

N° DP 23/1200

DECISION DU PRESIDENT

AVIS SUR DEMANDE DE LA SOCIETE IPSOS POUR UNE DEROGATION PREFECTORALE TEMPORAIRE INDIVIDUELLE AU REPOS DOMINICAL 2024

Le Président de la Métropole

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU l'article L3132-26 du Code du Travail,

VU l'article L.3132-21 du Code du Travail stipulant que l'avis de l'organe délibérant de la Métropole doit être sollicité lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public (dérogation préfectorale temporaire individuelle),

VU la loi n°2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, promulguée le 6 août 2015,

VU le décret n° 2017-1758 en date du 26 décembre 2017 portant création de la Métropole Toulon Provence Méditerranée,

VU la délibération n° 23/05/078 du 4 mai 2023 portant délégations au Président et au Bureau,

VU le courrier du 28/11/23 de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du Var (DDETS 83), ci-annexée, sollicitant l'avis de la Métropole pour une dérogation temporaire au repos dominical concernant la demande formée par l'entreprise IPSOS pour des salariés réalisant des missions d'enquête dans le magasin Leroy Merlin situé à La Valette-du-Var,

CONSIDERANT l'article R.3132-16 du Code du Travail stipulant que l'avis de l'organe délibérant de l'EPCI dont est membre la commune sur le territoire de laquelle se situe l'établissement demandeur doit être donné dans le délai d'un mois,

CONSIDERANT que la Métropole n'émet pas de réserve à cette demande de dérogation au repos dominical,

DECIDE

ARTICLE UNIQUE

DE RENDRE UN AVIS FAVORABLE, sauf avis contraire du Conseil Municipal, à la demande de dérogation préfectorale temporaire individuelle mise en annexe.

La présente Décision sera

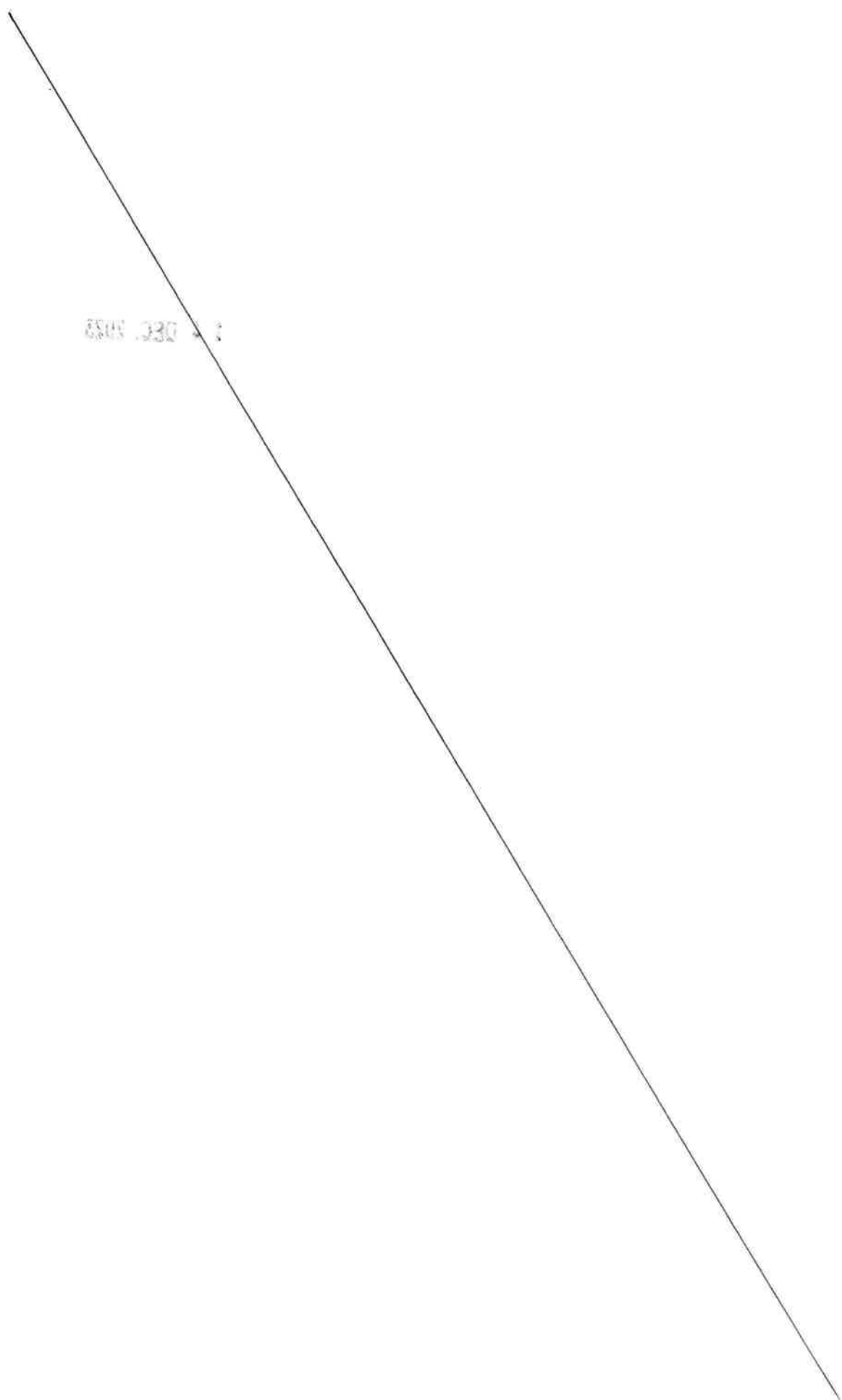
- transmise à Monsieur le Préfet
- reproduite sur le Registre ouvert à cet effet
- affiché sur les panneaux destinés à cet effet
- communiquée sous forme de donner acte du Conseil Métropolitain lors de sa prochaine séance

Fait à Toulon, le **14 DEC. 2023**

Jean-Pierre GIRAN

Président de la Métropole
Toulon Provence Méditerranée





TOULON, le 28 novembre 2023

Affaire suivie par : Agnès MASSA
Tél. : 06 51 82 28 84
Mèl : agnes.massa@var.gouv.fr
Mèl. : ddets-accord-entreprise@var.gouv.fr

Le Directeur départemental

à

Monsieur le Président de Toulon Provence
Méditerranée
107 bd Henri Fabre
CS – 30536
83041 Toulon cedex 09

Objet : Avis sur demande de dérogation à la règle du repos dominical

P.J : Copie de la demande

En application de l'article L.3132-21 du code du travail, je sollicite l'avis de l'organe délibérant de votre EPCI concernant la demande reçue le 27 novembre 2023, formée par l'entreprise IPSOS OBSERVER située au 35 rue du Val de Marne – 75628 PARIS cedex 13, visant à bénéficier d'une dérogation au repos dominical de ses salariés sur le fondement de l'article L.3132-20 du code du travail (dérogation préfectorale temporaire individuelle).

Conformément à l'article R.3132-16 du code du travail, l'avis de l'organe délibérant de l'EPCI dont est membre la commune sur le territoire de laquelle se situe l'établissement demandeur doit être donné dans le délai d'un mois. J'attire votre attention sur le fait que cette échéance ne prolonge pas le délai de deux mois à compter de la réception de la demande dont je dispose pour rendre une décision.

En conséquence et afin d'éviter que ce dossier ne fasse l'objet d'une décision implicite de rejet, je vous saurai gré de bien vouloir m'adresser cet avis et vos éventuelles observations afin qu'ils me parviennent **avant le 28 décembre 2023**

Dans l'hypothèse où l'organe délibérant de votre EPCI ne serait pas en capacité de donner son avis dans le délai réglementaire, je vous saurai gré de bien vouloir me communiquer la date de la prochaine session suivant la réception du présent courrier et de me transmettre son avis dès que celui-ci sera rendu.

Vous trouverez ci-joint copie de la demande formée par l'entreprise IPSOS OBSERVER.

Pour le Préfet et par délégation,
Pour le Directeur départemental et par
subdélégation,
Le Directeur du Travail,
Chef du Service Appui et Relations du travail

Emmanuel JOLY



MINISTÈRE DU TRAVAIL

Unité départementale de la DIRECCTE concernée par le lieu d'intervention

Formulaire de demande de dérogation au repos dominical

Le demandeur qui sollicite, en application de l'article L 3132-20 du code du travail, une dérogation aux dispositions de l'article L 3132-3, est prié de renvoyer, dûment rempli et signé, le questionnaire présent, accompagné des justificatifs utiles. Il permettra de procéder aux demandes d'avis prescrites par l'article L 3132-25-4.

Dénomination de la société : IPSOS OBSERVER

Numéro SIRET : 40324660600038

Enseigne de l'établissement : IPSOS OBSERVER PARIS

Adresse de l'établissement : 35 rue du Val de Marne, 75628 Paris Cedex 13

Nature de l'activité : Etudes et sondages

Code NAF : 7320Z

Liste des produits et articles vendus : N/A

Convention collective applicable : Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils

Effectif habituel de l'établissement :

- ↳ **Dont CDI : 198**
- ↳ **Dont femmes : 124**
- ↳ **Dont à temps partiel : 35**

Effectif appelé à travailler le dimanche : 4

Durée hebdomadaire du travail : 35h

Horaires qui seront pratiqués le dimanche : de 9h à 18h (une heure de pause incluse)

Nature des emplois du personnel appelé à travailler le dimanche :

Les salariés réalisent des missions d'enquête dans les magasins Leroy Merlin du département situé à :
LA VALETTE DU VAR
FREJUS

Modalités du repos hebdomadaire (barrer les formules non retenues):

- ~~• — Repos hebdomadaire accordé un autre jour que le dimanche à tout le personnel (jour de fermeture précisé) :~~
- ~~• — Repos hebdomadaire du dimanche treize heures au lundi matin :~~
- ~~• — Repos hebdomadaire le dimanche après midi et une journée par roulement :~~
- **Repos hebdomadaire par roulement à tout le personnel :**

Un accord d'entreprise ou d'établissement sur le travail du dimanche a-t-il été conclu ? (oui/non)

Si oui date de l'accord et service où cet accord a été déposé : 27 février 2014, déposé auprès de la DIRECCTE de Paris

A défaut d'accord des dispositions unilatérales ont-elles été établies ? (oui/non)

Indiquer les contreparties qui seront accordées aux salariés travaillant le dimanche (majoration de rémunération, repos compensateur, etc.) :

Volontariat, repos hebdomadaire donné par roulement, majoration à 100% de la rémunération du temps de travail et temps de pause non décomptés.

Existe-t-il des représentants du personnel ? (oui/non)

- **Les représentants du personnel ont-ils été consultés ? (oui/non)**
- **Date de la consultation : 11 octobre 2023**
- **Avis des représentants du personnel : Favorable**

Un référendum a-t-il été organisé ? (oui/non)

- **Si oui date du référendum :**
- **Si oui modalités d'organisation :**
- **Si oui résultats du référendum :**

Modalités du volontariat des salariés :

L'accord écrit des salariés a-t-il été demandé ? (oui/non)

Les salariés effectuant ces enquêtes étant par nature multi-employeurs, nous ne savons pas encore lesquels seront disponibles pour ces études. Les enquêteurs concernés seront affectés uniquement

lorsqu'ils seront volontaires. En ce sens nous leur demanderons de nous remettre leur accord écrit une fois leur acceptation actée.

Motifs invoqués à l'appui de la demande de dérogation :

Quelle est la nature du préjudice apporté au public ?

Cf lettre jointe

Le fonctionnement normal de l'établissement est-il compromis en l'absence de travail le dimanche ? Cf lettre jointe

- **Si oui nature du préjudice :**

- **Durée de la dérogation demandée :**

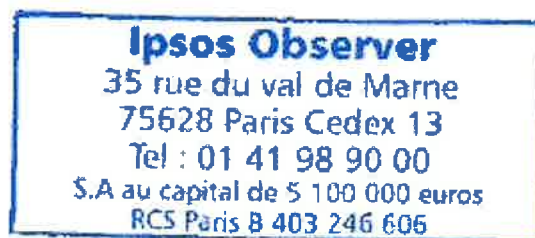
- dimanche 14 janvier 2024 + dimanche 21 janvier 2024
- dimanche 10 mars 2024 + dimanche 17 mars 2023
- dimanche 9 juin 2024 + dimanche 16 juin 2024
- dimanche 15 septembre 2024 + dimanche 22 septembre 2024



Date de la demande : 27 novembre 2023

Signature :

Cachet de l'entreprise :



Articles du code du travail applicables :

Article L3132-3

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Paragraphe 3 : Dérogations temporaires au repos dominical

Sous-paragraphe 1 : Dérogations accordées par le préfet.

Article L3132-20

Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

- 1° - Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;
- 2° - Du dimanche midi au lundi midi ;
- 3° - Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- 4° - Par roulement à tout ou partie des salariés.

Article L3132-25-3

Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

Article L3132-25-4

Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée limitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une telle autorisation. Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

L'accord collectif prévu au premier alinéa de l'article L. 3132-25-3 fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

A défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.

En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.



Ipsos Observer

The Survey Management, Data Collection and Delivery Specialists

DDETS Unité Départementale du Var
177 boulevard Charles Barnier
B.P. 131
83071 TOULON CEDEX

Paris, le 27 novembre 2023

Objet : Demande de dérogation au repos dominical

Madame, Monsieur,

Je viens vers vous en ma qualité de Directeur des Ressources Humaines de la société Ipsos Observer, dont le siège social est situé 35, rue du Val de Marne, à Paris (75013), solliciter, conformément aux dispositions de l'article L. 3132-20 du Code du travail, l'autorisation de déroger au principe du repos dominical inscrit à l'article L. 3132-3 du même Code.

La société Leroy Merlin a confié à Ipsos la réalisation d'un baromètre de satisfaction des clients fréquentant ses magasins. Certains des magasins étant ouverts le dimanche, Leroy Merlin nous a demandé d'inclure ces jours dans le dispositif de mesure.

Cette mesure de satisfaction est un élément clé du management des équipes Leroy Merlin, il est impossible de ne pas inclure les clients fréquentant ces magasins le dimanche sous peine d'une représentativité dégradée.

En effet, les données de flux fournis par Leroy Merlin montrent que sur l'ensemble des magasins, les dimanches représentent 4% du volume total tous jours d'ouverture confondus. Ce même ratio s'élève à 17% si l'on considère les seuls magasins ouverts le dimanche.

Cette obligation liée au cahier des charges de notre client nous conduit à vous demander de bien vouloir autoriser l'emploi de salariés pour les jours d'enquête concernés.

L'étude se déroule sur toute l'année via plusieurs vagues successives tout au long de l'année 2024 et dont la dernière se déroulera en septembre. C'est pour l'accomplissement de ces vagues que nous revenons vers vous.

Cette enquête mobilisera pour le magasin situé dans votre département 4 salariés les :

- dimanche 14 janvier 2024 + dimanche 21 janvier 2024
- dimanche 10 mars 2024 + dimanche 17 mars 2023
- dimanche 9 juin 2024 + dimanche 16 juin 2024
- dimanche 15 septembre 2024 + dimanche 22 septembre 2024

Nous requérons donc une autorisation de dérogation au repos dominical pour ces dates. Nos enquêteurs interviendront directement en sortie de caisse dans les magasins Leroy Merlin. L'intervention se situera à :

LA VALETTE DU VAR
FREJUS

Ipsos Observer
S.A.S. au capital de 4 050 000 euros
R.C.S. Paris B 403 246 606
Certifié ISO 9001 et ISO 20252

35, rue du Val de Marne
75628 Paris Cedex 13 - France
Tél : + 33 1 41 98 90 00
Fax : + 33 1 41 98 99 11
<http://www.ipsos.fr>



Le fondement de cette demande, au sens des dispositions de l'article L. 3132-20 du Code du travail, repose sur le fait que l'impossibilité d'effectuer cette étude compromettrait sérieusement le fonctionnement de l'établissement qui a pour activité essentielle la réalisation de sondages.

Cette étude représente un chiffre d'affaires de 4,5 millions d'euros sur trois ans pour notre entreprise et fait donc partie de nos études clés. La perte d'un tel chiffre d'affaires aurait des conséquences négatives importantes pour notre entreprise.

Elle compromettrait sérieusement le fonctionnement de la société, qui a pour activité essentielle la réalisation de sondages et l'étude de l'opinion, notamment dans le domaine économique.

A noter que nos enquêteurs sont demandeurs et souhaitent pouvoir travailler le dimanche, du fait notamment des conditions financières avantageuses qui y sont associées. C'est d'ailleurs le message qui fut passé par les élus lors de la réunion du CSE de l'UES Ipsos qui s'est déroulée le 11 octobre dernier.

Je précise que, dans l'hypothèse pour laquelle l'autorisation est sollicitée :

- le principe du repos hebdomadaire sera évidemment respecté pour tout le personnel de l'établissement qui sera employé le dimanche, et se verra en conséquence accordé ce repos, par roulement, conformément aux dispositions de l'article L. 3132-20, 4° du Code du travail ;
- les travaux d'enquêtes, de mesures et d'études seront, en outre, exclusivement réalisés par des salariés volontaires.

Conformément, par ailleurs, aux dispositions de l'article L. 3132-25-3 du Code du travail un accord collectif, conclu avec l'ensemble des syndicats représentatifs de la société Ipsos :

- a fixé :
 - o les contreparties qui seront accordées aux salariés privés de repos dominical,
 - o les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficultés ou de personnes handicapées.
- et a été approuvé par le comité d'entreprise.

Vous trouverez sous ce pli, afin de permettre l'examen de cette demande :

- le formulaire de « **demande de dérogation au repos dominical des salariés** » et la présente note motivée,
- un extrait Kbis,
- un exemplaire de la Convention Collective « **Syntec** »,
- l'accord collectif signé le 27 février 2014,
- l'extrait du procès-verbal du comité social et économique du 11 octobre 2023.

Je me tiens naturellement à votre disposition pour toutes précisions ou informations complémentaires que vous pourriez souhaiter.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma respectueuse considération.

Sébastien GIMENEZ
Directeur des Ressources Humaines

ACCORD COLLECTIF DE L'UES IPSOS RELATIF AUX CONDITIONS ET AUX GARANTIES SOCIALES EN CAS DE TRAVAIL DU DIMANCHE

ENTRE

L'UES Ipsos représentée par Monsieur Patrice BERGEN, agissant en qualité de Directeur Général Délégué,

D'une part ;

ET

Les organisations syndicales représentatives :

- CFE-CGC
- CGT
- FO
- UNSA

Préambule :

Compte tenu des dispositions légales en vigueur relative au principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations au principe, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir pour négocier sur les modalités du travail du dimanche.


Les organisations syndicales ont clairement réaffirmé leur attachement au repos dominical.

Toutefois, conscientes de la nécessité de permettre la continuité du service lors des échéances électorales à venir, mais aussi concernant d'autres études (RATP, Foires et Salons) se faisant le dimanche et de définir corrélativement les garanties accordées aux salariés susceptibles de travailler le dimanche, les parties ont convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : salariés concernés

Le présent accord est applicable à tous les salariés de l'UES IPSOS qui seront conduits à travailler le dimanche.

Ne pourront travailler, ni être présents le dimanche :

- Les jeunes de moins de 18 ans,
 - Les stagiaires non indemnisés.
- 

ARTICLE 2 : Principe de base : le volontariat

Le travail du dimanche repose chez IPSOS sur un incontournable : le volontariat des collaborateurs quel que soit leur statut.

ARTICLE 3 : Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical

Les parties conviennent que les salariés, en fonction de leur statut, bénéficient des contreparties suivantes :

- Personnel d'enquête vacataire ou CEIGA, autre que celui des sites CATI de Bordeaux et Plérin : les heures de travail réalisées le dimanche sont majorées de 100% sur la base du taux horaire effectif des personnels concernés et les temps de pause ne seront pas décomptés ;
- Personnel d'enquête vacataire ou CEIGA des sites CATI de Bordeaux et Plérin : les heures de travail réalisées le dimanche seront majorées de 100% sur la base du taux horaire effectif des personnels concernés et les temps de pause ne seront pas décomptés ; quelle que soit la durée effective de travail, quatre heures minimum de travail seront rémunérés ;
- Les salariés catégorie 1 et catégorie 2 de l'accord relatif aux 35 heures (catégorie « standard » et catégorie « réalisation de missions avec autonomie relative ») : leurs heures effectuées seront rémunérées avec une majoration de 100%.

ARTICLE 4 : Engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapés :

Ipsos s'engage, dans le cadre du recours au travail du dimanche, sous réserve du respect du principe du volontariat et des qualifications nécessaires à l'accomplissement des tâches, à faire bénéficier en priorité de ce travail :

- 1) Les personnels d'enquête CEIGA qui entrent dans le champ de l'application de l'accord « *Seniors* »,
- 2) Les personnels, quel que soit leur statut, en situation de handicap reconnue par la COTOREP, ou qui feraient actuellement l'objet d'un suivi par la mission handicap d'Ipsos en vue de cette reconnaissance.

ARTICLE 5 : Durée de l'accord et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf entrée en vigueur de nouvelles dispositions légales régissant la matière.

L'employeur s'engage à étendre les dispositions du présent accord aux dispositifs de mesures d'audiences de la presse à compter du 1^{er} janvier 2015.

Il s'appliquera à compter de sa signature et se substituera à tout autre usage, pratique ou accord local antérieur qui porterait sur l'objet des présentes.

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires. Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au conseil de prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Fait à Paris, le 27.2.2014

Pour l'UES Ipsos
Patrice BERGEN



Pour la CFE-CGC, Madame Isabelle BOULANGER



Pour la CGT, Mesdames Sineat SOUEN et Emmanuelle LAVIGNAC



Pour FO, Madame Marie Bernadette PAVIE, Messieurs Mohand BEDOUHENE, Monsieur MAJIK



UNSA, Monsieur François LE PAGE - MADAME PLATRE ALEXANDRA



EXTRAIT

Procès-verbal n°11

Réunion du Comité Social Economique du 11 octobre 2023 à 10h45

en application de l'article L.2315-28 du Code du Travail et de l'accord relatif à la mise en place du
CSE

Présidence	Alexandre Guérin
Secrétaire	Mathieu Doiret
Membres Élus du comité présents - Titulaires	
Collège Cadre	Ulysse Gatard Agnès Gilbert Aurore Hondarrague Laure Rabeau Thierry Salnel Martin Schoeller Michel Velou Patricia Villalba
Collège TAM	Sandrine Corbic
Collège Employés - Enquêteurs	Mohand Bedouhene Nicolas Calvet Mohamed Chaabene Sandrine Epiard Laurence Vignot
Membres Élus du comité présents - Suppléants	
Collège Cadres	Agnès Gilbert
Collège TAM	
Collège Employés – Enquêteurs	Frédéric Majik
Représentants syndicaux	
	Laurent Gelard (SUD) Ulrich Kaczor (CFE-CGC)
Invités	
	Florent Anne (Responsable Affaires Sociales) Sébastien Gimenez (DRH France) Frédéric Corbay (DAF France) Philippe Bonneau (Directeur des terrains) Paola Tonkli (Directrice des opérations)
Absents excusés	
	Frédéric André Anne Gresser Nathalie Martinez Sylvie Bacquet Hermeline Michau Stéphanie Fong-Hoi Sang

9. Consultation sur le travail du dimanche dans le cadre de l'étude Leroy Merlin 2024

M. ANNE annonce qu'il est question de quatre vagues potentielles, dont deux sûres, de week-end avec plus de 200 personnes éventuellement concernées par le travail du dimanche. En 2023, une quinzaine de départements a donné son autorisation pour travailler le dimanche tandis qu'une quarantaine d'entre eux a refusé. En réalité, les consignes générales sont négatives sur ce dossier.

M. BEDOUHENE souligne que M. ANNE ne lui a toujours pas adressé la réponse de l'inspecteur du travail du treizième arrondissement de Paris.

M. ANNE assure qu'il la lui transmettra.

M. BEDOUHENE signale qu'il s'agit de sa troisième demande non satisfaite.

M. ANNE précise que ce dossier est géré par la préfecture de police à Paris. Néanmoins, il déposera la réponse de l'inspecteur du travail dans la BDESE.

La consultation porte précisément sur les quatre vagues de 2024 avec 252 salariés potentiellement intéressés dans 64 départements. Les conditions du travail du dimanche restent inchangées et sont les suivantes : le volontariat du salarié, la majoration de l'heure à 100%, le temps de pause non décompté, un travail d'au moins quatre heures dans la journée et la récupération effectuée par roulement.

Un vote est effectué à main levée.

La consultation sur le travail du dimanche dans le cadre de l'étude Leroy Merlin est rejetée à la majorité des votants (2 voix favorables, 3 voix défavorables, 5 abstentions).

M. BEDOUHENE indique qu'il a émis un avis défavorable parce qu'il n'a toujours pas obtenu la réponse de l'inspecteur du travail du treizième arrondissement de Paris.

M. GÉLARD estime que les enquêteurs appréciaient de gagner plus d'argent le dimanche.

M. BONNEAU déclare que le volume sera donc programmé sur les horaires normaux du vendredi et du samedi puis du lundi au samedi.

Mme VILLALBA affirme que la situation ne changera pas en raison de trois voix défavorables.

M. GÉLARD rappelle que les voix défavorables sont majoritaires.

M. BONNEAU demande si un enquêteur sollicité a déjà dit qu'il voulait participer à la vague, mais pas le dimanche.

M. MAJIK assure que les enquêteurs du Nord sont contents de ne pas travailler le dimanche.

M. CALVET annonce qu'il s'est abstenu parce qu'il pensait au principe du volontariat.

M. BONNEAU déclare que le CSE est sollicité afin d'obtenir l'autorisation de travailler dans les départements de magasins ouverts le dimanche. En cas d'avis favorable des préfets, la Direction demandera aux enquêteurs des départements en question s'ils sont volontaires pour travailler le dimanche.

M. ANNE ajoute qu'aucune préfecture n'accordera son autorisation après un avis défavorable du CSE.

M. BEDOUHENE souligne que des préfets peuvent s'y opposer même si le CSE émet un avis favorable.

M. DOIRET demande si des élus formulent formellement des réclamations contre le vote.

M. GÉLARD précise que la décision des élus porte préjudice à certains enquêteurs.

M. DOIRET demande si certains élus ont voté contre leur âme et conscience.

Mme VILLALBA rappelle que les membres du CSE ne sont pas des enfants qui votent contre leur âme et conscience.

M. DOIRET estime qu'il est ridicule d'organiser le débat après le vote. Il convient de savoir si un nouveau vote doit être organisé. Il a personnellement voté favorablement, tout comme Mme RABEAU.

Mme VIGNOT indique qu'elle s'est abstenue, mais qu'elle voudrait voter favorablement.

M. CALVET déclare qu'il exprime finalement un avis favorable.

M. DOIRET note que quatre élus sont donc favorables à cette consultation.

M. BEDOUHENE constate que M. DOIRET est en train de dire qu'il ne faut pas rendre d'avis défavorable afin d'obtenir les autorisations préfectorales.

M. CALVET se souvient que certains enquêteurs se sont déplacés en dehors de leur région pour intervenir dans des Leroy Merlin : ils souhaitent travailler le dimanche afin de réduire leur séjour loin de leur domicile. Il convient de savoir s'il est possible de reporter ce vote à la réunion suivante afin de mieux en débattre.

M. ANNE rappelle que la première vague débutera le 12 janvier 2024.

M. BONNEAU ajoute que ce dossier demande un travail important à M. ANNE et que certains préfets prennent parfois du temps pour accorder leur autorisation.

Mme VILLALBA déclare qu'elle ne revotera pas.

M. GIMENEZ estime qu'il faudrait à nouveau organiser le vote afin de disposer des bons chiffres.

M. DOIRET précise qu'il ne demande pas aux élus de changer leur vote, mais de rappeler leur choix pour la prise de notes et le temps passé par M. ANNE sur le sujet.

Un vote est effectué à main levée.

La consultation sur le travail du dimanche dans le cadre de l'étude Leroy Merlin est approuvée à la majorité des votants (4 voix favorables, 3 voix défavorables, 3 abstentions).

Extrait Kbis

EXTRAIT D'IMMATRICULATION PRINCIPALE AU REGISTRE DU COMMERCE ET DES SOCIÉTÉS
à jour au 22 octobre 2023

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE MORALE

<i>Immatriculation au RCS, numéro</i>	403 246 606 R.C.S. Paris
<i>Date d'immatriculation</i>	28/12/1995
<i>Dénomination ou raison sociale</i>	IPSOS OBSERVER
<i>Forme juridique</i>	Société par actions simplifiée (Société à associé unique)
<i>Capital social</i>	4 050 000,00 EUROS
<i>- Mention n° 92522 du 16/02/2005</i>	AUGMENTATION DE CAPITAL PAR SUITE D'APPORT D'ACTIF SOUS LE REGIME JURIDIQUE DES SCISSIONS - SOCIÉTÉ AYANT PARTICIPÉ À L'APPORT IPSOS FRANCE (SAS) RCS 392 901 856 PARIS EFFET AU 01/01/2004
<i>Adresse du siège</i>	35 rue du Val de Marne 75013 Paris
<i>Durée de la personne morale</i>	Jusqu'au 28/12/2094
<i>Date de clôture de l'exercice social</i>	31 décembre

GESTION, DIRECTION, ADMINISTRATION, CONTRÔLE, ASSOCIÉS OU MEMBRES

Président

<i>Nom, prénoms</i>	GUERIN Alexandre
<i>Date et lieu de naissance</i>	Le 13/01/1976 à Boulogne-Billancourt (92)
<i>Nationalité</i>	Française
<i>Domicile personnel</i>	14 rue Lecourbe 75015 Paris

Commissaire aux comptes titulaire

<i>Dénomination</i>	GRANT THORNTON
<i>Forme juridique</i>	Société anonyme
<i>Adresse</i>	29 rue du Pont 92200 Neuilly Sur Seine
<i>Immatriculation au RCS, numéro</i>	632 013 843 Nanterre

RENSEIGNEMENTS RELATIFS À L'ACTIVITÉ ET À L'ÉTABLISSEMENT PRINCIPAL

<i>Adresse de l'établissement</i>	35 rue du Val de Marne 75013 Paris
<i>Nom commercial</i>	IPSOS ACCESS PANELS
<i>Activité(s) exercée(s)</i>	GESTION DÉVELOPPEMENT ET COMMERCIALISATION EN FRANCE D'UN OUTIL DE PANEL - ÉTUDES DE MARCHÉS EN FRANCE, DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER ET À L'ÉTRANGER
<i>Date de commencement d'activité</i>	22/12/1995
<i>Origine du fonds ou de l'activité</i>	Création
<i>Mode d'exploitation</i>	Exploitation directe

IMMATRICULATIONS HORS RESSORT

R.C.S. Saint-Brieuc
R.C.S. Lyon

OBSERVATIONS ET RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

<i>- Mention n° 60192 du 12/12/2003</i>	MISE EN HARMONIE DES STATUTS AVEC LA LOI 2001-420 DU 15 MAI 2001
<i>- Mention n° 14 du 17/12/2008</i>	Le 08/12/2008 apport partiel d'actif à la société IPSOS MARKETING (RCS 722003209) de la branche d'activité "LYON" avec effet au 01/01/2008

Le Greffier



FIN DE L'EXTRAIT

TITRE CINQ

RÉMUNÉRATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE TRENTE-DEUX E.T.A.M. HORS C.E. GENERALITES

La rémunération normale est basée sur des appointements mensuels calculés sur l'horaire légal, majorés ou minorés suivant que l'horaire normal de l'entreprise est supérieur ou inférieur à l'horaire légal.

Les appointements minimaux relatifs à chaque emploi des E.T.A.M. sont déterminés par l'application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point de rémunération.

Les valeurs du point de rémunération seront examinées deux fois par an par la Commission Paritaire.

Dans les barèmes des appointements minimaux garantis afférents aux positions définies, sont inclus les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans la lettre d'engagement ainsi que les rémunérations accessoires en

espèces, mensuelles ou non, fixées par la lettre d'engagement (ou par la lettre de régularisation d'engagement ou par un accord ou une décision ultérieure).

Pour établir si l'E.T.A.M. reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

Par contre, les primes d'assiduité et d'intéressement, si elles sont pratiquées dans l'entreprise, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux, non plus que les remboursements de frais, les indemnités en cas de déplacement ou détachement, la rémunération des heures supplémentaires.

ARTICLE TRENTE-DEUX C.E. - REMUNERATION

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquêtes est basé :

D'une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, est donnée en annexe ;

D'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (entraînement, discussion après enquête, etc.) sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification du chargé d'enquête.

Les chargés d'enquête sont assurés d'une rémunération mensuelle minimum garantie.

Pour ceux dont il est convenu qu'ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne pourra être inférieure au produit résultant de l'application du coefficient 230 et de la valeur du point.

Pour ceux dont il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie sera réduite d'un commun accord toute proportion gardée.

Les chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés. Seuls sont payés les travaux réellement effectués et reconnus valables après contrôle, le délai pour effectuer le contrôle ne pouvant excéder un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Dans le cas d'une suspension ou d'une rupture de contrat en cours d'année, sauf pour raison de maladie dans les limites fixées par l'article 41, cette garantie mensuelle est réduite au prorata du temps d'indisponibilité.

En cas de licenciement pour faute grave, la garantie mensuelle est réduite au prorata du temps de validité du contrat antérieur à la faute.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incluent conventionnellement les majorations pour dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ainsi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur peut confier mensuellement aux chargés d'enquête des travaux que ceux-ci sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie.

Une régularisation des comptes sera effectuée chaque trimestre. En cas de refus, le montant de la garantie mensuelle est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaîtra, lors de la régularisation trimestrielle de la rémunération d'un chargé d'enquête, que le total de ses activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle, il se verra attribuer en compensation un complément de rémunération dont le montant sera fixé par convention dans chaque institut.

Toutefois, les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui auraient déjà fait l'objet d'une majoration n'entreront pas en ligne de compte pour déterminer cet éventuel dépassement.

La grille des rémunérations en annexe donne les rémunérations minimales garanties des chargés d'enquête en fonction des divers types d'enquêtes qu'ils peuvent être amenés à réaliser.

La durée moyenne d'interview est la durée de passation du questionnaire. La rémunération figurant en regard tient compte à la fois du temps moyen réel nécessaire au recueil de l'information, du temps moyen de recherche et de mise au net du questionnaire.

ARTICLE TRENTE-DEUX I.C. - CARACTERE FORFAITAIRE DE LA REMUNERATION DES INGENIEURS ET CADRES

Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Les appointements minimaux découlent des coefficients et des valeurs du point et correspondent à l'horaire légal de référence.

Les valeurs du point seront fixées aux mêmes dates que pour celles des E.T.A.M.

Les appointements des I.C. ont un caractère forfaitaire. Ce forfait, dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise, correspond aux conditions réelles de travail de l'I.C. et englobe notamment les heures supplémentaires occasionnelles de l'I.C. et, le cas échéant, l'adaptation aux horaires habituels des clients avec lesquels il travaille.

Ce forfait devra être révisé si les conditions réelles de travail de l'I.C. entraînaient de façon permanente une diminution ou une augmentation de son temps de travail.

Dans l'horaire imposé aux I.C., il sera tenu compte, en tout état de cause, de la nécessité d'un repos hebdomadaire normal. Cette obligation se traduira, le cas échéant, par l'octroi de repos compensateurs.

Dans les barèmes des appointements minimaux garantis afférents aux positions définies, sont inclus les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans la lettre d'engagement ainsi que les rémunérations accessoires en espèces, mensuelles ou non, fixées par la lettre d'engagement (ou par la lettre de régularisation d'engagement ou par un accord ou une décision ultérieure).

Pour établir si l'ingénieur ou cadre reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus au paragraphe ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

Par contre, les primes d'assiduité et d'intéressement, si elles sont pratiquées dans l'entreprise, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux non plus que les remboursements de frais, et les indemnités en cas de déplacement ou de détachement.

ARTICLE TRENTE-TROIS E.T.A.M. HORS C.E. - HEURES SUPPLEMENTAIRES

a - Rémunération des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires de travail contrôlées, effectuées par le personnel E.T.A.M., sont payées avec les majorations légales.

Des repos compensateurs seront attribués conformément aux dispositions légales.

b - Contingent annuel :

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires utilisables sans autorisation de l'inspecteur du Travail.

ARTICLE TRENTE-QUATRE E.T.A.M. HORS C.E. - MODULATION INDICATIVE ANNUELLE DE LA DUREE DU TRAVAIL

Il est possible de prévoir par accord d'entreprise une modulation indicative annuelle de la durée du travail, avec révision tous les trois mois, dans une amplitude de plus ou moins deux heures autour des 39 heures hebdomadaires. Le salaire reste constant. Pour le personnel ETAM, les majorations pour heures supplémentaires sont appliquées sur les semaines

où la durée effective de travail excède 39 heures, le salaire restant constant.

Le comité d'entreprise, où à défaut les délégués du personnel, est consulté sur cette modulation.

**ARTICLE TRENTE-CINQ -
TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU DIMANCHE
ET DES JOURS FÉRIÉS**

Modifié par l'accord du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés.

ARTICLE 35.1 - DISPOSITIONS COMMUNES :

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au titre II du Code du travail portant sur les repos et congés. (*Par conséquent, lorsqu'une société est amenée à exercer des travaux non dérogatoires au repos dominical, elle doit en faire la demande auprès du Préfet du Département et reste, en outre, tenue de respecter les dispositions légales*).

Le nombre de dérogations est limité par la présente convention collective à 15 autorisations par année et par salarié.

**ARTICLE 35.2 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU
DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS E.T.A.M**

Dans les entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la présente Convention Collective Nationale à l'exception de celles relevant des codes NAF 748J, 923D et 703D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100% indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

**ARTICLE 35.3 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU
DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS I.C.**

Dans les entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la présente Convention Collective Nationale à l'exception de celles relevant des codes NAF 748J, 923D et 703D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, et uniquement pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon les modalités "standard" et "réalisation de missions" au sens du chapitre 2, articles 2 et 3 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100%, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles pour les salariés dont le décompte du temps de travail est en heures, ou des TEA pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait hebdomadaire en heures.

*Stipulation non étendue par l'arrêté d'extension du 26 octobre 2004 paru au JO du 9 novembre 2004.

**ARTICLE TRENTE-CINQ C.E. -
TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, DU
DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS**

Si par suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un chargé d'enquête est appelé à travailler soit de nuit (entre 22 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les travaux effectués sont rémunérés avec une

majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la "grille des rémunérations minimales".

Le travail du dimanche, ainsi que le travail de nuit des femmes, sont subordonnés aux dispositions légales.

Si par suite des variations dans le volume et les conditions d'exécution du travail, qui sont inhérentes à l'activité d'enquête, un chargé d'enquête est amené à travailler à une heure quelconque comprise entre 6 heures et 22 heures, il n'en résulte aucune modification de la rémunération.

**ARTICLE TRENTE-SIX E.T.A.M.
TRAVAIL HABITUEL DE NUIT, DU
DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS**

• Définition du travail de nuit :

Est considéré comme travail de nuit, conformément aux dispositions légales, tout travail ayant lieu entre 22 heures et 5 heures.

Toutefois, conformément à ces mêmes dispositions légales, toute autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures peut être substituée à la période prévue ci-dessus. L'utilisation de cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du Comité d'Entreprise ou des Délégués du Personnel s'ils existent.

• Travail de nuit des femmes :

Conformément aux dispositions légales, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit, sauf celles qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité.

Le repos de nuit des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

• Travail du dimanche :

Le travail du dimanche est subordonné aux dispositions de la législation du travail. Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution du repos hebdomadaire le dimanche, elle doit en faire la demande auprès du Préfet du département.

**ARTICLE TRENTE-SEPT E.T.A.M. -
PAIEMENT DU TRAVAIL HABITUEL
DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS
FÉRIÉS**

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, du dimanche ou des jours fériés, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire découlant du minimum hiérarchique, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins six heures consécutives. Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés à ce titre dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

**ARTICLE TRENTE-HUIT E.T.A.M. ET I.C. -
EQUIPES DE SUPPLEANCE**

Si l'organisation du travail le rend nécessaire, des équipes de suppléance pourront être mises en place pendant les jours de repos en fin de semaine du reste du personnel conformément aux dispositions légales.

**ARTICLE TRENTE-NEUF E.T.A.M. -
CLASSIFICATION DES EMPLOYES,
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE**

Les classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise figurent en annexe 1 de la présente Convention. Dans les entreprises qui ont des agents de maîtrise, ceux-ci sont classés dans le groupe 3 de la grille E.T.A.M.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la Convention. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord paritaire d'entreprise, mais sous réserve de l'accord de la Commission Paritaire d'Interprétation de la Convention.

a - La fonction remplie par l'E.T.A.M. est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

b - L'E.T.A.M. dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

**ARTICLE TRENTE-NEUF C.E. -
CLASSIFICATION**

Compte tenu de la nature même des travaux d'enquête, les chargés d'enquête ont une même classification et un même coefficient : 230.

La valeur du point est celle fixée pour les E.T.A.M.

**ARTICLE TRENTE-NEUF I.C. -
CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET
CADRES**

Les classifications des ingénieurs et cadres figurent en annexe 2 de la présente Convention.

La classification des cadres sera effectuée en tenant compte des responsabilités assumées et des connaissances mises en application.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la Convention. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord de la Commission Paritaire d'Interprétation de la Convention.

a - La fonction remplie par l'ingénieur ou cadre est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

b - L'ingénieur ou cadre dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

**ARTICLE QUARANTE -
BULLETIN DE PAIE**

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro SIRET de l'établissement ;
- son numéro de code NAF ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- la classification professionnelle du salarié et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- le montant des appointements mensuels de base ou le montant des appointements forfaitaires ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la mention incitant le salarié à conserver son bulletin de paie sans limitation de durée.

