéressement et de la participation perçus par le salarié ;
- ⇒ Des charges sociales patronales y afférentes ;
- ⇒ De l'indemnité de congés payés ;
- ⇒ Des titres restaurants (ceux correspondants aux jours ouvrés au service de l'organisation syndicale) ;
- ⇒ Des remboursements de frais professionnels.

## **Article 3 – Avenant au contrat de travail du salarié mis à disposition**

Un avenant au contrat de travail sera signé par le salarié mis à disposition et la Direction de l'établissement permettant à celui-ci de confirmer son accord quant au principe, à la durée et au caractère total ou partiel de la mise à disposition.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de renouvellement de la convention de mise à disposition.

## **Article 4 – Echéance du terme de la mise à disposition**

Afin d'anticiper le terme de la convention et le retour du salarié mis à disposition dans l'établissement, l'organisation syndicale informera, par écrit, la Direction de l'établissement concerné, trois mois avant la date d'expiration de la mise à disposition, de son intention de demander ou non le renouvellement de ladite convention de mise à disposition.

Le renouvellement de la convention devra expressément être accepté par la Direction de l'établissement et par le salarié.

En cas de renouvellement, la mise à disposition se poursuivra dans les conditions prévues à la convention initiale, sauf accord des parties sur de nouvelles modalités. Ce renouvellement s'effectuera pour une durée maximale de 2 ans.

Le salarié, détaché depuis au moins 4 ans, qui envisage un renouvellement de la mise à disposition, bénéficiera d'un entretien avec un représentant de la filière RH de l'entreprise, afin de faire le point sur son évolution de carrière.

A l'issue de la mise à disposition, celui-ci retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En outre, il bénéficiera d'un entretien individuel avec son manager 2 mois avant le terme de la convention de mise à disposition, destiné notamment à faire un point sur les conditions de sa reprise et ses éventuels besoins d'accompagnement.

### **Article 5 - Principes de non discrimination**

---

La Direction et les organisations syndicales entendent rappeler les principes de non discrimination en termes de rémunération et d'évolution de carrière, posés, comme pré-requis du dialogue social, dans l'accord sur la promotion du dialogue social signé le 25 mai 2012.

C'est ainsi que les parties précisent que les salariés mis à disposition d'une organisation syndicale bénéficieront des dispositions prévues à l'accord sur la promotion du dialogue social précité, en ce qui concerne la non discrimination en termes de rémunération et d'évolution de carrière.

### **Titre 2 – Dispositions transitoires**

---

Le présent accord d'entreprise s'applique de plein droit aux mises à disposition signées postérieurement à son entrée en vigueur.

En ce qui concerne les mises à disposition existantes à la date d'entrée en vigueur du présent accord, elles continuent de se poursuivre, jusqu'à leur terme dans les conditions prévues dans les conventions les encadrant.

Cependant, à l'arrivée de leur terme et si leur renouvellement est envisagé, ces mises à dispositions devront obligatoirement s'organiser selon les conditions et modalités prévues au présent accord d'entreprise.

### **Titre 3 – Dispositions diverses**

---

#### **Article 1 – Champ d'application de l'accord**

---

Le présent accord d'entreprise est applicable à l'ensemble des établissements Castorama France SAS, y compris les établissements qui seraient créés au cours de sa durée d'application.

#### **Article 2 : Durée d'application de l'accord**

---

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé, selon les règles de droit commun.

Au regard de l'économie du présent accord, sa dénonciation ne pourra être partielle, compte tenu de l'indivisibilité des dispositions dudit accord.



La révision du présent accord pourra valablement intervenir par la signature d'un avenant conclu par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, sous réserve des conditions de validité des accords et des avenants institués par la loi du 20 août 2008.

### **Article 3 : Entrée en vigueur, formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord d'entreprise est conclu par une organisation syndicale représentative ayant recueilli 32,67 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections de l'ensemble des comités d'établissement de l'entreprise, au 13 décembre 2011, date de début du cycle électoral actuellement en cours.

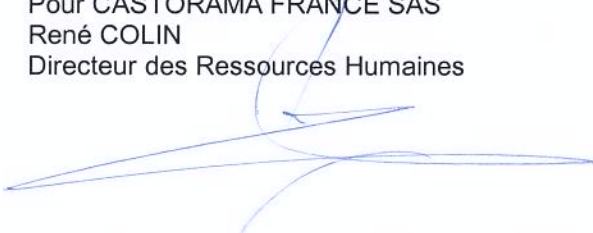
Il sera notifié dans les meilleurs délais suivant sa signature, par la Direction de Castorama France SAS aux organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L.2231-5 du code du travail.

En application des articles L.2231-6 et D.2231-4 du Code du Travail, il sera déposé à l'expiration du délai de huit jours mentionné à l'article L.2232-12 2° du code du travail, en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE du Nord et un exemplaire original auprès du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Il entrera en vigueur au lendemain de la date d'accomplissement de ces formalités.

Fait à Templemars, le 29 Mars 2013

Pour CASTORAMA FRANCE SAS  
René COLIN  
Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la Fédération CFDT des services  
Chrystelle DERRIEN

