

Brochure n° 3065

Convention collective nationale

**IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE
AU DÉTAIL D'HABILLEMENT**

ACCORD DU 4 JUILLET 2017
RELATIF À LA DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

NOR : ASET1750787M

IDCC : 675

Entre

FEH

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Cette dernière permet notamment aux commerces de détail situés dans les zones touristiques, les zones touristiques internationales, les zones commerciales et certaines gares (gares d'affluence exceptionnelle), de déroger au repos dominical.

Les partenaires sociaux rappellent toutefois que le repos dominical reste la règle. Le travail le dimanche s'exerce dans le cadre des dispositions spécifiques prévues par la loi et par cet accord de branche.

Conformément aux dispositions de l'article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, cet accord vise les entreprises de la branche qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ayant le même objet ou une décision de l'employeur validée après référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

Article 1.1

Principe du repos dominical

Les partenaires sociaux rappellent préalablement que le repos hebdomadaire est, conformément à la loi, donné en principe le dimanche.

Les organisations syndicales réaffirment que malgré leur opposition au travail du dimanche elles concèdent qu'il peut y être dérogé avec des salariés volontaires dans le respect du cadre juridique précisé en préambule, et lorsque, pour des raisons commerciales les magasins sont ouverts.

Ainsi, pour compenser les contraintes et inconvénients du travail dominical, les parties signataires souhaitent définir les garanties applicables aux salariés volontaires travaillant ce jour-là.

Article 1.2

Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent dans l'ensemble des zones géographiques pouvant déroger de manière permanente au repos dominical. Elles s'appliquent donc actuellement aux zones touristiques (ZT), aux zones touristiques internationales (ZTI), aux zones commerciales (ZC), et à certaines gares (gares d'affluence exceptionnelle).

Elles couvrent les salariés et les entreprises qui relèvent de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne sont pas déjà couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Sont notamment visés par cet accord les démonstrateurs des espaces de vente (corners) des grands magasins dont l'employeur applique la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne sont pas couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Article 1.3

Volontariat

1.3.1. Principe du volontariat

Dès qu'un magasin ouvre le dimanche dans le cadre des dérogations visées à l'article 1.1, il convient d'organiser sur le site le travail dominical.

Il est donc proposé, autant que de besoin, à tout salarié présent, notamment à temps partiel, tout salarié nouvellement affecté, tout salarié recruté (hors recrutement prévoyant expressément de travailler le dimanche) sur ce magasin la possibilité de se porter volontaire pour travailler le dimanche.

1.3.2. Expression du volontariat

L'expression du volontariat est indispensable pour travailler le dimanche.

Le fait de ne pas se porter volontaire ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Cette absence de volontariat ne doit pas non plus engendrer de mesure discriminatoire.

Salariés déjà en poste

Pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail habituel le dimanche, le volontariat est exprimé par écrit pour une première période de 6 mois (modèle de formulaire disponible en

annexe). À l'issue de cette période, ce volontariat est exprimé à nouveau par écrit pour une période de 1 an reconductible tacitement (modèle de formulaire disponible en annexe).

En l'absence de salariés volontaires au sein d'un magasin, des salariés travaillant dans d'autres magasins du même secteur géographique peuvent se porter volontaire.

Nouveaux salariés embauchés spécifiquement pour travailler le dimanche

Pour les nouveaux salariés embauchés spécifiquement pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche, le volontariat résulte dudit contrat.

Lesdits salariés sont titulaires d'un contrat de fin de semaine, c'est-à-dire un contrat de travail de 3 jours consécutifs maximum intégrant le dimanche.

1.3.3. Réversibilité du volontariat

Le salarié qui n'est plus volontaire pour travailler le dimanche en informe son entreprise (modèle de formulaire disponible en annexe).

Le délai pour prévenir l'employeur est de 1 mois minimum, ramené à 15 jours pour les femmes enceintes.

1.3.4. Planification du travail du dimanche et décision d'ouverture

L'employeur doit communiquer par voie d'affichage physique ou numérique pour le trimestre à suivre, et au moins 1 mois avant le premier dimanche travaillé, les dates d'ouverture du dimanche du point de vente.

Cette planification pourra toutefois prendre fin sans préavis et unilatéralement en cas de décision de fermeture du magasin le dimanche par la direction de l'entreprise ou en cas de changement juridique relatif à l'ouverture du dimanche sur la zone géographique concernée.

Le volontariat des salariés pour travailler le dimanche donne lieu à une planification en fonction des besoins respectant une équité entre les salariés volontaires.

Le nombre de dimanches travaillés par salariés ne pourra excéder 26 par année civile. Seule une demande expresse du collaborateur (formulaire disponible en annexe) ou la signature d'un contrat de travail spécifique permettent de déroger à cette règle.

La répartition des horaires de travail d'un salarié travaillant le dimanche est déterminée selon les modalités suivantes :

- 1 demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures ;
- 1 journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 5 heures, ou à une durée correspondant à l'amplitude horaire d'ouverture du magasin si celui-ci ouvre pendant moins de 5 heures le dimanche.

Pour les salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 11 avril 2014, la répartition quotidienne des horaires de travail est déterminée selon les modalités suivantes :

- 1 demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3,30 heures ;
- 1 journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 6 heures, ou à une durée correspondant à l'amplitude horaire d'ouverture du magasin si celui-ci ouvre pendant moins de 6 heures le dimanche.

Cependant, le salarié pourra demander à déroger à ces modalités pour faire face à des contraintes personnelles ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale.

1.3.5. Indisponibilité ponctuelle

À titre exceptionnel, un salarié pourra décider de ne pas travailler un dimanche pour lequel il a été planifié.

Il devra respecter dans ce cas un délai de prévenance de 1 mois minimum, ramené à 15 jours pour les femmes enceintes.

1.3.6. Mise en œuvre du volontariat pour les responsables et responsables adjoints de magasins

Les parties signataires rappellent que l'organisation des ouvertures dominicales doit permettre de garantir le volontariat des responsables et des responsables adjoints de magasins, au même titre que les autres salariés.

Article 1.4

Contreparties financières

1.4.1. Contrepartie liée au travail dominical

Les salariés travaillant le dimanche en application du présent accord bénéficient, pour chaque dimanche travaillé, d'un doublement de la rémunération perçue au titre des heures de travail effectuées ce jour ou, s'ils bénéficient d'une convention de forfait jour, d'un doublement de la rémunération perçue pour un jour de travail.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche donnent lieu, à l'attribution d'un repos compensateur rémunéré de remplacement équivalent en temps et au paiement de la majoration prévue au premier alinéa l'article 1.4.1, en lieu et place du paiement des majorations légales pour heures supplémentaires.

Les avantages offerts aux salariés qui travaillent en semaine, notamment ceux liés au transport ou aux repas, bénéficieront également aux salariés qui travaillent le dimanche.

Les employeurs s'engagent à accorder à tout salarié dont la durée du travail est répartie sur 5 jours ou plus, 2 jours de repos consécutifs au minimum dix fois par an.

1.4.2. Frais de garde et autres charges induites par le travail dominical

Les majorations prévues par le présent accord compensent forfaitairement le caractère dérogatoire du travail dominical, et plus précisément les charges induites par une activité professionnelle effectuée le dimanche.

À la demande du salarié, les frais de garde d'enfants pourront toutefois faire l'objet d'un remboursement spécifique, sous la forme retenue par l'entreprise (exemple : chèque emploi service universel), plafonné à 40 € maximum par dimanche travaillé et par collaborateur, si les conditions suivantes sont cumulativement réunies :

- être parent d'un enfant de moins de 12 ans, ou de moins de 16 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé;
- produire la copie d'un document officiel (facture, déclaration URSSAF...).

Article 1.5

Engagements pris en faveur de publics en difficultés et des personnes handicapées

Parmi les candidatures reçues par l'entreprise, celles des personnes de moins de 26 ans ou de plus de 55 ans seront étudiées en priorité, sous réserve que les compétences de ces dernières soient conformes aux postes à pourvoir. Il en sera de même pour les candidatures des autres publics généralement éloignés du marché du travail, comme celles des personnes handicapées.

Les entreprises devront préciser annuellement leurs engagements sur au moins un de ces points.
L'observatoire de branche assure le suivi annuel de cette disposition.

Article 1.6

Engagements en matière d'emplois

Le travail le dimanche dans la branche doit permettre de sécuriser au moins 850 emplois liés notamment aux ouvertures dominicales, et d'en créer 250 nouveaux dans les 3 ans qui suivront la signature du présent accord.

Article 1.7

Obligations liées aux scrutins nationaux ou locaux

Les employeurs veilleront à ce que les plannings des salariés permettent à ces derniers d'exercer leur droit de vote pour les scrutins nationaux ou locaux.

PARTIE 2

Dispositions finales

Article 2.1

Préconisations visant les prestataires de services et les sous-traitants

Les entreprises de la branche préconisent à leurs prestataires, partenaires commerciaux et fournisseurs de se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Lors des appels d'offres concernant les contrats de prestations de services à venir, les contreparties sociales et salariales pour le travail dominical seront notamment prises en compte dans le choix du prestataire.

Article 2.2

Modalités d'application de l'accord

Le présent accord est d'application directe.

Tout nouvel accord collectif ayant le même objet ne pourra y déroger que par des dispositions plus favorables.

Article 2.3

Commission de suivi

Une commission paritaire de suivi de cet accord est mise en place et se réunira au moins une fois par an.

Elle étudiera notamment les engagements prévus aux articles 1.5 et 1.6 du présent accord.

La commission de suivi pourra, le cas échéant, émettre des recommandations concernant les adaptations à apporter au présent accord.

Article 2.4

Date d'application et durée de validité

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2.5

Publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 2.6

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 4 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

TRAVAIL DOMINICAL : FORMULAIRE DE VOLONTARIAT

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)....., salarié(e) de la société..... affecté(e) sur le magasin situé à..... occupant le poste de.....

Déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche.

Demande à travailler plus de 26 dimanches par an :

☐

OUI

☐

NON

Nombre de dimanches souhaités :

.....

Si ma déclaration de volontariat porte sur une période déterminée ou sur un nombre maximal de dimanches par mois, précisez :.....

Je déclare avoir pris connaissance des dispositions de l'accord de branche des Maisons à succursales de vente au détail (CCN 3065 – IDCC 675) relatif à la dérogation au repos dominical.

Je déclare avoir notamment pris connaissance du droit à la réversibilité du volontariat, et des conditions dans lesquelles est exprimée cette dernière.

Fait à

Le / /

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

Il est rappelé que le salarié signant ce tableau déclare être volontaire pour travailler le dimanche au sein du magasin.

DIMANCHES	DATE	DATE	DATE	DATE
Nom/Prénom du salarié				

DATE	DATE	DATE	DATE	DATE

DATE	DATE	DATE	DATE	DATE

TRAVAIL DOMINICAL :
FORMULAIRE DE RÉVERSIBILITÉ

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)....., salarié(e) de la société..... affecté(e) sur le magasin situé à..... occupant le poste de.....

- ☐ Déclare ne plus me porter volontaire pour travailler le dimanche
- ☐ Déclare me porter désormais volontaire pour travailler le dimanche durant la période du au
- ☐ Déclare me porter désormais volontaire pour travailler..... dimanches par mois
- Préciser, le cas échéant, la période et/ou le nombre de dimanches concernés dans l'année :

Fait à

Le / /

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

Information :

Conformément aux dispositions de l'accord relatif au repos dominical de la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (art. 1.3.3. relatif à la réversibilité du volontariat), le délai pour prévenir l'employeur est de 1 mois minimum, ramené à 15 jours pour les femmes enceintes.