

Accord professionnel

**CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS LE DIMANCHE
DANS LES COMMERCEs NON ALIMENTAIRES
(SAINT-MARTIN-DE-RÉ)
(18 mars 2009)**

ACCORD DU 18 MARS 2009
RELATIF AU TRAVAIL DU DIMANCHE
NOR : ASET0950539M

Entre :

Le MEDEF Charente-Maritime ;

L'UPA Charente-Maritime,

D'une part, et

L'union départementale CFDT ;

L'union départementale CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les commerçants et artisans de Saint-Martin-de-Ré intra-muros représentés par le MEDEF Charente-Maritime estiment que les périodes d'activité touristique pour lesquelles ils sollicitent la dérogation au repos dominical en application de l'article L. 3132-25 du code du travail, c'est-à-dire de Pâques à la fin de l'été, doivent être reconsidérées en raison des effets conjugués des caractéristiques des différents sites de l'île et des conséquences de la mise en œuvre des 35 heures qui amplifient l'accroissement de la fréquentation des rues commerçantes de la commune, le dimanche, sur l'ensemble de l'année.

Par suite, ils estiment que le recours à l'emploi de salariés le dimanche s'avère indispensable pour permettre l'ouverture de ces commerces, en maintenir la rentabilité et par conséquent les emplois, compte tenu de l'importance du chiffre d'affaires réalisé ce jour-là.

Le travail le dimanche des salariés entraînera le versement de contreparties.

De leur côté, les organisations syndicales souhaitent affirmer leur profond attachement au principe du repos dominical et ne peuvent dès lors accepter que le travail du dimanche se banalise et se généralise. En outre elles soulignent la nécessité que tout aménagement des dispositions en vigueur soit encadré par le dialogue social.

Article 1^{er}

Travail le dimanche

Les employeurs des commerces non alimentaires de Saint-Martin-de-Ré intra-muros pourront employer leur personnel le dimanche durant les périodes suivantes de l'année 2009 :

- les vacances de Pâques (du 5 avril au 3 mai) ;
- le 10 mai ;
- le 24 mai (Ascension) ;
- le 31 mai (Pentecôte) ;
- le 7 juin (fête des mères) ;
- du 5 juillet au 3 septembre inclus,

soit 20 dimanches.

Afin d'éviter toute dérive et permettre au présent accord de réguler au mieux le travail du dimanche dans les commerces de détail non alimentaires de Saint-Martin-de-Ré intra-muros, les employeurs concernés s'engagent à ne faire travailler d'aucune manière le dimanche le personnel en dehors des périodes mentionnées ci-dessus.

Les 20 dimanches fixés ci-dessus seront formalisés dans un planning. Dans l'hypothèse où l'employeur n'entend pas faire travailler le personnel sur la totalité des 20 dimanches, il fera nettement apparaître sur le planning tous les dimanches non travaillés. Le planning sera établi au plus tard le 3 avril 2009. Il fera l'objet d'une consultation des délégués du personnel de l'entreprise, s'ils existent, et sera porté à la connaissance du personnel concerné et affiché dans les locaux de travail.

Ce document d'information daté et paraphé par l'employeur et les représentants du personnel, s'ils existent, sera tenu à la disposition des services de l'inspection du travail.

Article 2

Contreparties du travail du dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche donneront lieu à une majoration de salaire de 100 %.

Cette majoration pourra, si le salarié le souhaite, prendre la forme d'un repos en tout ou partie (voir exemple ci-dessous). Les modalités d'attribution de la contrepartie seront précisément définies dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Exemple : un salarié travaille 6 heures un dimanche.

La contrepartie, en sus des 6 heures de salaire, pourra être de :

- 5 heures de salaire et 1 heure de repos ;

- 4 heures de salaire et 2 heures de repos ;
- 3 heures de salaire et 3 heures de repos ;
- etc.

Lorsque la contrepartie prendra la forme d'un repos, le bulletin de paie précisera les droits acquis au cours du mois, le cumul des mois précédents et, si c'est le cas, le nombre d'heures consommées.

La totalité des droits acquis devra être consommée avant le début de la période 2010 où le travail du dimanche sera autorisé. A défaut, les droits restants seront soldés sous forme de majoration de salaire.

Ces majorations s'appliquent sauf usage et dispositions contractuelles plus favorables.

Dans les entreprises au sein desquelles le salaire intègre déjà les majorations de salaire pour travail le dimanche à hauteur d'au moins 100 %, il n'y aura pas lieu d'appliquer à nouveau la majoration prévue pour le présent article. Si le salaire intègre des majorations inférieures à 100 %, un complément devra être versé afin que la majoration atteigne 100 %.

Article 3

Emploi et conditions de travail

Le travail le dimanche sera organisé sur la base d'un double principe : le volontariat et le roulement du personnel. Il sera proposé en priorité aux salariés déjà en place dans l'entreprise, et plus particulièrement aux salariés à temps partiel. En cas de refus de leur part, l'employeur aura recours à une nouvelle embauche.

Outre les dispositions légales relatives à l'amplitude de travail, aux durées du travail et aux repos, les règles particulières suivantes seront observées au cours des dimanches travaillés :

- durée minimale de travail : 4 heures ;
- coupures de travail : pas de coupure si la durée du travail est égale à 4 heures et 1 seule coupure si elle est supérieure ;
- heure au-delà de laquelle le personnel ne pourra plus travailler : 20 heures.

La répartition des heures de travail sur la journée du dimanche sera précisée dans le contrat de travail ou son avenant.

Article 4

Adhésion à l'accord

L'emploi du personnel le dimanche est soumis à une autorisation administrative ; chaque employeur d'un commerce visé à l'article 1^{er} souhaitant déroger à la règle du repos dominical devra personnellement adhérer au présent accord et transmettre un justificatif de son adhésion à l'appui de sa demande à la préfecture (DDTEFP) selon modèle annexé.

Article 5

Information

L'association des commerçants de Saint-Martin-de-Ré informera l'ensemble de ses adhérents du contenu et des conditions d'application du présent accord dès sa signature.

Article 6

Comité de suivi

Il est créé un comité de suivi composé des organisations patronales et syndicales signataires. Il se réunira dans la seconde quinzaine du mois d'octobre 2009. Il sera chargé de faire un bilan de l'application de l'accord, et notamment rendra compte des éventuelles difficultés rencontrées dans son application.

Pour l'aider à réaliser ce bilan, le comité pourra s'appuyer sur une étude qui sera confiée à l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT Poitou-Charentes) qui sera chargée de :

- recueillir l'avis tant des employeurs que des salariés concernés sur les différents éléments du dispositif ;
- mesurer l'effet emploi ;
- faire des propositions en vue d'une amélioration du protocole d'accord.

Article 7

Durée de l'accord, date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 3 avril 2009. Il est conclu à titre expérimental pour l'année 2009.

Article 8

Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé, par la partie la plus diligente, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Charente-Maritime et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Fait à La Rochelle, le 18 mars 2009.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Attestation

Protocole d'accord relatif aux conditions d'emploi des salariés le dimanche dans les commerces non alimentaires de Saint-Martin-de-Ré intra-muros pour l'année 2009

Je soussigné (nom, prénom et qualité de l'employeur)

.....
.....

Employeur responsable de l'entreprise (raison sociale et activité)

.....
.....

Occupant..... salariés

Déclare, après en avoir pris connaissance, adhérer au protocole d'accord relatif aux conditions d'emploi des salariés le dimanche dans les commerces non alimentaires de Saint-Martin-de-Ré intra-muros et m'engage à en respecter l'intégralité des dispositions.

La présente attestation est établie à l'appui de ma demande de dérogation au repos dominical, déposée auprès des services de la préfecture, en application de l'article L. 3132-25 du code du travail.

Le....., à.....

Signature