

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

ACCORD DU 19 AVRIL 2016
RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

NOR : ASET1650616M
IDCC : 303

Entre :

La CSHC,

D'une part, et

La CFE-CGC chimie ;

La FS CFDT (branche HACUITEX) ;

La fédération FO LABM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, autorisant l'emploi dominical des salariés pour les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont réunis afin de définir dans le cadre du présent accord les garanties et contreparties applicables aux salariés de la branche concernés appelés à travailler le dimanche en application des dérogations au repos dominical prévues par la loi susvisée.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises relevant de la convention collective de la couture parisienne exerçant des fonctions qui les amènent à travailler le dimanche dans des espaces de vente, quel que soit leur dénomination, ouverts à la clientèle et situés dans des zones au sein desquelles, il est possible de déroger de manière permanente au repos dominical dans le cadre des dispositions des articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1, L. 3132-25-6 du code du travail.

Outre le personnel de vente *stricto sensu*, sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés dont la présence est requise pour assurer le bon fonctionnement du lieu de vente par exemple et de façon non limitative les retoucheurs, les caissiers, etc.

Article 2

Volontariat

Les parties conviennent que le travail du dimanche ne s'accomplira que sur la base du volontariat du salarié en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné et dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et ne doit pas donner lieu à discrimination dans l'exécution du contrat de travail.

Pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail habituel le dimanche mais une répartition de l'horaire de travail sur la semaine, le mois ou l'année, le volontariat est exprimé annuellement par écrit par le salarié par la voie d'un formulaire retourné à l'employeur.

Pour les salariés embauchés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche, le volontariat résulte de la signature dudit contrat.

Article 3

Planification du travail dominical

L'employeur doit communiquer par voie d'affichage chaque trimestre les dates d'ouverture le dimanche de ses boutiques ou corners dans la localité où travaille habituellement le salarié concerné.

Cet affichage devra être opéré au minimum 15 jours avant le début du trimestre.

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires pour travailler le dimanche serait inférieur aux besoins nécessaires au bon fonctionnement du lieu de vente considéré, il pourra être fait appel – au moyen d'affectations temporaires – à des salariés volontaires pour travailler le dimanche d'autres points de vente situés dans le même secteur géographique.

Si, en dépit de ces mesures d'affectations temporaires, l'effectif nécessaire au bon fonctionnement du lieu de vente le dimanche n'était pas atteint, entraînant l'impossibilité d'ouvrir le point de vente, les salariés volontaires ne pourront en aucune manière se prévaloir à l'égard de la société de leur acceptation qui sera de plein droit dépourvue d'effet.

Article 4

Réversibilité du volontariat en cours d'année

Afin d'intégrer les souhaits partagés de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et de prendre en compte l'évolution personnelle du salarié, chaque salarié peut revenir sur sa décision de travailler le dimanche sous réserve d'en informer par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance de 5 semaines avant l'expiration du semestre civil.

Ce délai est ramené à 1 semaine à tout moment de l'année pour les femmes enceintes.

Article 5

Indisponibilité ponctuelle du salarié

A titre exceptionnel, le salarié peut solliciter la possibilité de ne pas travailler un dimanche auquel il a été affecté, à l'exception des dimanches du mois de décembre. Il doit dans ce cas respecter un délai de prévenance de 5 semaines.

Ce délai est ramené à 1 semaine pour les femmes enceintes.

Ces dispositions ne concernent pas les cas de force majeure et les événements familiaux visés à l'article 30 de la convention collective de la couture parisienne.

Article 6

Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Le nombre de dimanches travaillés ne pourra pas excéder 26 par année civile entière.

En cas d'embauche en cours d'année, cette garantie sera calculée au prorata du temps de présence.

Compte tenu des modes particuliers de fréquentation des commerces lors de la journée du dimanche, chaque entreprise pourra adapter les horaires au flux de la clientèle dans un souci de préserver à la fois l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle de ses salariés et l'intérêt économique de l'entreprise.

Article 7

Contreparties au travail dominical

Majoration de rémunération

Tout salarié travaillant le dimanche bénéficiera d'une majoration de 100 % de son salaire de base brut mensuel pour chaque heure effectuée le dimanche.

Chaque heure de travail le dimanche sera donc rémunérée 200 % du salaire de base brut mensuel.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Pour les salariés titulaires d'une convention forfait annuel en jours, cette majoration est calculée sur le salaire brut de base journalier (1/22 de la rémunération mensuelle brute de base ou tout autre mode de calcul afférent au forfait jours) pour une journée entière de travail le dimanche.

Repos hebdomadaire

Les salariés travaillant le dimanche bénéficieront :

- soit de 2 jours de repos dans la semaine dont un jour de repos fixe ;
- soit de 1 jour de repos fixe dans la semaine et d'un repos compensateur de remplacement qui devra être pris dans un délai maximum de 30 jours précédant ou suivant le dimanche travaillé sauf circonstances exceptionnelles et avec l'accord exprès du salarié concerné.

Ce repos compensateur ne pourra être pris que par journée.

Les entreprises feront leur meilleur effort en fonction des contraintes d'organisation pour que le second jour de repos hebdomadaire soit accolé au jour de repos fixe.

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire ne s'appliquent pas aux salariés recrutés pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche dès lors que la durée hebdomadaire de leur travail ne dépasse pas 4 jours.

Article 8

Frais de garde des enfants

Tout salarié amené à travailler le dimanche bénéficiera d'un ticket CESU d'un montant de :

- 40 € pour un enfant de moins de 12 ans majoré de 10 € pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 60 € quel que soit le nombre d'enfants ;
 - 80 € pour un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap,
- sous réserve de la justification que le conjoint travaille aussi le dimanche concerné et que soit adressé à l'entreprise un justificatif de paiement des frais de garde ;
- 40 € pour les salariés ayant la qualité « d'aidant » à l'égard d'ascendants dépendants sous réserve de produire une attestation médicale.

Toutes ces dispositions s'appliquent dans la limite du montant déductible autorisé du CESU.

Article 9

Restauration

Dans les entreprises où le calcul des tickets restaurant s'effectue sur la base des journées effectivement travaillées, les salariés ne bénéficiant pas de deux jours de repos dans la semaine où s'effectue le travail dominical se verront attribuer un ticket restaurant supplémentaire.

Cette disposition ne s'appliquera pas dans les entreprises où les salariés bénéficient d'un forfait annuel de tickets restaurant.

Article 10

Dispositions en termes d'emploi et de formation

Les ouvertures dominicales autorisées par la législation et par le présent accord collectif devraient générer, en fonction du nombre de dimanches effectivement travaillés et du nombre de points de vente ouverts le dimanche, des emplois directs ou indirects qui peuvent être évalués à 70.

Les entreprises dans lesquelles l'ouverture dominicale entraînera la nécessité de renforcer les équipes s'efforceront en priorité de proposer aux salariés à temps partiel disposant des compétences requises une augmentation de la base contractuelle de leur contrat de travail.

Elles porteront également une attention particulière aux recrutements d'étudiants dans le cadre des contrats qu'elles pourraient être amenées à conclure avec des salariés recrutés pour travailler sur une période incluant le dimanche et s'efforceront de leur faire bénéficier d'une formation facilitant leur intégration.

Elles veilleront à garantir un égal accès au dispositif de formation professionnelle et de qualification aux salariés travaillant le dimanche.

Article 11

Exercice du droit de vote

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour que les salariés travaillant le dimanche puissent voter lors d'un scrutin national ou local et exercer ainsi leur droit de vote.

Article 12

Responsabilité sociale des entreprises

Les entreprises de la branche employant des salariés le dimanche dans le cadre du présent accord veilleront, à l'occasion des appels d'offre des prestataires de services et/ou des sous-traitants, à être informées des garanties sociales dont bénéficieront les salariés amenés à intervenir dans les lieux de vente ouverts le dimanche.

Article 13

Salariés recrutés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche

Pour ces salariés dont le contrat de travail prévoit le travail habituel le dimanche, cette disposition constituant un élément essentiel dudit contrat, le fait de travailler le dimanche constitue une modalité normale de l'exercice de leurs fonctions.

Les dispositions du présent accord leur sont applicables à l'exception de l'article 4, des deux premiers paragraphes de l'article 5 et des deux premiers paragraphes de l'article 6.

Ces salariés bénéficieront d'une priorité d'affectation à un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle et à leur qualification ne comportant pas de travail habituel du dimanche.

Pour bénéficier de cette priorité, ils devront en faire la demande par écrit à leur employeur.

Article 14

Suivi

Un suivi de l'application des dispositions du présent accord sera effectué annuellement dans le cadre de la commission paritaire.

A l'issue des deux premières années d'application, un bilan en termes d'emploi sera établi.

Article 15

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, au lendemain de son dépôt auprès du service compétent.

Article 16

Révision. – Dénonciation

Le présent accord peut être révisé à la demande de l'une des parties signataires.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres parties signataires et être accompagnée de la liste des points dont la révision est demandée ainsi que d'un projet d'avenant ou d'accord, à défaut de quoi, elle ne sera pas valable et ne produira aucun effet.

En cas de demande de révision valable, des discussions devront s'engager, à l'initiative de la partie patronale, dans le mois suivant la date de la première présentation de la demande de révision à la dernière des parties signataires.

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires, dans les conditions prévues par la loi, sous réserve d'un délai de préavis de trois mois.

Article 17

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale dans les conditions fixées par la loi.

Fait à Paris, le 19 avril 2016.

(Suivent les signatures.)