

Accord interprofessionnel
SITE DE LA VALLÉE VILLAGE
(Seine-et-Marne)

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL ET AU TRAVAIL EN SOIRÉE
NOR : ASET1750073M

Entre :

CGPME

MEDEF

U2P

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le site de La Vallée Village, situé 3, cours de la Garonne à Serris (77700), réunit des enseignes haut de gamme ou de luxe qui commercialisent des articles et produits invendus issus des collections des saisons précédentes.

La Vallée Village attire ainsi, depuis 2000, une clientèle, essentiellement touristique, originaire de 175 pays, qui peut y faire son shopping sept jours sur sept dans un cadre ludique et haut de gamme. Plus de 6 millions de personnes sont ainsi venues à La Vallée Village en 2015.

A ce titre, le village a acquis une grande notoriété et est reconnu au plan mondial comme une destination internationale de premier plan, comme en témoignent :

- le classement par le comité régional du tourisme d'Ile-de-France, en 3^e site culturel et de loisirs le plus visité autour de Paris (après Disneyland Paris et juste après le domaine de Versailles) ;
- la sélection par l'Organisation mondiale du tourisme du concept comme unique membre affilié issu du secteur du commerce, en vertu de sa contribution au développement du tourisme de shopping sur le plan international ;
- la nomination par les professionnels internationaux du tourisme de La Vallée Village « Best group shopping expérience » lors du salon du tourisme international (ITB) à Berlin en mars 2015, au regard de la qualité des services d'accueil proposés aux voyageurs de groupes internationaux.

De par notamment sa proximité avec le site de Disneyland Paris, La Vallée Village bénéficie d'importantes infrastructures en termes de transports, grâce notamment à la gare RER de Val d'Europe,

à une desserte autoroutière, mais aussi d'un large espace de parkings et de services de restauration et d'hébergement, ce qui permet aux touristes de séjourner à proximité du site afin de profiter pleinement de l'expérience de tourisme de shopping.

Compte tenu de l'intérêt commercial et touristique majeur justifiant l'ouverture dominicale du site, La Vallée Village a très rapidement été classé en zone touristique d'affluence exceptionnelle (ZTAE) par un arrêté du préfet de Seine-et-Marne n° 00BOA-103 en date du 11 décembre 2000. La première extension du classement de ce site avait ensuite été autorisée par un arrêté n° 07BCI-049 en date du 25 mai 2007 et la seconde extension par un arrêté n° 2012 DIRECCTE-UT-ZTAE-01 en date du 11 octobre 2012. En application de l'article L. 3132-25 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015), l'ouverture le dimanche était donc permise de droit sans pour autant qu'une telle ouverture ne soit conditionnée à l'octroi de contreparties au bénéfice des salariés.

Pour autant, dès l'ouverture du site, l'ensemble des enseignes a fait bénéficier ses salariés de contreparties liées au travail du dimanche. C'est ainsi qu'une « charte sociale », préparée sous l'égide de la direction générale du travail, a été mise en place dès 2007 dans l'objectif d'harmoniser les contreparties octroyées par l'ensemble des enseignes présentes à La Vallée Village. En application de cette charte sociale, l'ensemble des salariés des enseignes présentes sur le site se sont vu garantir le bénéfice de contreparties au travail dominical telles que le paiement d'une majoration de minimum 50 % et l'octroi de deux jours de repos consécutifs.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015, entrée en vigueur le 8 août 2015, dite « loi Macron » a modifié le régime applicable aux entreprises employant des salariés le dimanche. Plus particulièrement, ont été créées des zones commerciales, zones touristiques (ZT) et zones touristiques internationales (ZTI) au sein desquelles il est possible de déroger au repos dominical dans les conditions prévues aux articles L. 3132-24 et suivants du code du travail.

C'est ainsi qu'aux termes de l'article L. 3132-25-3 du code du travail, « [...] II. Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, prévue aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, les établissements doivent être couverts soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial, soit par un accord conclu dans les conditions mentionnées aux II à IV de l'article L. 5125-4. [...] ».

Le site de La Vallée Village a été classé en ZTI par arrêté du ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique du 5 février 2016.

Compte tenu exclusivement, d'une part, de la typologie particulière du site unique en France, composé de différentes enseignes employant les salariés et, d'autre part, de sa stricte délimitation géographique, les parties conviennent que le niveau territorial est le plus adapté à la négociation du présent accord. En effet, ce niveau est le seul permettant de négocier des mesures cohérentes et applicables à l'ensemble des salariés, dont certains peuvent évoluer de nombreuses années sur le site en passant d'une enseigne à l'autre, quel que soit leur employeur d'origine ou encore la branche d'activité à laquelle ils sont rattachés.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rapprochées aux fins de négocier le présent accord collectif territorial (« l'accord ») afin de garantir aux salariés relevant de son champ d'application, travaillant le dimanche mais aussi en soirée, le bénéfice de droits spécifiques et de contreparties équilibrées, tout en garantissant le plus strict volontariat.

Cela étant précisé, les organisations syndicales réitèrent leur opposition à la généralisation du travail dominical, et leur souhait que le dimanche demeure un jour de repos commun, compte tenu de sa spécificité dans la vie culturelle et sociale.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au maintien du principe du repos dominical et la nécessité préserver la vie sociale et familiale des salariés, en particulier s'agissant des collaborateurs travaillant déjà en semaine.

Enfin, elles soulignent leur attachement au volontariat, qui implique que seuls les salariés ayant donné un accord écrit non équivoque puissent être amenés à travailler le dimanche.

Afin de concilier ces différents impératifs, les parties sont convenues d'instaurer les dispositions qui suivent, qui ne se limitent pas à définir des compensations salariales, mais intègrent la question de l'ouverture dominicale et du travail en soirée dans une réflexion sociale plus large.

Ceci étant précisé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Objet

En application des dispositions de l'article L. 3132-25-3 II du code du travail actuellement en vigueur, le présent accord vise à définir les conditions d'ouverture dominicale et prévoir les contreparties accordées aux salariés qui travailleraient le dimanche, selon les dérogations prévues par les dispositions prévues aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6 du code du travail, lesquelles sont applicables dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services.

Le présent accord a également pour objet de fixer les contreparties accordées aux salariés travaillant en soirée, en application de l'article L. 3122-19 du code du travail.

Article 1.2

Champ d'application géographique et professionnel

Le présent accord s'applique aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services, à l'exception des activités de restauration et de services bancaires, situés sur le site de La Vallée Village, au 3, cours de la Garonne, à Serris (77700) (ci-après désignés les « enseignes »), quelle que soit la branche professionnelle dont ils relèvent. Cet accord concerne les salariés employés par ces établissements de La Vallée Village.

Article 2

Volontariat

Conscients de l'effort réalisé par les salariés compte tenu de l'impact du travail dominical et en soirée sur la sphère privée, les parties entendent affirmer leur ferme attachement au principe général du volontariat dans toutes les hypothèses visées au présent accord.

Article 2.1

Garanties liées au principe du volontariat

Les parties conviennent que la volonté des salariés de travailler le dimanche et/ou en soirée ne se présume pas et nécessite l'accord exprès et écrit des salariés, sans considération de leur statut et en adéquation avec les besoins de chaque enseigne.

Le volontariat du salarié sera exprimé par écrit selon les formulaires figurant en annexes I et II du présent accord.

L'acceptation par le salarié de travailler le dimanche pourra être ponctuelle ou permanente en fonction des besoins de l'enseigne et de la demande du salarié.

Aucune mesure discriminatoire ne pourra être prise à l'encontre des salariés au motif du refus de se porter volontaire au travail le dimanche et/ou en soirée.

Par ailleurs, le refus de se porter volontaire au travail le dimanche et/ou en soirée ne constituera pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 2.2

Organisation du volontariat au sein des enseignes

Un tableau est affiché dans la boutique récapitulant les dimanches de l'année. Les salariés volontaires inscrivent leur nom et signent en face des dimanches au cours desquels ils souhaitent travailler.

Un tableau spécifique sera mis à disposition des salariés au sein des boutiques au moins un mois avant l'ouverture en soirée, afin que les salariés puissent se porter volontaire.

L'enseigne veillera à la répartition équitable des postes à pourvoir le dimanche et/ou en soirée entre les salariés volontaires en tenant compte, notamment, de leurs impératifs et de leurs contraintes personnelles et familiales.

En tout état de cause, chaque salarié volontaire pour travailler le dimanche pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'un certain nombre de dimanches de repos par an, à prendre par roulement.

Article 2.3

Renonciation au travail du dimanche

Les enseignes prendront en compte les demandes d'absence des salariés habituellement volontaires pour travailler le dimanche, notamment en cas de moments importants de la vie en société se produisant un jour sur lequel le salarié était initialement volontaire. Les enseignes mettront tout en œuvre afin de permettre aux salariés de bénéficier de ce jour de repos.

Ainsi, à tout moment et moyennant un délai de prévenance raisonnable afin de permettre à l'enseigne d'organiser le planning des volontaires travaillant le dimanche dans les meilleures conditions, le salarié pourra demander la suspension temporaire ou définitive de son travail le dimanche sans qu'il ait à justifier de motifs et sans que l'employeur puisse le refuser.

Dans un tel cas, le délai de prévenance à respecter en cas de suspension temporaire sera d'un mois minimum avant le premier dimanche non travaillé, sauf contraintes familiales impérieuses ou circonstances exceptionnelles (par exemple, hospitalisation, décès...). Il sera de deux mois en cas de demande de suspension définitive du travail le dimanche.

La demande expresse de suspendre définitivement ou momentanément son travail le dimanche ne pourra en aucun cas constituer une cause légitime de licenciement ou de sanction disciplinaire.

Article 3

Contreparties au travail du dimanche

Ainsi qu'il est précisé au préambule du présent accord, le site de La Vallée Village est ouvert tous les dimanches, à l'exception des dimanches tombant un 1^{er} Mai, un 25 décembre ou un 1^{er} janvier, ces jours étant chômés sur le site.

Les dispositions du présent article sont donc destinées à octroyer aux salariés travaillant le dimanche des contreparties minimales liées aux sujétions dues au travail au cours de cette journée, étant précisé que les dispositions conventionnelles, usages ou engagement unilatéral applicables aux différentes enseignes, qu'elles aient été instituées au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche, peuvent se substituer aux dispositions du présent accord dès lors qu'elles accordent des droits supplémentaires aux salariés.

Article 3.1

Majoration de la rémunération versée au titre du travail du dimanche

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, les salariés travaillant le dimanche, quels que soient leur statut, leur fonction, leur mode de paiement et l'effectif de l'entreprise, bénéficieront en plus de la rémunération de leurs heures travaillées ce jour-là, d'une majoration par dimanche travaillé appliquée aux heures effectivement travaillées de 100 %.

De même, les salariés au forfait jour bénéficieront d'une majoration égale à 100 % de leur rémunération journalière.

Cette majoration de salaire de 100 % devra être mentionnée spécifiquement sur la fiche de paie du salarié.

Article 3.2

Jour(s) de repos complémentaire

Outre la majoration de rémunération prévue à l'article 3.1 du présent accord, les salariés travaillant le dimanche bénéficieront d'un jour de repos complémentaire, sans perte de rémunération, à partir de 20 dimanches travaillés au cours d'une même année civile, auquel s'ajoutera une journée de repos supplémentaire à partir de 30 dimanches travaillés.

Ce ou ces jours de repos seront pris par journée ou demi-journée.

De même, les salariés au forfait jour bénéficieront d'un jour de repos complémentaire, sans perte de rémunération, à partir de 20 dimanches travaillés au cours d'une même année civile, auquel s'ajoutera une journée de repos supplémentaire à partir de 30 dimanches travaillés.

Article 3.3

Mesures permettant de concilier la vie privée et la vie professionnelle

Les mesures qui suivent visent à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés travaillant le dimanche et à préserver autant que possible leur vie sociale et familiale, en particulier lorsqu'ils travaillent déjà la semaine.

Les mesures de volontariat prévues à l'article 2 assurent aux salariés une possibilité souple d'entrée et de sortie des dispositions du travail du dimanche afin de leur permettre de concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Article 3.3.1

Repos hebdomadaire consécutif

Afin de prendre en compte les sujétions particulières liées au travail du dimanche et permettre aux salariés de bénéficier d'une véritable coupure dans la semaine, les salariés travaillant le dimanche au sein des enseignes bénéficieront de deux jours de repos consécutifs dans la même semaine, étant rappelé que la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Article 3.3.2

Participation aux frais de garde des enfants

Conscientes du coût des frais de garde d'enfants pouvant être induits par le travail dominical, les enseignes s'engagent à participer à ces frais.

Tout salarié amené à travailler le dimanche se verra octroyer un ticket CESU d'un montant de 50 euros par dimanche travaillé et par foyer, dans la limite du plafond d'exonération de charges patronales, lequel est fixé à 1 830 € par an pour l'année 2016, dans les conditions suivantes :

- être parent d'un enfant à charge de moins de 14 ans ;
- justifier dûment de l'acquittement d'une facture de garde du dimanche travaillé.

Une majoration de 10 euros sera appliquée pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 70 euros de ticket CESU quel que soit le nombre d'enfants dans les mêmes conditions que susvisées.

Dans l'hypothèse où le salarié serait parent à charge d'un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap et sur justificatif d'une reconnaissance par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), le montant du ticket CESU sera porté à 80 euros.

Chaque année, les salariés volontaires pour travailler le dimanche déclareront sur l'honneur remplir les conditions précitées. L'enseigne leur remettra les CESU auxquels ils ont droit dans un délai de 15 jours précédant le dimanche travaillé conformément au planning indicatif.

Les justificatifs devront être adressés à l'enseigne par le salarié dans le mois suivant la journée du dimanche travaillé pour un traitement dans les meilleurs délais.

Article 3.3.3

Organisation d'un entretien annuel

Afin de prendre en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical, les parties conviennent qu'un entretien sera organisé chaque année entre le salarié travaillant le dimanche et son supérieur hiérarchique en vue d'aborder les conséquences du travail dominical et les éventuelles difficultés qu'il pourrait éprouver pour concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle et familiale. Au cours de cet entretien, le représentant de l'enseigne veillera à s'assurer que le salarié travaille bien le dimanche sur la base du volontariat.

Article 3.3.4

Heures supplémentaires exceptionnellement effectuées le dimanche

Le dépassement de l'horaire habituel du dimanche restera exceptionnel.

Les majorations afférentes au travail dominical seront payées, sans préjudice des majorations de salaire liées aux heures supplémentaires.

Article 4

Mise en place du travail en soirée

Article 4.1

Définition du travail en soirée

Les lois du 6 août 2015 et du 8 août 2016 dotent les zones touristiques internationales d'un statut propre permettant aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services de reporter la période de travail de nuit jusqu'à 24 heures. Dès lors, conformément aux dispositions des articles L. 3122-19 et L. 3122-4 du code du travail, est considéré comme travail en soirée dans les ZTI tout travail effectué au cours de la période comprise entre 21 heures et minuit.

Les parties conviennent que l'ensemble des enseignes comprises dans le champ d'application du présent accord peuvent recourir au travail en soirée dans les conditions fixées ci-après, y compris le dimanche.

Dans ce cadre, il est envisagé que les enseignes de La Vallée Village pourront être amenées à ouvrir :

1. Jusqu'à 22 h 30 occasionnellement ;
2. Jusqu'à minuit lors d'événements exceptionnels organisés sur le site de La Vallée Village.

Les dates de ces périodes et événements exceptionnels seront portées à la connaissance des salariés au moins un mois avant la date concernée, afin de permettre aux salariés souhaitant travailler en soirée de se porter volontaires.

Tout comme pour le travail dominical, le travail en soirée impose le volontariat du salarié ainsi qu'un certain nombre de contreparties.

Article 4.2

Contreparties au travail en soirée

Article 4.2.1

Majoration de rémunération

Les salariés qui travaillent entre 21 heures et minuit bénéficieront, outre leur rémunération habituelle éventuellement majorée au titre des heures supplémentaires effectuées, d'une majoration équivalente à 100 % de la rémunération due au titre des heures travaillées en soirée.

Article 4.2.2

Repos compensateur

Les salariés travaillant en soirée bénéficient d'un repos compensateur fixé à 100 % au titre de chaque heure effectuée en soirée. Chaque heure travaillée en soirée donne donc lieu à un repos compensateur d'une heure, et ce sans perte de rémunération.

Les heures réalisées en soirée devront obligatoirement figurer sur la planification horaire de chaque enseigne établie par chaque responsable.

Le repos compensateur ne pourra être pris que par journée ou demi-journée de repos, à l'initiative du salarié et avec l'accord de la direction.

Pour les salariés au forfait en jours, les heures acquises au titre du repos compensateur lié au travail en soirée seront regroupées en demi-journées de repos qui viendront en déduction du nombre annuel de jours travaillés de la convention de forfait. Une demi-journée correspond à 4 heures de repos compensateur.

Les enseignes veilleront à strictement respecter les dispositions légales sur le repos quotidien prévues à l'article L. 3131-1 du code du travail. Ainsi, les salariés devront observer un repos quotidien de 11 heures entre la fin de leur journée de travail finissant en soirée et le début de leur journée de travail prévue le lendemain.

Article 4.2.3

Contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants ou par la prise en charge d'une personne dépendante par les salariés travaillant en soirée

Tout salarié amené à travailler en soirée se verra octroyer un ticket CESU d'un montant de 20 euros par soirée travaillée et par foyer, dans les conditions suivantes :

- être parent d'un enfant à charge de moins de 14 ans ou avoir la charge d'une personne dépendante ;
- justifier dûment de l'acquittement d'une facture de garde pour les heures effectuées en soirée.

Dans l'hypothèse où le salarié serait parent à charge d'un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap et sur justificatif d'une reconnaissance par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), le montant du ticket CESU sera porté à 30 euros.

Chaque année, les salariés volontaires pour travailler en soirée déclareront sur l'honneur remplir ou non les conditions précitées. L'enseigne leur remettra les CESU auxquels ils ont droit dans un délai de 15 jours précédant la soirée travaillée conformément au planning indicatif.

Les justificatifs devront être adressés à l'enseigne par le salarié dans le mois suivant la soirée travaillée pour un traitement dans les meilleurs délais.

Article 4.3

Prise en compte des contraintes liées au transport en soirée

Lors de la constitution des plannings de travail en soirée, l'enseigne portera une attention particulière aux contraintes spécifiques de transport.

Article 4.3.1

Remboursement des frais kilométriques entre le domicile et le lieu de travail du salarié

Afin de prendre en compte les difficultés particulières de déplacement par la voie des transports en commun en soirée, les parties conviennent que les salariés travaillant après 21 heures pourront bénéficier du remboursement des frais kilométriques engagés pour se rendre sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel.

Toute demande de remboursement de frais kilométriques devra être faite sur présentation des justificatifs afférents pour chaque soirée travaillée. En cas de litige portant sur le nombre de kilomètres parcourus avec le véhicule, il sera systématiquement fait recours au site <http://fr.mappy.com>.

Les frais kilométriques seront remboursés selon les barèmes kilométriques fixés par arrêté (barème fiscal).

Lorsque les salariés ne possèdent pas de véhicule, les parties encouragent ces derniers à utiliser le covoiturage.

Article 4.3.2

Covoiturage

Les parties souhaitent profiter de l'ouverture en soirée pour inciter au développement du covoiturage entre les salariés travaillant au sein des enseignes concernées par le présent accord.

Cette démarche a pour premier objectif d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés, en réduisant les coûts du transport « domicile-lieu de travail » et en favorisant le partage et la convivialité.

Par ailleurs, cette démarche participe d'une politique plus globale de responsabilité environnementale et de développement durable, de réduction de la pollution dans les villes et de désengorgement des réseaux routiers.

Dès lors, afin de permettre aux collaborateurs volontaires pour travailler en soirée de réduire leurs frais de transport, les parties conviennent que tout collaborateur volontaire pour travailler en soirée et acceptant de transporter, en qualité de « conducteur », des collègues « passagers », bénéficiera du remboursement des frais kilométriques dans les conditions prévues à l'article 4.3.1 sur présentation des justificatifs afférents, pour chaque soirée effectivement travaillée.

De la même manière, les salariés transportés en qualité de « passager » de leur lieu de travail vers leur domicile se verront rembourser les frais liés au covoiturage sur présentation des justificatifs afférents pour chaque soirée travaillée.

Pour bénéficier du remboursement des frais engagés, il appartiendra à chaque salarié volontaire pour travailler en soirée et souhaitant bénéficier du dispositif de covoiturage de s'inscrire sur un site de covoiturage (tel que covoiturage77.fr, [blablacar](http://blablacar.com) ou autre), afin de se mettre en relation, le jour convenu, avec les autres utilisateurs du site à l'occasion du travail en soirée.

Les salariés ayant utilisé les services d'un site de covoiturage pour effectuer le trajet travail-domicile en soirée devront communiquer les justificatifs émanant dudit site dans les 8 jours suivant la soirée travaillée.

Article 4.3.3

Véhicule de tourisme avec chauffeur (VTC) ou taxi

Si aucune des solutions précédentes ne s'avérait possible pour permettre au salarié de rentrer à son domicile, l'enseigne remboursera les frais engagés par le salarié pour recourir à un VTC ou un taxi, sur présentation des justificatifs afférents pour chaque soirée travaillée après 22 h 30.

Article 5

Engagement en matière d'emploi

Article 5.1

Politique d'embauche

En contrepartie de l'ouverture du dimanche, les enseignes s'engagent à maintenir sur le long terme une politique d'embauche qui se conforme aux normes d'hygiène et de sécurité et au principe d'égalité dans l'embauche.

Les enseignes s'engagent à recourir à des contrats à durée indéterminée pour régir les salariés concernés par le travail dominical, sous réserve des cas spécifiques prévus par la loi et notamment en période de vacances.

Les enseignes s'engagent à proposer en fonction des besoins de leur activité et des postes vacants, en priorité des contrats à temps plein aux salariés déjà employés en temps partiel.

Les enseignes s'engagent à diffuser leurs offres d'emploi auprès des agences Pôle emploi du département de Seine-et-Marne.

Article 5.2

Mesures en faveur des publics en difficulté

Les parties conviennent que l'emploi dominical constitue une opportunité intéressante pour l'accès des jeunes à un premier emploi ainsi que pour l'emploi des seniors et, plus généralement, des publics en difficulté.

Les enseignes s'engagent donc à étudier la possibilité d'embauche de primo-demandeur d'emploi sans expérience professionnelle et d'offre d'emploi à des vendeurs(euses) ou manutentionnaires de plus de 49 ans en chômage de longue durée, dans la mesure où cela s'avérerait compatible avec le bon déroulement de leur activité.

Article 6

Engagement en matière de formation et d'intégration

Article 6.1

Création d'un livret de formation

Les salariés des enseignes bénéficient régulièrement de formations dispensées sur le site de La Vallée Village telles que des formations interculturelles sur le savoir-être et le savoir-faire en matière d'accueil et de vente appliqués aux principales nationalités étrangères, des formations sur l'animation d'équipe, sur les techniques de ventes, sur l'art de recevoir, sur le merchandising visuel, etc.

Les parties conviennent dans le cadre du présent accord de mettre en place un livret de formation au bénéfice des salariés des enseignes, dans lequel ces dernières s'engagent à attester de l'ensemble des formations professionnelles reçues et/ou de l'expérience acquise par les salariés employés sur le site de La Vallée Village.

Article 6.2

Mesures d'accompagnement

Article 6.2.1

Parcours d'intégration

Afin de faciliter la prise de poste et l'intégration au sein de La Vallée Village des salariés recrutés par les enseignes, les parties conviennent de leur octroyer le bénéfice d'une demi-journée d'intégration dans les 30 jours suivant leur prise de poste.

Cette demi-journée sera rémunérée comme du temps de travail effectif.

Elle se déroulera de la façon suivante :

- accueil du salarié nouvellement embauché par un représentant de l'enseigne ;
- présentation et visite du site de La Vallée Village et de ses infrastructures par un représentant de la société exploitant le site ;
- remise d'un livret d'accueil ;
- présentation de ses collègues de travail (équipe du secteur auquel il est affecté) ;
- formations en matière d'hygiène et de sécurité.

Article 7

Engagement en matière de responsabilité civique et sociale

Article 7.1

Droit de vote des salariés

Les partenaires sociaux signataires rappellent que les enseignes doivent prendre toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés travaillant le dimanche d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.

Par conséquent, dans le cas où un scrutin national et/ou local serait organisé le dimanche, les horaires de travail des salariés concernés devront être adaptés afin que les salariés puissent exercer personnellement leur droit de vote avant ou après leur prestation de travail.

Article 7.2

Sélection des sociétés prestataires de services et sous-traitants

Les enseignes et l'exploitant du site s'engagent, à l'occasion des appels d'offres visant à sélectionner leurs prestataires de services et/ou sous-traitants, à prévoir un point spécifique quant aux contreparties accordées aux salariés qui seraient amenés à effectuer un travail le dimanche et/ou en soirée sur le site de La Vallée Village.

Article 8

Garanties accordées au titre du dialogue social

Article 8.1

Commission paritaire d'interprétation et de suivi

En vue de la mise en œuvre du présent accord, une commission paritaire d'interprétation et de suivi, composée de l'ensemble des organisations syndicales et organisations patronales signataires, est mise en place. Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation et le suivi du présent accord et ne s'étend pas au règlement des litiges.

Toutefois, en cas de négociation d'un avenant interprétatif ou modificatif du présent accord, seront également invitées à cette négociation, les organisations syndicales et patronales représentatives non signataires.

Article 8.1.1

Composition

La commission paritaire sera composée de :

- 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ;
- un nombre équivalent de représentants de chacune des organisations patronales représentatives signataires du présent accord ;
- le cas échéant, 2 représentants de l'unité territoriale 77 de la DIRECCTE d'Ile-de-France pourront également assister aux réunions s'ils le souhaitent ;

- en présence, à titre d'experts, de deux représentants de l'entreprise exploitant le site de La Vallée Village dont un(e) chargé(e) de relations avec les enseignes.

Article 8.1.2

Fonctionnement

Les avis et recommandations sont pris à la majorité des membres présents de la commission représentant les organisations patronales et syndicales.

1. Réunion annuelle

La commission paritaire se réunira, au moins une fois par an, afin d'effectuer un bilan de l'application des dispositions du présent accord et en particulier de l'effectivité de la mise en œuvre du volontariat par les enseignes. Pour la mise en place de cette commission, une réunion préparatoire se tiendra dans les 3 mois du début de l'application du présent accord pour déterminer les modalités de suivi.

Au moins 2 mois avant la date fixée pour la réunion annuelle de la commission paritaire, il sera adressé à ses membres un courrier électronique les informant de la date, des horaires et du lieu de la réunion ainsi que l'ordre du jour, avec la liste des enseignes à jour, et le nombre de volontaires pour le travail dominical et en soirée.

2. Réunions exceptionnelles

La commission paritaire pourra être saisie par ses membres de toute demande visant à obtenir une interprétation motivée du présent accord. La commission paritaire sera saisie par lettre adressée au secrétariat de la commission. Ce dernier se chargera de convoquer la commission, qui se réunira dans un délai maximal de 2 mois suivant réception de la lettre.

Chaque demande devra être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié pour étude préalable de la question soumise.

Article 8.2

Garanties offertes aux salariés des enseignes participant aux réunions de la commission paritaire

Dans l'hypothèse où des salariés des enseignes, en qualité de représentants des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, devaient participer aux réunions de la commission paritaire, ceux-ci en informeront leur supérieur hiérarchique par tous moyens au moins un mois avant la date de la réunion.

Dans la limite de 5 heures par année, les salariés des enseignes, représentant les organisations syndicales signataires, auront le droit de s'absenter pour participer aux réunions de la commission paritaire et leur rémunération sera maintenue pendant leur absence à ce titre.

Les éventuels frais de déplacement et de repas engagés par les salariés des enseignes dans le cadre de ces réunions seront pris en charge par les enseignes, sur présentation des justificatifs.

Article 9

Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord territorial est conclu pour une durée indéterminée.

A la demande d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation professionnelle d'employeurs, telle que définie à l'article L. 2261-7 du code du travail, il est convenu d'ouvrir une négociation de révision et notamment en cas de modification des circonstances de fait. Cette demande écrite devra préciser les points portés à la renégociation. La négociation devra s'ouvrir dans les 3 mois de cette demande.

Dans l'hypothèse d'un changement significatif du cadre réglementaire relatif au travail dominical, des négociations s'engageront au plus tard dans les 3 mois de l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles, pour traiter de cette situation.

Le présent accord pourra par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception envoyée aux parties signataires par l'une des parties contractantes, avec un préavis de 3 mois.

Article 10

Entrée en vigueur, extension, dépôt et publicité

Article 10.1

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord territorial sera applicable aux enseignes adhérentes des organisations patronales signataires, au 1^{er} jour du mois suivant le dépôt du présent accord.

Par la suite, le présent accord sera adressé au ministère du travail par les parties signataires afin de solliciter son extension à l'ensemble des enseignes présentes dans le champ territorial visé à l'article 1.2.

Article 10.2

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version électronique, seront adressés à la direction générale du travail.

En outre, un exemplaire original du présent accord sera établi pour chacune des parties signataires.

Ce dépôt interviendra à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours.

Enfin, il sera procédé à l'information des salariés dans le respect des dispositions réglementaires (art. R. 2262-1 et suivants du code du travail).

Fait à Melun, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

FORMULAIRE DE VOLONTARIAT POUR TRAVAILLER LE DIMANCHE

Je soussigné(e) :

Salarié(e) de la société :

située à La Vallée Village, 3, cours de la Garonne, 77700 Serris,

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 portant sur le travail du dimanche au sein des zones touristiques internationales, je déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche à compter de ce jour :

1. Sur tous les dimanches de l'année (*)
2. A hauteur de dimanches dans l'année (*)

(*) [Merci de barrer la mention inutile]

Je déclare également avoir enfants à charge, âgés de, dont
....., âgé(s) de présentant un handicap reconnu par la MDPH.

Je déclare que l'on m'a remis et que j'ai pris connaissance de l'accord collectif territorial interprofessionnel portant sur les conditions et les règles du travail du dimanche et en soirée au sein des commerces de détail de biens et services situés sur le site de La Vallée Village.

Fait à

En deux exemplaires

Le

Signature du salarié précédée
de la mention « Lu et approuvé »

ANNEXE II

FORMULAIRE DE VOLONTARIAT POUR TRAVAILLER EN SOIRÉE

Je soussigné(e) :

Salarié(e) de la société :

située à La Vallée Village, 3, cours de la Garonne, 77700 Serris,

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 portant sur le travail du dimanche au sein des zones touristiques internationales, je déclare me porter volontaire pour travailler en soirée, au-delà de 21 heures et jusqu'à minuit, aux dates que je porterai sur le tableau des soirées travaillées qui seront mises à disposition par mon employeur.

Je déclare également avoir enfants à charge, âgés de, dont
....., âgé(s) de présentant un handicap reconnu par la MDPH ou avoir à charge personne(s) dépendante(s).

Je déclare que l'on m'a remis et que j'ai pris connaissance de l'accord collectif territorial interprofessionnel portant sur les conditions et les règles du travail du dimanche et en soirée au sein des commerces de détail de biens et services situés sur le site de La Vallée Village.

Fait à

En deux exemplaires

Le

Signature du salarié précédée
de la mention « Lu et approuvé »