

Accord professionnel
COMMERCE NON ALIMENTAIRES
(Saint-Malo intra-muros)

ACCORD DU 6 MARS 2013
RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS LE DIMANCHE
NOR : ASET1350633M

PRÉAMBULE

La loi n° 2009-974 du 10 août 2009 (*Journal officiel* du 11 août 2009) a confirmé et élargi la possibilité offerte aux établissements de vente au détail, situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, de donner, de droit, le repos hebdomadaire par roulement (art. L. 3132-25 du code du travail), et ce toute l'année.

La loi n'impose pas de contrepartie pour les salariés ni une condition de volontariat, mais elle prévoit que « les organisations professionnelles ou l'employeur, d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, engagent des négociations en vue de la signature d'un accord relatif aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical lorsque la branche ou l'entreprise n'est pas couverte par un accord » (art. 2 IV de la loi).

Les commerçants et artisans regroupés au sein de l'association Intra-muros commerçants et artisans (IMCA), représentés par l'union des entreprises pour l'Ille-et-Vilaine, et les syndicats de salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO constatent que :

- la fréquentation touristique accrue tous les dimanches a notamment pour conséquence un déplacement de l'activité économique de la semaine vers le week-end ;
- le cadre de recours au travail du dimanche fixé par le protocole d'accord local relatif aux conditions d'emploi des salariés et d'ouverture des commerces non alimentaires signé le 26 décembre 2007 pour une durée de 5 ans doit être confirmé mais adapté aux évolutions législatives rappelées ci-dessus.

En conséquence, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux établissements de Saint-Malo intra-muros y ayant adhéré et qui ont pour activité, à titre exclusif ou principal, le commerce de détail non alimentaire, et notamment les activités répertoriées ci-dessous, par référence à la nomenclature NAF 2008 :

45.11Z	Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers.
45.19Z	Commerce d'autres véhicules automobiles.
45.32Z	Commerce de détail d'équipements automobiles.

45.40Z	Commerce et réparation de motocycles.
47.11E	Magasins multicommerces.
47.19A	Grands magasins.
47.19B	Autres commerces de détail en magasin non spécialisé.
47.41Z	Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé.
47.42Z	Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé.
47.43Z	Commerce de détail de matériels audio et vidéo en magasin spécialisé.
47.51Z	Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé.
47.52A	Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces (moins de 400 m²).
47.52B	Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces (400 m² et plus).
47.53Z	Commerce de détail de tapis, moquettes et revêtements de murs et de sols en magasin spécialisé.
47.54Z	Commerce de détail d'appareils électroménagers en magasin spécialisé.
47.59B	Commerce de détail d'autres équipements du foyer.
47.61Z	Commerce de détail de livres en magasin spécialisé.
47.62Z	Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé.
47.63Z	Commerce de détail d'enregistrements musicaux et vidéo en magasin spécialisé.
47.64Z	Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé.
47.65Z	Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé.
47.71Z	Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé.
47.72A	Commerce de détail de la chaussure.
47.72B	Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage.
47.73Z	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé.
47.74Z	Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé.
47.75Z	Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé.
47.77Z	Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé.
47.78A	Commerces de détail d'optique.
47.78B	Commerces de détail de charbons et combustibles.
47.78C	Autres commerces de détail spécialisés divers.
47.79Z	Commerce de détail de biens d'occasion en magasin.

Article 2

Volontariat

Seuls les salariés ayant donné leur accord peuvent être employés le dimanche. Le refus d'un salarié de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'embauche ou de l'exécution de son contrat de travail et ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les employeurs des commerces non alimentaires de Saint-Malo intra-muros peuvent ouvrir leurs établissements tous les dimanches mais leur personnel ne peut être employé que dans la limite de 28 dimanches par salarié.

Néanmoins, il sera possible d'employer les salariés plus de 28 dimanches par an, à condition d'obtenir leur accord par écrit sur un document établi en deux exemplaires, signé par l'employeur et le salarié, et dont un exemplaire est remis à chaque partie.

Ce document mentionne la possibilité pour tout salarié, ainsi que pour l'employeur, de dénoncer cet accord, et ce à tout moment, moyennant un délai de prévenance de 30 jours calendaires.

Les dimanches travaillés sont portés à la connaissance du personnel concerné et affichés dans les locaux de travail au moins 15 jours à l'avance.

Le nombre des heures effectuées pendant les dimanches travaillés est porté sur les bulletins de paie et sur les documents d'enregistrement, en application des articles R. 3172-1, R. 3172-4 et R. 3243-1 du code du travail, et le nombre de dimanches travaillés est également indiqué sur les documents d'enregistrement.

Le travail le dimanche est 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 notamment par le truchement éventuel d'un groupement d'employeurs.

Article 3

Contreparties au travail le dimanche

Aucun salarié ne peut être appelé à travailler le dimanche pour une durée inférieure à 3 heures de travail effectif.

Les heures de travail effectuées le dimanche :

- sont rémunérées à la date habituelle de paie ;
- sont majorées de 100 %.

La majoration est remplacée par un repos compensateur équivalent à la demande expresse du salarié.

En accord avec l'employeur, les repos compensateurs acquis en application du présent article peuvent donner lieu à cumul dans la limite de 5 jours.

Les périodes de prise du repos sont fixées d'un commun accord et doivent se situer en dehors de la période 14 juillet-31 août.

Cette majoration s'applique sauf usage ou dispositions contractuelles plus favorables.

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

Article 4

Information et adhésion à l'accord

L'IMCA informe l'ensemble de ses adhérents du contenu et des conditions d'application du présent accord.

Un exemplaire de cet accord est remis à chaque salarié par son employeur et affiché dans les locaux de travail.

Conformément aux dispositions de l'accord L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peut adhérer à l'accord.

Les commerçants adressent leur adhésion à l'accord à la CCI de Saint-Malo Fougères, pôle commerce, qui les centralise et les adresse au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Saint-Malo.

La CCI - pôle commerce tient la liste à la disposition des organisations syndicales.

Article 5

Suivi de l'accord

Il est créé un comité de suivi composé de l'IMCA, de l'union des entreprises d'Ille-et-Vilaine, de la CCI et des organisations syndicales représentatives. Il se réunit à la demande d'une organisation syndicale d'employeur et/ou de salariés. Il est chargé de faire un bilan d'application de l'accord et de rendre compte des éventuelles difficultés rencontrées dans son application.

Les employeurs garantissent la liberté de contact entre les organisations syndicales et les salariés, y compris sur les lieux de travail, sans que cela perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise, ni les relations avec la clientèle.

Article 6

Durée de l'accord. – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 6 mars 2013. Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Son application prendra donc fin automatiquement à la date du 5 mars 2018.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent de se réunir 2 mois avant la date d'échéance, pour envisager l'opportunité d'engager une nouvelle négociation.

Article 7

Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Saint-Malo.

Fait à Saint-Malo, le 6 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UE 35.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC.