

Accord interprofessionnel

**COMMERCE
(Moselle)**

ACCORD COLLECTIF TERRITORIAL DU 27 MARS 2017
RELATIF AUX CONTREPARTIES ACCORDÉES AUX SALARIÉS À L'OCCASION DU TRAVAIL
EXCEPTIONNEL DE CERTAINS DIMANCHES ET DE CERTAINS JOURS FÉRIÉS DANS LES COMMERCE
NOR : ASET1750429M

Entre
U2P Moselle
CPME 57
D'une part, et
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

PRÉAMBULE

Les partenaires signataires réaffirment leur attachement au maintien du principe du repos dominical et des jours fériés.

Il existe cependant dans le droit local applicable en Alsace et en Moselle un certain nombre de dérogations permettant des ouvertures dominicales et autorisant l'emploi des salariés.

Ainsi, dans le but de reconnaître la contrainte du travail dominical, même à caractère exceptionnel, comme induisant une perte de sociabilité que le jour de repos en semaine ne permet pas de compenser, le présent accord vise à garantir des contreparties aux salariés amenés à travailler lors de certains dimanches et jours fériés.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables dans le département de la Moselle.

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés qui travaillent lors des dimanches ou des jours fériés au sein d'exploitations commerciales, ainsi qu'au sein des activités de services associés et activités connexes, telles que notamment les entreprises de prévention-sécurité et les entreprises de propreté.

Par exception, ne sont pas concernés par le présent accord :

- les salariés employés au sein des concessions automobiles ainsi qu'au sein des activités de services associés et activités connexes à ces concessions ;

- les salariés employés au sein d'exploitations commerciales bénéficiant de dérogations permanentes au principe d'interdiction du travail dominical et des jours fériés, par arrêté préfectoral en vertu de l'article L. 3134-7 du code du travail, ainsi que les salariés employés au sein des activités de services associés et activités connexes à ces exploitations ;
- les salariés employés au sein d'exploitations commerciales visées par l'article L. 3134-10 du code du travail, ainsi que les salariés employés au sein des activités de services associés et activités connexes à ces exploitations.

DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS CONCERNÉS

Les dimanches et jours fériés qui font l'objet des contreparties salariales, prévues au présent accord, sont :

- le dimanche du 1^{er} week-end des soldes d'hiver (statut départemental du 18 mai 2015) ;
- le dimanche du 1^{er} week-end des soldes d'été (statut départemental du 18 mai 2015) ;
- les dimanches fixés suivant dérogations accordées par le préfet pour la ville de Metz et par les maires pour les autres communes (art. L. 3134-4 du code du travail), soit jusqu'à 4 dimanches fixes avant Noël ;
- et certains dimanches et jours fériés pour lesquels les circonstances locales le rendent nécessaire (fête patronale, fête traditionnelle ou événement culturel exceptionnel, telles que, notamment, la fête de la Saint-Paul à Sarreguemines ou la grande braderie du Vendredi saint à Bouzonville).

Article 1^{er}

Définition de la semaine de travail

Conformément aux articles L. 3121-32 et L. 3121-35 du code du travail, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, sauf si une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement fixe une autre période de 7 jours consécutifs constituant la semaine de travail.

Il est rappelé l'interdiction d'emploi d'un salarié au-delà de 6 jours par semaine.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives comprise dans la semaine de travail correspondante, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien, qui ne doivent pas forcément être compris dans cette semaine de travail.

Article 2

Volontariat

Le travail du dimanche et des jours fériés se fait sur la base du volontariat. L'employeur s'engage à respecter le choix des salariés volontaires ou non. Il ne pourra pas tenir compte du nombre de dimanches travaillés ni dans le cadre de sa politique de recrutement, ni dans celui de sa politique salariale individuelle.

L'employeur s'engage à disposer ou, à défaut, à mettre en place une organisation pour les dimanches et jours fériés travaillés qui permette de respecter le strict volontariat des salariés, en particulier ceux dont la mission de responsabilité de l'activité sera confiée.

L'employeur devra faire sa proposition au minimum 30 jours avant la date du dimanche ou du jour férié concerné, par voie d'affichage et par lettre individuelle à tous les salariés de la catégorie concernée par l'ouverture.

Le salarié devra faire part de son refus ou de son acceptation dans les 10 jours suivant proposition de l'employeur. Le silence du salarié ne vaut pas acceptation. L'accord du salarié devra être obtenu par écrit.

Un droit de rétractation pourra être exercé par l'employeur, quant à sa décision d'ouverture, comme par le salarié. Elle s'exercera par l'employeur jusqu'au 10^e jour et, pour le salarié, jusqu'au

15^e jour précédant le dimanche ou jour férié travaillé. La rétractation s'effectue par écrit. L'employeur, tout comme le salarié, n'aura pas à justifier de sa rétractation. Si le droit est exercé par l'employeur, il ne devra pas reposer sur des motifs discriminatoires.

Le non-respect du délai de rétractation par l'employeur sera compensé, au profit du salarié, par un crédit de temps équivalent à celui qui aurait dû être travaillé. Ce crédit de temps sera à prendre selon les dispositions prévues par l'article 3 et relative au repos de récupération.

L'absence non justifiée du salarié qui n'a pas exercé son droit de rétractation dans les délais est constitutive d'une faute dont l'employeur appréciera le degré de gravité.

Article 3

Compensations

Compensations salariales et de repos

À défaut de convention ou d'accords collectifs de travail plus favorables, le salarié bénéficiera :

- d'une rémunération qui sera au moins égale à 200 % du taux horaire de base (majoration de 100 %), majorations éventuelles pour heures supplémentaires comprises ;
- ainsi que d'un repos de récupération équivalent en temps. Le repos qui correspond à la récupération devra être pris dans la limite des 3 mois suivants le mois comprenant le dimanche ou le jour férié travaillé. Il est fixé par l'employeur. En l'absence de repos de récupération pris dans cette limite, les heures non récupérées devront être payées.

Compensation de frais

Les frais de déplacement et de stationnement supplémentaires payés par les salariés lors des dimanches et/ou jours fériés travaillés sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs. En cas d'utilisation du véhicule personnel, les frais kilométriques seront remboursés sur la base du barème fiscal en vigueur.

Avantages sociaux en matière de restauration

Les avantages sociaux habituellement attribués au salarié pour ses frais de repas, à l'occasion du travail sur les autres jours de la semaine, comme par exemple la délivrance d'un titre-restaurant, devront être également consentis lors du travail des dimanches ou jours fériés.

L'employeur indemniser le salarié pour le repas si aucun titre restaurant n'est délivré ou aucun service de restauration n'est instauré. L'indemnisation sera forfaitaire et fixée dans la limite du plafond d'exonération de cotisations sociales au titre des frais professionnels.

Article 4

Amplitude et coupures

La durée minimale journalière de travail est de 5 heures, sans coupure, excepté pour les services associés et connexes.

Article 5

Suivi et interprétation

Une commission de suivi et d'interprétation, composée des organisations signataires, avec la participation de l'administration du travail, est mise en place et se réunit une fois l'an après la signature de l'accord, ou sur demande de l'une des organisations signataires, ou en cas de modification du statut départemental.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Modalités de publication et d'application

Les parties signataires s'engagent à assurer la publicité du présent accord, dans leurs propres supports de communication et d'information à l'attention de leurs adhérents.

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail.

Fait à Metz, le 27 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES ⁽¹⁾

1. Arrêté préfectoral arrêté du 28 mai 2015.
2. Modèle de proposition avec coupon-réponse en annexe.
3. Note de synthèse.

(1) Annexes non publiées.