

Brochure n° 3049

Convention collective nationale
IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX CONTREPARTIES AU TRAVAIL DOMINICAL

NOR : ASET1850171M
IDCC : 1557

Entre :
DICA ;
Union Sport & Cycle,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
UNSA FCS,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans un environnement connaissant des évolutions sociologiques et économiques importantes, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité de s'adapter. Ainsi, les nouveaux modes de consommation, le développement du e-commerce et les nouveaux modes de pratiques sportives et de loisirs imposent de nouvelles réponses aux besoins et comportements des consommateurs, y compris le dimanche.

Si les parties signataires du présent accord reconnaissent le caractère particulier du dimanche, généralement consacré au repos, à la vie familiale ou amicale, associative ou citoyenne, elles rappellent également l'existence, depuis plusieurs décennies, de textes dérogatoires applicables aux entreprises de la branche et tout particulièrement aux entreprises situées dans les stations de sport d'hiver ou balnéaires.

Les signataires souhaitent s'inscrire dans le cadre de la loi du 6 août 2015 qui modifie tout à fait à la marge les possibilités de travail dominical pour les entreprises de la branche, et prévoir des contreparties et garanties au travail dominical dans les établissements situés dans des zones commerciales, des zones touristiques, des zones touristiques internationales et les grandes gares.

Les parties signataires ont donc convenu :

- d'exclure les établissements saisonniers des stations de sport d'hiver ou balnéaires qui sont fermés au moins 1 mois pendant l'intersaison ;

- de rappeler le caractère essentiel du volontariat et de mettre à disposition un modèle d’attestation en annexe ;
- de permettre la réversibilité du choix du salarié et d’en fixer les modalités ;
- de fixer une majoration de 100 % des heures effectuées le dimanche ainsi qu’une journée de récupération non rémunérée à prendre dans les 15 jours précédant ou suivant le dimanche travaillé ;
- de prévoir 3 dimanches non travaillés dans l’année ;
- de limiter à 4 heures la durée minimale de travail, sauf contrainte particulière du salarié ;
- de fixer le montant et les conditions de prise en charge des frais induits par la garde des enfants de moins de 12 ans ou de moins de 18 ans pour les enfants en situation de handicap ;
- de maintenir le niveau d’emploi, en proposant le travail dominical en priorité aux salariés en poste et notamment aux salariés travaillant à temps partiel ;
- et d’assurer le suivi de l’accord, tous les ans pendant les 2 premières années, puis selon la fréquence souhaitée par la commission paritaire.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord s’applique aux établissements situés dans des zones commerciales, des zones touristiques, des zones touristiques internationales et les grandes gares, à l’exclusion des établissements ayant une activité saisonnière marquée, c’est-à-dire ceux proposant des biens ou des services à proximité des lieux de pratique sportive ou de loisirs, dans les stations de montagne ou les stations balnéaires, et qui sont fermés au moins 1 mois pendant l’intersaison.

Article 2

Volontariat et la prise en compte du changement d’avis ou de l’évolution de la situation personnelle des salariés

Les entreprises ne peuvent employer le dimanche que des salariés volontaires qui ont exprimé par écrit leur souhait de travailler le dimanche. Le modèle d’attestation de volontariat en annexe du présent accord sera obligatoirement et intégralement repris par les entreprises concernées. Pour les salariés ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine, c’est-à-dire ceux dont le temps de travail est réparti sur 3 jours consécutifs maximum dont le dimanche, le volontariat résulte de leur contrat de travail.

Le planning est transmis pour la période considérée 1 mois avant le 1^{er} dimanche travaillé, en tenant compte des souhaits exprimés par chaque salarié.

Si le nombre de salariés volontaires excède les besoins de l’établissement, l’entreprise veille à organiser un roulement entre ces salariés en fonction des besoins en structure d’effectifs et des emplois salariés concernés.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler le dimanche.

Le refus de travailler le dimanche ne peut être pris en compte lors de l’embauche, ni donner lieu à une mesure discriminatoire, ni constituer une faute ou une cause de licenciement.

Le salarié qui souhaiterait ne plus travailler le dimanche en informera son employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois (ramené à 3 semaines pour les femmes enceintes), sauf les salariés ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine.

L’entreprise s’efforcera de permettre la réaffectation dans un emploi ne comportant pas de travail dominical dans l’établissement.

En cas d’évolution significative de la situation personnelle du salarié, celui-ci pourra solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique ou la direction pour redéfinir ou réadapter ses condi-

tions de travail le dimanche et pourra bénéficier d'une priorité d'affectation sur un emploi ne comportant pas de travail le dimanche.

À titre exceptionnel, le salarié qui ne pourrait venir travailler un dimanche pour lequel il a été planifié informera son employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois ou 15 jours pour les femmes enceintes.

Article 3

Contreparties au travail dominical

En contrepartie du travail le dimanche, chaque salarié perçoit une majoration de 100 % du salaire de base pour chaque heure effectuée le dimanche. Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait jour perçoivent également le doublement de la rémunération de la journée ou demi-journée de travail le dimanche.

Article 4

Conciliation vie professionnelle/vie privée

Afin de favoriser une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés travaillant le dimanche et de leur garantir en moyenne 2 jours de repos par semaine, les salariés bénéficient d'une journée de récupération non rémunérée, sauf les salariés ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine. Cette journée sera prise en priorité dans les 15 jours précédents ou suivants le dimanche travaillé.

De plus, ils ont droit au minimum à 3 dimanches non travaillés chaque année (à l'exception des étudiants, des salariés spécialement embauchés pour la fin de la semaine et des salariés qui en feraient la demande expresse).

Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les salariés travaillant le dimanche bénéficient de 2 jours de repos consécutifs 12 fois par an.

Le travail le dimanche ne pourra être inférieur à 4 heures sauf demande expresse du salarié.

Pour les salariés qui en font la demande, un temps d'échanges est réservé au cours de l'entretien professionnel pour aborder la question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Par ailleurs si le dimanche coïncide avec un jour de scrutin national ou local, l'employeur prend toute mesure pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote.

Article 5

Charges induites par la garde des enfants

Pour les salariés ayant des enfants de moins de 12 ans ou, pour leurs enfants en situation de handicap, moins de 18 ans, les frais de garde d'enfant pourront leur être remboursés à concurrence de 7 fois le minimum garanti (MG) par foyer pour un enfant gardé, augmenté de 1,5 minimum garanti par enfant supplémentaire de moins de 12 ans gardé, pour chaque dimanche travaillé, sous réserve de la production d'un justificatif de la rémunération de la garde la journée concernée. Les entreprises pourront avoir recours au chèque Cesu.

Article 6

Engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées

Afin de maintenir le niveau d'emploi généré par le travail dominical, les entreprises :

- proposeront le travail dominical en priorité aux salariés en poste et notamment aux salariés travaillant à temps partiel ;

- limiteront le recours au contrat à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire pour travailler exclusivement le dimanche (hors cas de remplacement).

L'engagement s'exerce également à l'égard des personnes handicapées ou de salariés déclarés inaptes, lorsque est mise en place dans l'entreprise une politique d'aménagement des postes et/ou de recrutement de travailleurs handicapés.

Article 7

Incitation des sous-traitants

Les entreprises sont invitées à inciter leurs sous-traitants, notamment dans le cahier des charges d'appel d'offres, à appliquer les dispositions du présent accord ou des dispositions au moins équivalentes.

Article 8

Suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord souhaitent assurer le suivi des dispositions précédentes dans le cadre de la commission paritaire. Le suivi sera effectué chaque année pendant les 2 premières années suivant la signature de l'accord, puis la commission paritaire fixera la périodicité de ce suivi.

Article 9

Dispositions finales

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord.

Le présent accord entrera en vigueur aux échéances prévues par la loi du 6 août 2015 et la loi du 15 septembre 2017.

Fait à Paris, le 6 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Modèle d'attestation de volontariat

Le salarié indique manuellement son nom et son prénom, son magasin, s'il est VOLONTAIRE OU NON pour travailler le dimanche pour l'année (ou pour la période annuelle comprise entre le... et le...).

Nom et prénom :.....

Je déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche pour la période du.... au.....

Fréquence (par exemple nombre de dimanches par mois) ou dates souhaitées :.....

Éventuelles contraintes particulières (par exemple, travail le dimanche sur la demi-journée en raison d'un entraînement sportif) :.....

.....

Fait à....., le.....

En double exemplaire, un pour le salarié et un pour l'entreprise

Signature du salarié :

Il est rappelé que

- le salarié ne sera pas tenu de travailler un dimanche qu'il n'aurait pas choisi, sauf accord exprès ;
- il percevra une majoration de 100 % du salaire de base pour chaque heure travaillée le dimanche ;
- il bénéficiera également d'une journée de récupération non rémunérée à prendre en priorité dans les 15 jours précédant ou suivant le dimanche (sauf salariés recrutés pour la fin de semaine) ;
- le travail le dimanche ne peut être inférieur à 4 heures, sauf demande expresse du salarié ;
- s'il souhaite ne plus travailler le dimanche le salarié en informera son employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois (3 semaines pour les femmes enceintes), à l'exclusion des salariés recrutés pour la fin de semaine ;
- à titre exceptionnel, le salarié qui ne pourrait venir travailler un dimanche pour lequel il a été planifié informera son employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois (15 jours pour les femmes enceintes).