

**Accord professionnel**  
**COMMERCE NON ALIMENTAIRES**  
**(Saint-Malo intra-muros)**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 20 FÉVRIER 2018  
RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS DES COMMERCE NON ALIMENTAIRES  
DE SAINT-MALO INTRA-MUROS LE DIMANCHE  
NOR : ASET1850412M

Entre :

UE35 ;

U2P,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 6 août 2015 relative à la croissance, à l'activité et à l'égalité des chances économiques a prévu que les communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente créées avant la publication de ladite loi, constituent désormais des « zones touristiques ».

Tel est le cas du secteur de Saint-Malo intra-muros, reconnu zone touristique d'affluence exceptionnelle par arrêté préfectoral du 25 juillet 1997.

Le législateur (art. L. 3132-25-3 du code du travail) a par ailleurs souhaité favoriser la négociation collective et a prévu que dans ces zones géographiques les dérogations au repos dominical seraient subordonnées à la conclusion d'un accord :

- soit un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ;
- soit un accord conclu à un niveau territorial.

Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, la possibilité d'employer des salariés le dimanche est ouverte après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les mesures qu'il prévoit afin de satisfaire aux exigences de la réglementation, et approbation de la majorité d'entre eux.

Cet accord doit prévoir différentes contreparties prévues à l'article L. 3132-25-3 II du code du travail.

L'article L. 3132-25-4 du code du travail pose par ailleurs le principe du volontariat des salariés pour le travail dominical et précise les garanties dont ils bénéficient à ce titre.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> août 2017 aux zones touristiques créées avant le 7 août 2015.

Les commerçants et artisans regroupés au sein de l'association intra-muros commerçants et artisans (IMCA), représentés par l'union des entreprises pour l'Ille-et-Vilaine et l'U2P, ainsi que les syndicats de salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO constatent que :

- la fréquentation touristique accrue tous les dimanches, a notamment pour conséquence un déplacement de l'activité économique de la semaine vers le week-end ;
- le cadre de recours au travail du dimanche fixé par le protocole d'accord local relatif aux conditions d'emploi des salariés et d'ouverture des commerces non alimentaires signé en dernier lieu le 6 mars 2013 pour une durée de 5 ans, doit être confirmé mais adapté aux évolutions législatives rappelées ci-dessus.

En conséquence, les parties conviennent ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux établissements de Saint-Malo intra-muros y ayant adhéré et qui ont pour activité, à titre exclusif ou principal, le commerce de détail non alimentaire, et notamment les activités répertoriées ci-dessous, par référence à la nomenclature NAF 2008 :

45.11Z	Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers
45.19Z	Commerce d'autres véhicules automobiles
45.32Z	Commerce de détail d'équipements automobiles
45.40Z	Commerce et réparation de motocycles
47.11E	Magasins multicommerces
47.19A	Grands magasins
47.19B	Autres commerces de détail en magasin non spécialisé
47.41Z	Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé
47.42Z	Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé
47.43Z	Commerce de détail de matériels audio et vidéo en magasin spécialisé
47.51Z	Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé
47.52A	Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces (moins de 400 m <sup>2</sup> )
47.52B	Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces (400 m <sup>2</sup> et plus)
47.53Z	Commerce de détail de tapis, moquettes et revêtements de murs et de sols en magasins spécialisés
47.54Z	Commerce de détail d'appareils électroménagers en magasin spécialisé
47.59B	Commerce de détail d'autres équipements du foyer
47.61Z	Commerce de détail de livres en magasin spécialisé
47.62Z	Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé
47.63Z	Commerce de détail d'enregistrements musicaux et vidéo en magasin spécialisé
47.64Z	Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé

47.65Z	Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé
47.71Z	Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé
47.72A	Commerce de détail de la chaussure
47.72B	Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage
47.73Z	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
47.74Z	Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé
47.75Z	Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé
47.77Z	Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé
47.78A	Commerces de détail d'optique
47.78B	Commerces de détail de charbons et combustibles
47.78C	Autres commerces de détail spécialisés divers
47.79Z	Commerce de détail de biens d'occasion en magasin

Le champ d'application géographique du présent accord pourra être étendu ultérieurement aux autres zones touristiques du département d'Ille-et-Vilaine, situées sur les communes de Cancale, Dinard et Saint-Briac, qui souhaiteraient y adhérer.

## Article 2

### *Volontariat*

Seuls les salariés ayant donné leur accord par écrit peuvent être employés le dimanche.

À cet effet, un courrier ou un courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié y compris cadre ou agent de maîtrise. Il rappellera le principe du volontariat, les conditions de rémunération et de repos, les dimanches travaillés dans l'entreprise et les horaires prévus. Il sera accompagné d'une copie du présent accord.

L'accord du salarié sera recueilli par écrit sur un document établi en deux exemplaires, signé par l'employeur et le salarié, et dont un exemplaire est remis à chaque partie.

Ce document mentionne la possibilité pour tout salarié, ainsi que pour l'employeur, de dénoncer cet accord, et ce à tout moment, moyennant un délai de prévenance de 30 jours calendaires.

Les employeurs des commerces non alimentaires de Saint-Malo intra-muros peuvent ouvrir leurs établissements tous les dimanches mais leur personnel ne peut être employé que dans la limite de 28 dimanches par salarié.

Néanmoins, il sera possible d'employer les salariés plus de 28 dimanches par an, à condition d'obtenir leur accord explicite au moyen du document prévu ci-dessus. Cet accord pour travailler au-delà de 28 dimanches par an pourra être dénoncé selon le même délai de prévenance de 30 jours.

Les dimanches travaillés sont portés à la connaissance du personnel concerné et affichés dans les locaux de travail au moins 15 jours à l'avance.

Le nombre des heures effectuées pendant les dimanches travaillés est porté sur les bulletins de paie et sur les documents d'enregistrement, en application des articles R. 3172-1, R. 3172-4 et R. 3243-1 du code du travail, et le nombre de dimanche travaillés est également indiqué sur les documents d'enregistrement.

Le refus d'un salarié de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'embauche ou de l'exécution de son contrat de travail et ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En cas d'élections un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. Des autorisations d'absence non rémunérées, dans la limite de 1 heure, pourront être accordées à cet effet.

### **Article 3**

#### *Contreparties au travail le dimanche*

Contreparties salariales :

Aucun salarié ne peut être appelé à travailler le dimanche pour une durée inférieure à 3 heures de travail effectif.

Les heures de travail effectuées le dimanche :

- sont rémunérées à la date habituelle de paie ;
- sont majorées de 100 %.

La majoration est remplacée par un repos compensateur équivalent à la demande expresse du salarié.

En accord avec l'employeur, les repos compensateurs acquis en application du présent article peuvent donner lieu à cumul dans la limite de 5 jours.

Les périodes de prise du repos sont fixées d'un commun accord et doivent se situer en dehors de la période 14 juillet-31 août.

Cette majoration s'applique sauf usage ou disposition contractuelles plus favorables.

Dans les entreprises au sein desquelles le salaire intègre déjà des majorations de salaire pour travail le dimanche à hauteur d'au moins 100 %, il n'y a pas lieu d'appliquer la majoration prévue au présent article. Si le salaire intègre des majorations inférieures à celles prévues au présent article, un complément doit être versé afin que la majoration atteigne ce montant.

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

Le travail le dimanche est proposé en premier lieu aux salariés déjà en place dans l'entreprise, et prioritairement aux salariés à temps partiel.

En cas de refus de leur part ou en cas de besoins supplémentaires, l'employeur aura recours à une nouvelle embauche notamment par le truchement éventuel d'un groupement d'employeurs et par l'intermédiaire de la mission locale et de Pôle emploi. Les entreprises s'attacheront dans ce cas à étudier particulièrement les candidatures émanant de personnes confrontées à des difficultés d'insertion professionnelle particulières (par exemple jeunes peu ou pas qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs handicapés).

Mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical :

Les parties signataires du présent accord s'accordent à considérer que le recours exclusif au volontariat, la limitation à 28 dimanches travaillés par an pour chaque salarié, ainsi que la possibilité de rétractation reconnue au salarié à l'article 3 doivent permettre aux salariés d'assurer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical :

Une indemnité forfaitaire de 13 € sera versée pour chaque dimanche travaillé aux salariés ayant à charge au moins un enfant de moins de 14 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et qui attestent sur l'honneur devoir faire garder ces enfants les dimanches travaillés, en dehors du contexte familial.

Si l'entreprise est couverte par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, les éventuelles dispositions plus favorables contenues dans cet accord collectif primeront sur les mesures prévues par le présent article.

#### **Article 4**

##### *Information et adhésion à l'accord*

L'IMCA informe l'ensemble de ses adhérents du contenu et des conditions d'application du présent accord.

Un exemplaire de cet accord est remis à chaque salarié par son employeur et affiché dans les locaux de travail.

Conformément aux dispositions de l'accord L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peut adhérer à l'accord.

Les commerçants adressent leur adhésion à l'accord au pôle commerce de la délégation consulaire de Saint-Malo de la CCI d'Ille-et-Vilaine, qui les centralise et les adresse au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Saint-Malo.

La CCI – pôle commerce tient la liste à la disposition des organisations syndicales.

#### **Article 5**

##### *Suivi de l'accord*

Il est créé un comité de suivi composé de l'IMCA, de l'union des entreprises d'Ille-et-Vilaine, de l'U2P, de la CCI et des organisations syndicales représentatives. Il se réunit à la demande d'une organisation syndicale d'employeurs et/ou de salariés. Il est chargé de faire un bilan d'application de l'accord et de rendre compte des éventuelles difficultés rencontrées dans son application.

Les employeurs garantissent la liberté de contact entre les organisations syndicales et les salariés, y compris sur les lieux de travail, sans que cela perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise, ni les relations avec la clientèle.

#### **Article 6**

##### *Durée de l'accord. – Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 6 mars 2018. Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Son application prendra fin automatiquement à la date du 5 mars 2023.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent de se réunir, 2 mois avant la date d'échéance, pour envisager l'opportunité d'engager une nouvelle négociation.

#### **Article 7**

##### *Dépôt de l'accord*

Le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail, direction générale du travail, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Saint-Malo.

Fait à Saint-Malo, le 20 février 2018.

(Suivent les signatures.)