

ACCORD D'ENTREPRISE CASTORAMA FRANCE

Entre

La société CASTORAMA FRANCE SAS, située à Templemars (59175 Parc d'activité BP 101) représentée par Monsieur Xavier GUERY dûment mandaté

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Le syndicat CGT, représenté par M. Hugues BASTAT en sa qualité de délégué syndical central, 263 rue de Paris case 425, 93514 Montreuil
- La Fédération CSFV-CFTC représentée par M Jean-Michel FRUIT en sa qualité de délégué syndical central, 251 rue du Faubourg St Martin 75010 Paris
- La Fédération des Services CFDT représentée par Mme Françoise HAREL en sa qualité de déléguée syndicale centrale, 14 rue Scandicci Tour Essor 93508 Pantin Cedex
- La FEC-CGT- FO représentée par M Bruno LAHAUT en sa qualité de délégué syndical central, 28 rue des petits hôtels 75010 Paris
- La FNECS-CGC représentée par M Pascal LE MANGOUERO en sa qualité de délégué syndical central, 9 rue de Rocroy 75010 Paris

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de CASTORAMA FRANCE SAS.

Article 2 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les parties reconnaissent leur liberté d'opinion mutuelle et la liberté d'adhérer ou non à une organisation syndicale professionnelle de leur choix.

En conséquence, la Direction de Castorama France s'engage à ne prendre en considération ni l'origine sociale, ni les opinions politiques ou philosophiques des salariés, ni leurs mœurs, ni leurs croyances religieuses, ni leur appartenance ou leur non appartenance à un syndicat, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, l'avancement ou la promotion,

Accord Entreprise 15 mai 2007

HB

1
CLA

[Signature]
du

la conduite ou la répartition du travail, les salaires, les mesures de discipline ou les licenciements et les actions de formation dans le respect des dispositions légales.

Le personnel s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement les opinions des salariés ainsi que leur appartenance à tel ou tel syndicat.

Article 3 - L'exercice du droit syndical dans l'entreprise

3.1 Exercice du droit syndical dans l'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans les établissements de Castorama France, dans le cadre des droits et libertés garantis par la Constitution, les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national ainsi que tout autre syndicat pouvant justifier de sa représentativité dans l'entreprise, peut constituer au sein de celle-ci une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

3.2 Autorisations d'absences

Elles seront accordées :

1 - aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales signataires de la convention collective Nationale du bricolage, sur présentation d'une convocation écrite émanant de celles-ci, avec un préavis minimum de 15 jours.

Le temps de travail passé ne sera pas rémunéré, le total de ces absences ne pourra excéder dans une même année et pour un même salarié, le maximum de huit jours.

2 - aux salariés participant à des commissions paritaires de la profession, dans la limite d'un nombre de personnes fixé en accord avec les organisations syndicales signataires.

Dans ce cas, le temps de travail passé sera rémunéré par l'employeur sur présentation des justificatifs à concurrence d'un montant maximum fixé annuellement entre les parties signataires de la Convention Collective Nationale du Bricolage.

3- Aux salariés appelés à siéger, en vertu d'un mandat personnel dans les organismes officiels tels que les commissions régionales d'emploi par exemple. Dans ce cas, le temps de travail passé ne sera pas rémunéré.

4 - aux salariés membres d'une association déclarée (loi de 1901) ou d'une mutuelle, désignés comme représentants de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans

une instance consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat (à l'échelon national, régional ou départemental).

Le temps de travail passé ne sera pas rémunéré, la durée de ce congé de représentation ne pourra dépasser neuf jours ouvrables par an, éventuellement pris en demi-journées.

5- Aux salariés participant à des stages ou sessions exclusivement consacrées à la formation économique sociale et syndicale, conformément aux conditions prévues par la législation en vigueur.

Aucune des absences énumérées ci-dessus ne peut avoir d'incidence sur la détermination du droit aux congés. Par ailleurs, aucune de ces absences ne peut être imputée sur les congés payés.

Article 4 - Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant au moins 10 salariés, la représentation du personnel est assurée par des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par la loi.

Le personnel de l'établissement est réparti entre les collèges conformément aux dispositions légales.

La répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le Chef d'établissement et les organisations représentatives.

Les délégués du personnel exerceront leurs fonctions dans le cadre de la législation en vigueur. Ils bénéficieront en particulier des heures de délégation prévues par la loi.

En cas de déplacement à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, les délégués du personnel devront remplir des bons de délégation afin de permettre le décompte exact des heures prises sur leur crédit.

Article 5 - Comité d'établissement et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

5.1 - Comité d'établissement

Dans tous les magasins, il est constitué un comité d'établissement présidé par le Chef d'Etablissement.

Le personnel est réparti entre les collèges conformément aux dispositions légales.

La répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le Chef d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

Il se réunit au moins une fois par mois.

Le comité d'établissement exerce les attributions qui lui sont conférées par le Code du travail.

Les membres sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement.

Le Comité d'Etablissement exerce ses fonctions dans le cadre de la législation en vigueur.

En cas de déplacements, à l'intérieur ou à l'extérieur, ses membres rempliront des bons de délégation permettant le décompte exact de leur crédit d'heures.

Les magasins employant moins de 50 salariés éliront un Comité comprenant 1 titulaire et 1 suppléant.

Pour le financement des œuvres sociales, chaque Comité d'Etablissement perçoit une subvention égale à 0,50 % de la masse salariale brute.

Dans les établissements qui ne possèdent pas de Comité d'établissement, la subvention est conservée par la Direction le temps de la constitution du Comité d'établissement. Dès que le Comité d'établissement est constitué ces sommes lui sont reversées.

Subvention de fonctionnement

Le Comité Central d'Entreprise et les Comités d'Etablissement bénéficieront d'une subvention ou de moyens de fonctionnement équivalents.

La subvention de fonctionnement est égale à 0,2% de la masse salariale brute.

5.2 - CHSCT

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

HB

4

PLM

LMF

Les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail sont à appliquer dans tous les établissements.

Dans les établissements occupant habituellement 50 salariés et plus, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel, s'ils existent, sont investis des missions dévolues aux membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans les établissements dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront d'un stage de formation dispensé par un organisme agréé choisi par les intéressés, d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

La formation évoquée dans les paragraphes précédents ne peut être suivie qu'une fois par le même salarié, pour la durée de son mandat, son coût (stage et déplacement) est pris en charge par l'employeur et le temps consacré à cette formation, est pris sur le temps de travail, et rémunéré comme tel.

Article 6 - Le Comité Central d'Entreprise

Le CCE exerce les attributions qui lui sont conférées par le Code du travail.

Article 7 - Embauchage

La Direction fera connaître ses besoins en matière d'embauchage à l'Agence Nationale Pour l'Emploi.

Elle peut également recourir à l'embauchage direct.

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise en cas de vacances ou de créations de postes, la Direction fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Afin de susciter éventuellement les candidatures parmi le personnel de l'entreprise, la Direction fera connaître au personnel chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de note de service ou par voie d'affichage.

Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit.

Tout salarié fera l'objet d'un examen médical obligatoire à l'occasion de son embauchage. Le refus de se soumettre à une telle visite serait une cause immédiate de rupture du contrat de travail.

Le recrutement du salarié se concrétise lors de la conclusion d'un contrat de travail. Ce contrat devra préciser : la durée de la période d'essai, l'emploi; le statut, la classification, la convention collective Nationale applicable, le salaire, le lieu de travail, la durée de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le contrat de travail devra, en outre, préciser la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine, les périodes considérées comme repos hebdomadaires et les conditions de modification éventuelle de cette répartition.

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat de travail est notifiée par un document écrit remis à l'intéressé. La ou les modifications proposées doivent être justifiées par l'intérêt légitime de l'entreprise. Si la modification n'est pas acceptée par le salarié et qu'elle revêt un caractère substantiel, le refus par le salarié peut entraîner une rupture du contrat de travail. Cette rupture sera du fait de l'employeur.

Le recrutement, l'emploi, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, l'évaluation des salariés, ainsi que sur les éléments constituant la rémunération, doivent être établis selon les normes identiques et appliqués par l'employeur sans distinction de sexe, de situation de famille, de nationalité, de race, de religion, d'opinion politique ou d'appartenance syndicale.

En outre, lors du recrutement, il ne peut y avoir de discrimination en raison de l'état de santé ou d'un handicap.

Article 8 - Période d'essai et période probatoire

8.1 - Période d'essai

Ouvriers et employés :

La durée de la période d'essai est fixée à un mois

Durant cette période, chacune des parties pourra rompre unilatéralement le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

La période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois et pour une durée au maximum égale à la période initiale.

En cas d'accord, le renouvellement devra faire l'objet d'un écrit entre les deux parties. Le salarié aura la possibilité de refuser ce renouvellement.

Accord Entreprise 15 mai 2007

HB
6
PUP
MF
de

En cas de rupture durant ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque sera observé, sauf cas de faute grave.

La durée de ce délai de prévenance réciproque sera de une semaine

Agents de maîtrise et cadres :

La durée de la période d'essai est fixée de la manière suivante :

- Agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois

Durant cette période, chacune des parties pourra rompre unilatéralement le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

La période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois et pour une durée au maximum égale à la période initiale.

En cas d'accord, le renouvellement devra faire l'objet d'un écrit entre les deux parties.

Le salarié aura la possibilité de refuser ce renouvellement.

En cas de rupture durant ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque sera observé, sauf cas de faute grave.

La durée de ce délai de prévenance réciproque sera de :

- 15 jours pour les agents de maîtrise
- un mois pour les cadres

8.2 - Période probatoire

En cas de promotion, le salarié peut être soumis à une période probatoire dont le délai est fixé entre les parties à :

- pour les employés : 1 mois maximum
- pour les agents de maîtrise : 2 mois maximum
- pour les cadres : 3 mois maximum.

Dans le cas où cette période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent s'effectuera aux conditions antérieures.

Article 9 - Ancienneté et prime d'ancienneté

Sont bénéficiaires d'une prime d'ancienneté les salariés Employés justifiant de 3 années d'ancienneté effectives dans le groupe KINGFISHER.

Les salariés travaillant à temps partiel touchent la prime d'ancienneté au prorata de leur temps de travail.

HB 7 WAF
per de

Dès le passage à la catégorie Agent de Maîtrise, le salarié perd le bénéfice de sa prime d'ancienneté.

Le calcul de la prime se fait en tenant compte de l'évolution du coefficient du salarié durant les 12 premières années dans l'entreprise.

Les coefficients sont groupés par niveau :

- Niveau A Coef. 120 à 150 l'année d'ancienneté vaut 2 points
- Niveau B Coef. 160 à 190 l'année d'ancienneté vaut 1,5 points
- Niveau C Coef. 200 à 210 l'année d'ancienneté vaut 1 point

On calcule pour chaque salarié à la date anniversaire de son entrée dans le Groupe le cumul des points acquis après 3 années, 6 années, 9 années et 12 années d'ancienneté révolues.

Au-delà de la 12^e année, les points acquis sont conservés tant que le salarié reste dans la catégorie Employé.

Le montant de la prime d'ancienneté mensuelle est égal au cumul des points acquis multipliés par la valeur du point. La valeur du point est déterminée annuellement. La prime est versée mensuellement, son calcul est automatique.

La prise en compte des absences est effectuée conformément à la réglementation en vigueur qui prévoit le maintien ou la suspension de l'ancienneté pour chaque cas.

Les salariés à temps plein, passant à temps partiel garderont le bénéfice de leur ancienneté acquise à temps plein. Au moment de la modification définitive du contrat de temps plein à temps partiel, on intégrera dans le salaire, la différence entre la prime d'ancienneté à temps plein et celle à temps partiel du contrat.

Article 10 - congés exceptionnels

10.1 - Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit sur présentation de justificatifs à des congés payés de courte durée pour événements spéciaux ci-après :

- mariage du salarié :
 - moins d'un an d'ancienneté = 4 jours ouvrables
 - un an d'ancienneté et plus = 6 jours ouvrables
- décès conjoint ou enfant = 8 jours ouvrables
- naissance ou adoption = 5 jours ouvrables par enfant
- mariage d'un enfant = 2 jours ouvrables
- décès père ou mère = 3 jours ouvrables
- décès frère ou soeur = 2 jours ouvrables

Accord Entreprise 15 mai 2007

HFB
8
PCM
LNF
de

- décès beaux parents = 2 jours ouvrables
- décès grand parent = 1 jour ouvrable
- hospitalisation d'un enfant ou du conjoint = 1 jour ouvrable

Le PACS est assimilé au mariage pour les droits à congés pour évènements familiaux

Absence pour soigner un enfant malade

Sous réserve de prévenir l'employeur pour la prise de fonction et au plus tard dans les 24 heures, et de présenter un certificat médical, il sera accordé au père ou à la mère, une autorisation d'absence pour soigner leur enfant de moins de 6 ans.

Cette autorisation de 3 jours ouvrés maximum par salarié et par année civile, quelque soit le nombre d'enfants vivant au foyer, pourra être éventuellement fractionnée en demi-journées. Les 2 premières journées d'absence ne donneront lieu à aucune retenue sur le salaire. Elles sont assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels.

La 3e journée sera au choix du salarié :

- soit récupérée dans les 2 mois suivant l'absence
- soit prise sans solde
- soit imputée sur les droits à congés payés

Sauf accord particulier, ces congés exceptionnels devront être impérativement pris au moment des évènements concernés.

Toutefois, il ne peut y avoir "CUMUL" en cas de pluralité de circonstances "dans le même temps", le congé le plus avantageux étant alors accordé.

10.2 - Service national

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par appel ou rappel sous les drapeaux, constituent une simple suspension du contrat de travail.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre son emploi doit en avvertir son employeur.

La reprise du travail doit se faire dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de prendre son emploi.

Tout salarié ou apprenti qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'un jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération.

Période de réserve : en cas de rappel pour une période de réserve après le service national, il sera versé aux rappelés la différence entre leur salaire de fonction CASTORAMA et les indemnités militaires perçues sur présentation de justificatifs.

Article 11 - Jours fériés

Les jours fériés légaux lorsqu'ils sont chômés ne peuvent donner lieu à réduction de la rémunération. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Lorsqu'un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos, cela ne donne pas lieu à récupération à l'exception du 1er Mai, s'il ne tombe pas un samedi.

Les salariés dont la journée ou demi-journée de repos habituelle coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié/repos habituel, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Le travail un jour férié s'effectue sur la base du volontariat.

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1er mai qui est obligatoirement chômé, cela donne lieu au paiement des heures considérées (en plus de la mensualisation) et donne lieu à une récupération.

Outre le 1er mai, obligatoirement payé et chômé, l'employeur devra accorder aux salariés, au minimum 7.5 jours fériés payés chômés.

Article 12 - Dispositions particulières aux femmes

12.1 - Conditions du travail des femmes

La Direction de Castorama s'engage à pratiquer l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes le coefficient et le salaire prévus par le présent statut.

Elles bénéficient des mêmes conditions de promotion.

12.2 - Maternité

Suspension du contrat de travail - Règles générales :

Le congé maternité est de 16 semaines (6 semaines avant, 10 semaines après).

Accord Entreprise 15 mai 2007

HB 10
PCT
Le

Dans le cas de naissance d'un 3^e enfant ou d'un enfant de rang supérieur (4^e, 5^e, etc) la période pendant laquelle la femme a le droit de suspendre son contrat de travail est portée de 16 à 26 semaines (8 semaines avant, 18 après).

En cas de naissance multiple, le congé de maternité est prolongé de 2 semaines conformément aux dispositions légales.

En cas de grossesse pathologique dûment constatée par certificat médical, le femme pourra anticiper son départ en congé de 2 semaines au maximum et, ou prolonger ce congé de 4 semaines au plus.

En cas d'accouchement avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongé jusqu'à l'accomplissement du nombre total de semaines auxquelles la salariée a droit.

Réduction d'horaire

A partir du 5^{ème} mois de grossesse dûment constatée par certificat médical, les salariées à temps complet pourront bénéficier d'une réduction d'horaire de deux heures par semaine à répartir d'un commun accord avec l'employeur.

Les salariées à temps partiels pourront bénéficier de cette réduction d'horaire au prorata de leur durée contractuelle du travail.

Article 13 - Congé parental – congé paternité - congé sabbatique – congé création d'entreprise

13.1 - Congé parental

Dans toutes les entreprises sans condition d'effectif, pendant la période de trois ans qui suit le congé de maternité ou d'adoption et à condition d'avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance, le salarié peut bénéficier d'un congé parental ou d'une réduction de la durée du travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge dans le cas où le congé doit être pris à la suite du congé de maternité ou d'adoption.

- un mois avant le terme du congé initial,
- dans les autres cas, 2 mois au moins avant le début du congé.

Ce ou ces congés ne sont pas rémunérés. La durée initiale du congé est d'un an au plus. Il peut être prolongé deux fois et doit prendre fin en tout état de cause au 3^e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant,

La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente.

Le congé parental peut être interrompu ou modifié dans les cas suivants :

- décès de l'enfant
- baisse importante des revenus du ménage.

13.2 - Congé paternité

Le père salarié bénéficie d'un congé paternité de onze jours consécutifs ou de dix huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Ce congé est pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Il peut être reporté au-delà de quatre mois, conformément aux dispositions légales, en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

13.3 - Congé sabbatique

Le congé sabbatique suspend l'ancienneté.

Le salarié ayant l'ancienneté de 36 mois consécutifs ou non et 6 ans d'activité professionnelle peut demander à bénéficier, selon les dispositions légales, d'un congé sabbatique non rémunéré d'une durée comprise entre 6 et 11 mois.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire d'une rémunération au moins équivalente.

13.4 - Congé pour création d'entreprise

Le congé pour création d'entreprise suspend l'ancienneté.

Le salarié ayant une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non dans l'entreprise peut bénéficier, selon les dispositions légales, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise d'un an renouvelable ou pas et dont la durée maximale ne peut excéder 2 ans.

Il appartient au salarié d'informer l'employeur de ses intentions de reprendre son emploi, 3 mois au moins avant le terme de congé par lettre recommandée avec accusé de réception. Au terme du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

Il peut opter pour la rupture de son contrat de travail, dans ce cas il est libéré de tout préavis de démission.

Article 14 - Travail des jeunes

L'emploi des jeunes travailleurs et des apprentis s'effectuera dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Il est précisé notamment que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine.

Le travail de nuit est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

Il est rappelé que par travail de nuit, il faut entendre tout travail effectué entre 21 et 6 heures.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ainsi que les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de 2 jours de repos consécutifs.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la Loi.

Article 15 - Durée du travail

Il est précisé que les dispositions ci-dessous sont à corriger avec celles de l'accord d'entreprise éventuellement en vigueur relatif à la durée du travail.

15.1 - Durée légale

Il est rappelé que la durée du travail effectif est fixée conformément à la loi. Au jour du présent accord elle est fixée à 35 heures par semaine.

15.2 - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est régi conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la durée du travail, sous réserve qu'un tel accord soit en vigueur dans l'entreprise.

15.3 - Travail de nuit

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 21 h et 6 h), les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100%.

Cette majoration tient compte, éventuellement, des heures supplémentaires.

15.4 - Heures supplémentaires

Il est instauré un contingent d'heures supplémentaires de 130 heures par an et par salarié. En cas de modulation ce contingent est fixé à 90 heures par an et par salarié

Les heures supplémentaires entrant dans ce contingent peuvent être effectuées sur simple information de l'inspecteur du Travail et du Comité d'Etablissement s'ils existent, ou à défaut des délégués du personnel.

En accord avec le salarié, les heures supplémentaires sont soit payées, soit récupérées en temps majoré, à la demande du salarié.

Les heures supplémentaires effectuées au delà de ce contingent doivent être autorisées par l'Inspecteur du Travail après avis s'il existe, du Comité d'Etablissement ou à défaut des Délégués du personnel.

Article 16 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident du trajet ou accident du travail

16.1 - Maladie ou accident de trajet

1) Maladie et suspension du contrat de travail

Les absences et prolongations d'absences dues à la maladie ou à l'accident de trajet reconnu comme tel par la Sécurité Sociale constituent une simple suspension du contrat de travail, à conditions qu'elles revêtent un caractère temporaire et :

HB

PLP

MF
de

- de prévenir l'employeur, pour la prise de fonction et au plus tard dans les 24 heures, sauf cas de force majeure

- et de justifier dans les 3 jours calendaires par l'envoi d'un certificat médical sauf cas de force majeure.

2) Complément de salaire

Durant son absence le salarié percevra, après observation du délai de carence défini ci-après, tout ou partie de la différence entre les appointements et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, et les indemnités versées par tout régime de prévoyance.

Cette différence est versée dans les limites et les conditions suivantes sauf accident du travail.

Ancienneté du salarié	Nbre de jours indemnisés et taux de l'indemnisation
moins de 2 ans d'ancienneté	pas d'indemnité
de 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus	30 jours à 90% + 30 jours à 70%
de + 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus	40 jours à 90% + 30 jours à 70%
de + 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus	60 jours à 90% + 30 jours à 70%
de + de 15 ans d'ancienneté	90 jours à 90% + 30 jours à 70%

Ces indemnités ne pourront amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident interviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du 1er jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté lui donnait droit au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit, après cette période, ne peut être accordé qu'après trois mois de reprise effective du travail.

Si le résultat de la contre-visite médicale demandée par l'employeur s'avère négatif, le complément de salaire ne sera pas versé, sauf en cas de maladie professionnelle.

A l'intérieur de la période définie ci-dessus, le complément de salaire sera versé suivant les modalités suivantes :

1er arrêt : à compter du 4e jour d'absence

2^e arrêt : à compter du 6^e jour d'absence
et les suivants en ce qui concerne les indemnités et les jours de carence des Agents de

Agents de Maîtrise et des Cadres.

Durant son absence, l'agent de maîtrise et le cadre percevront, sans délai de carence, tout ou une partie de la différence entre les appointements et les Indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, ainsi que, le cas échéant, les indemnités versées par tout régime de prévoyance.

Cette différence qui ne pourra amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler n'est toutefois versée que dans les limites et conditions suivantes; sauf accident du travail :

Agents de maîtrise

moins de 2 ans d'ancienneté = pas d'indemnité

30 jours à 100% + 30 jours à 90 % de 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus

40 jours à 100% + 30 jours à 90 % de 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus

60 jours à 100% + 40 jours à 90 % de 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus

90 jours à 100% + 40 jours à 90 % de 15 ans à 28 ans d'ancienneté inclus

90 jours à 100% + 70 jours à 70% de 28 ans à 33 ans d'ancienneté inclus

90 jours à 100% + 90 jours à 70% pour plus de 33 ans d'ancienneté

Cadres

moins de 2 ans d'ancienneté = pas d'indemnité

60 jours à 100% + 30 jours à 90 % de 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus

90 jours à 100% + 30 jours à 90 % de 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus

120 jours à 100% + 30 jours à 90 % de 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus

150 jours à 100% + 30 jours à 90 % pour plus de 15 ans d'ancienneté

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident interviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du 1^{er} jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnité ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté lui donnait droit au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit, après cette période, ne peut être accordé qu'après trois mois de reprise effective du travail.

Sauf accident du travail, les dispositions pouvant conditionner le versement des indemnités maladie sont applicables conformément à l'accord interprofessionnel du 10 Décembre 1977 et à la loi sur la mensualisation.

3) Reprise du travail

Le salarié devra reprendre son travail à l'expiration de l'arrêt maladie prévue par le certificat médical.

HB
16
P.H.
MMA
de

A son retour dans l'entreprise, le salarié bénéficiera d'un examen de reprise effectué par le médecin du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou à la suite d'absences répétées, d'un congé maternité, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle quelle qu'en soit la durée.

16.2 - Accidents du travail

Les dispositions de l'article 16 relatif à la maladie et à l'accident de trajet sont applicables aux absences pour un accident de travail sous réserve des dispositions légales spécifiques notamment au regard de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, les indemnités seront versées sans délai de carence et sans condition minimale de présence, s'il s'agit d'un accident survenu sur les lieux de travail à l'occasion du travail et reconnu comme tel par la sécurité sociale.

Les périodes d'arrêt consécutives à l'accident de travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

Article 17 - absences pour maladie ou accident

Remplacement ou licenciement

Dans le cas où l'absence du salarié imposerait son remplacement effectif avant l'expiration d'un délai de un an, la Direction ferait appel dans toute la mesure du possible à un remplacement provisoire.

La prolongation de l'absence au-delà des délais prévus ci-dessus constituerait une cause légitime de rupture du contrat de travail et donc une cause réelle et sérieuse de licenciement. Dans ce cas, le salarié licencié bénéficierait de l'indemnité de licenciement dans la mesure où son ancienneté le permet et de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il aurait droit.

Le salarié, ainsi licencié bénéficierait pendant 12 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'une priorité de réembauchage dans la mesure où son emploi ou un emploi similaire deviendrait disponible.

Il devrait en exprimer la demande par écrit dès la fin de son indisponibilité.

Il est précisé qu'au cours de l'absence pour maladie ou accident du travail, le licenciement de l'intéressé peut également intervenir à l'intérieur des délais de protection indiqués ci-dessus pour une cause étrangère à la maladie ou à l'accident.

Article 18 - Résiliation du contrat de travail

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée prend fin à la survenance du terme convenu.

Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin à tout instant, par la volonté de l'une ou l'autre des parties dans le cadre des dispositions du Code du Travail.

La partie qui prend l'initiative de la rupture doit respecter les délais de préavis suivants :

En cas de démission : délai de préavis

Ouvriers et Employés : 1 mois de préavis

Agents de maîtrise : 2 mois de préavis

Cadres : 3 mois de préavis

Le salarié démissionnaire, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin du délai de préavis, pourra quitter l'entreprise pour occuper cet emploi, dans les conditions suivantes :

- avant que la moitié de la période du préavis ne soit écoulée : en accord avec l'employeur ;
- lorsque la moitié du préavis aura été exécutée : après avoir avisé l'employeur 8 jours auparavant.

En cas de licenciement : délai de préavis

La durée du préavis est à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde, réglée de la façon suivante :

Ouvriers employés

- 15 jours pour une ancienneté comprise entre 1 mois et moins de 6 mois
- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans
- 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

Agents de maîtrise :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 2 mois et 6 mois
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 6 mois

Cadres :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 2 mois et 6 mois
- 3 mois pour une ancienneté supérieure à 6 mois

Pendant l'exécution de ces préavis, le salarié à temps complet aura le droit de s'absenter chaque semaine pendant deux demi-journées ou une journée ou éventuellement pendant un nombre d'heures équivalentes, afin de rechercher un nouvel emploi.

Le salarié à temps partiel bénéficiera de ce temps de recherche proportionnellement à son temps de travail.

Accord Entreprise 15 mai 2007

HB 18
PHT
WTF
de

Ces absences devront être déterminées d'un commun accord. A défaut chacune des parties déterminera à tour de rôle et pour chaque semaine les modalités de ces absences.

Ces absences seront payées.

Les congés payés pris pendant le préavis suspendent le cours de celui-ci ; la date de fin de préavis sera donc repoussée d'autant.

Article 19 - Départ et mise à la retraite

La retraite normale de la sécurité sociale et des régimes complémentaires étant acquise à partir de 65 ans, tout salarié pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite à partir de cet âge, à charge pour les intéressés de prévenir au moins 3 mois à l'avance de leur intention ce mettre fin au contrat de travail.

Le départ à la retraite à partir de 65 ans ne constitue ni un licenciement, ni une démission. Sauf en cas de faute grave, le salarié qui sera mis à la retraite ou qui prendra sa retraite recevra, dès lors qu'il réunit les conditions pour bénéficier d'une retraite de la Sécurité sociale, une allocation de départ en retraite dont le montant est fixé de la manière suivante :

- un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Le calcul de cette indemnité s'effectue en prenant pour base de référence le salaire moyen des 3 derniers mois d'activité dans l'entreprise.

Pour les cadres, l'indemnité prévue sera majorée de 50 %.

La disposition qui précède s'applique également aux salariés ayant moins de 65 ans et répondant aux conditions prévues par la loi pour bénéficier d'une retraite sans abattement (par exemple, inaptitude reconnue par la sécurité sociale, anciens combattants, prisonniers de guerre, anciens déportés, travailleurs manuels, etc...).

Article 20 - Indemnité de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est versée à tout salarié ayant une ancienneté minimale d'un an au jour du départ de l'entreprise.

Employés

Cette indemnité est fixée à 2 % du total des salaires des 12 mois précédents, par année de présence.

Agents de maîtrise

De 1 à 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est calculée sur la base de 2% du total des salaires des 12 mois précédents par année d'ancienneté.

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est calculée sur la base de 2,5% du total des salaires des 12 mois précédents par année d'ancienneté.

Cette indemnité ne peut excéder 6 mensualités de salaires.

Cadres

Pour 1 an d'ancienneté, l'indemnité est fixée à 2 % du total des salaires des 12 mois précédents par année d'ancienneté.

De 2 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 2,5 % du total des salaires des 12 mois précédents par année d'ancienneté.

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 3,3% du total des salaires des 12 mois précédents par année d'ancienneté.

L'indemnité ne peut excéder 12 mensualités de salaires.

Pour tous les cadres âgés de 50 ans et plus, l'indemnité prévue dans les clauses générales sera majorée de 50%.

Article 21 - Licenciement pour cause économique

Dans le cas d'un ralentissement d'activité, la direction consultera le personnel et les membres du comité central d'entreprise sur les mesures qu'elle compte prendre, telles que le repos par roulement, la réduction des horaires de travail et en dernier ressort le licenciement collectif. Les représentants du personnel seront consultés conformément aux dispositions légales.

En tout état de cause, un tel licenciement collectif pour cause économique ne pourra intervenir dans un service que dans la mesure où l'horaire maximum pour les catégories de personnel concernées par ce licenciement ne sera pas supérieur à 35 heures hebdomadaires pour les employés et à 37 heures pour les agents de maîtrise.

En cas de licenciement collectif, il sera tenu compte pour la fixation de l'ordre de licenciement de la compétence professionnelle, de l'ancienneté et de la situation de famille sans toutefois que cet ordre ait un caractère préférentiel. En outre, il sera tenu compte de la situation du personnel bénéficiant déjà d'une pension ou d'une retraite ainsi que de la situation des salariés qui pourraient bénéficier d'un régime de préretraite.

En cas de reprise d'activité, le personnel ainsi licencié bénéficiera pendant une durée d'un an, d'une priorité de réembauchage dans son emploi, ou dans un emploi équivalent.

Pour obtenir le bénéfice de cette disposition les intéressés devront faire connaître par écrit à la Direction, leur demande de réembauchage.

En cas de réembauchage dans les conditions fixées ci-dessus, les intéressés continueront à bénéficier des avantages acquis en fonction de leur ancienneté, à l'exclusion de l'indemnité de licenciement qui leur aurait été déjà versée au moment du départ.

Article 22 - Frais de santé et régime de prévoyance

La direction de l'entreprise a souscrit des contrats d'assurance permettant la couverture des risques maladie, chirurgie, maternité, incapacité de travail, longue maladie, décès, invalidité.

Les comités d'établissements sont informés une fois par an des comptes annuels des régimes frais de santé et prévoyance de l'entreprise.

Article 23 - Régime de retraite

Les employés, les agents de maîtrise et les cadres de Castorama France sont affiliés au régime des retraites complémentaires avec la répartition de cotisation suivante :

- 60% employeur
- 40% salarié

Les agents de maîtrise cotisent à un régime supplémentaire avec une répartition de cotisation :

Cotisation employeur = 60% sur le salaire brut
--

Cotisation salariale = 40% sur le salaire brut
--

Les cadres bénéficient également d'un régime de retraite supplémentaire avec une répartition de cotisation :

Cotisation employeur = 62,50 % sur la tranche B du salaire
--

Cotisation salariale = 37,50% sur la tranche B du salaire

Article 24 - Congés payés

24.1 - Congés

La durée des congés est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de présence.

La période de référence servant à calculer les droits aux congés s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sous réserve des droits acquis aux congés, une période minimum de 12 jours ouvrables continus devra être prise par chaque salarié. Tout congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé global de 30 jours ouvrables, les jours excédentaires n'étant pas rémunérés.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprime le désir, il pourra en accord avec son employeur, prendre tout ou partie de son congé en dehors de la période conventionnelle.

Les droits acquis au titre d'une période de référence doivent être utilisés avant le 31 mai de l'année suivante.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel, compte tenu de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congés du conjoint et de l'ancienneté.

Les conjoints (mariés, concubins, « Pacsés ») travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs du congé principal est affiché avant le 31 mars au plus tard. Sauf circonstances exceptionnelles, les dates de congés ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue des départs.

24.2 - Fractionnement Congés supplémentaires

Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La 5e semaine de congés payés n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

HB

22

PLM

MF
de

Les femmes âgées de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours bénéficient de 2 jours de congés ouvrables supplémentaires par enfant à charge, congé ramené à un jour ouvrable lorsque le congé principal n'excède pas 6 jours ouvrables.

24.3 - Congé ancienneté

Une journée de congé supplémentaire est accordée au personnel comptant 5 ans de présence à CASTORAMA et deux jours pour 10 ans. Ce congé supplémentaire ne peut compter pour l'attribution légale de jours pour fractionnement.

Article 25 - Prime de vacances – Prime fixe de fin d'année

25.1 - Prime de vacances dite Prim'été

Il est institué une Prime de vacances dont le montant brut est fixé à 400 € en 2007. Ce montant sera porté à 650 € à partir de l'année 2008 et pourra être revu à la hausse dans le cadre de la NAO 2008.

Il sera également établi dans le cadre de la NAO 2008 le mode de revalorisation annuelle de la prime de vacances.

Cette Prime de vacances est versée chaque année lors de la paye du mois de juin.

Pour en bénéficier, trois conditions cumulatives sont requises :

1. être inscrit à l'effectif au 1^{er} juin de l'année de versement considérée
2. justifier à cette date d'une année continue d'ancienneté dans l'entreprise
3. avoir été effectivement présent au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.

En application de cette troisième condition, la Prime de vacances sera réduite au prorata de la durée des absences. Par exception cependant, il ne sera pas tenu compte des absences résultant de l'accident du travail, de l'accident de trajet, de la maladie professionnelle, du congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ainsi que des absences figurant dans le tableau joint en annexe.

Pour les salariés à temps partiel, la Prime de vacances est réduite au prorata de leur durée effective de travail par rapport à un temps plein.

HB

PLM

LF
de

25.2 - Prime fixe de fin d'année dite Prim'plus

Tout salarié inscrit à l'effectif au 1^{er} décembre de l'année de versement considérée et justifiant à cette date de trois mois d'ancienneté continue, bénéficiera chaque année d'une Prime fixe de fin d'année dont le montant brut est égal à 50 % de sa rémunération mensuelle moyenne.

La Prime fixe de fin d'année est versée avec la paye du mois de décembre. Elle fera l'objet d'un acompte versé courant décembre.

La rémunération mensuelle moyenne servant de base au calcul de la Prime fixe de fin d'année est établie en divisant par 12 la somme des rémunérations versées au cours des 12 mois précédant le mois de versement de la Prime fixe de fin d'année.

Pour le calcul de cette somme, seront pris en compte :

- * Le salaire de base diminué des absences
- * Les primes ou rémunérations complémentaires liées au travail d'un jour férié
- * Les primes ou rémunérations complémentaires pour le travail le dimanche
- * Les heures supplémentaires
- * Les heures complémentaires
- * Les indemnités de préavis (préavis effectué ou non)
- * La reconstitution du salaire que le salarié absent aurait perçu s'il avait travaillé pendant les absences suivantes :
 - o congés pour événements familiaux,
 - o congé pour déménagement,
 - o absences liées à l'exercice de l'activité de sapeurs pompiers volontaires
 - o congé de formation économique sociale et syndical
- * La reconstitution du salaire que le salarié absent pour maladie professionnelle, accident du travail, accident de trajet, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, aurait perçu s'il avait travaillé pendant son absence

25.3 - Disposition commune aux deux primes ci-dessus

Etant versées pour une période annuelle d'activité, c'est-à-dire période de congés comprise, la Prime de vacances, ainsi que la Prime fixe de fin d'année ne seront pas incluses dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 26 - Participation et intéressement

Les salariés de Castorama France travaillant dans les sociétés entrant dans les conditions de l'accord d'intéressement ou de l'accord de participation participent aux fruits de l'expansion.

Article 27 - Durée de l'accord - Dépôt, entrée en vigueur, révision, dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, est notifié dans les meilleurs délais suivant sa signature, par la Direction de Castorama France SAS aux organisations syndicales non signataires conformément à l'article L 132-2-2 III 2°, puis déposé à l'expiration du délai de huit jours mentionné à l'article L 132-2-2 III 2°.

Le présent accord se substitue aux dispositions des accords suivants dénoncés :

- l'« Accord d'entreprise applicable au personnel du groupe Castorama branche Distribution » du 26 mars 1986
- l'« Avenant 94-1 » à cet accord d'entreprise signé le 14 avril 1994
- l'accord « négociation annuelle du 7 mai 1996 »
- l'« avenant à l'accord d'entreprise » du 26 mai 1998

Il prendra donc effet à l'issue du délai de préavis de trois mois résultant de la dénonciation de ces accords.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des règles de droit commun.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au moins tous les trois ans pour décider de la nécessité de réviser les dispositions du présent accord.

Fait à Templemars, le 15/5/07

Pour la société CASTORAMA France SAS
Xavier Guery

Pour les organisations syndicales représentatives :

Le syndicat CFDT
Françoise HAREL

Le syndicat FEC-CGT-FO
Bruno LAHAUT

Le syndicat CGT
Huguès BASTAT

Le syndicat FNECS-CGC
Rascal LEMANQUERO.

Le syndicat CSFV-CFTC
Jean-Michel FRUIT

Accord Entreprise 15 mai 2007

Annexo à l'accord d'entreprise

Liste des congés et absences pris en compte pour le calcul de la durée de présence nécessaire pour ouvrir droit à la prime de vacances	
Congés pour raisons familiales	<ul style="list-style-type: none"> - Congé pour événements familiaux - dispositions du texte intitulé "accord d'entreprise" du 23 mars 1986 - article 9 - Absence d'une salariée enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires - art L.122-25-3 C.trav.
Congés liés à une formation	<ul style="list-style-type: none"> - Congé de bilan de compétences - art L.931-21 C.trav. et art 1 - 1.2 Accord du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariées à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur du bricolage - Congé pour validation des acquis de l'expérience - art L.900-1 al.5 C.trav. et art 1 - 1.3 Accord du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur du bricolage - Droit individuel à la formation (formation pendant le temps de travail) - art L.933-1 C.trav. et art 2 Accord du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur du bricolage - Congé de formation économique social et syndical - art L.451-1 du code du travail
Absences liées à des activités civiques et sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Appel de préparation à la défense - art L.122-20-1 C.trav. - Sapeurs-pompiers volontaires - art 3 loi n°96-370 du 3 mai 1996
Cette liste est limitative.	