

Accord interprofessionnel

**Zone touristique
(Tarn)**

ACCORD DU 4 JUILLET 2017
RELATIF À LA DÉROGATION DU REPOS DOMINICAL
NOR : ASET1850476M

Entre :

UEP 81 ;

MEDEF 81 ;

CPME 81 ;

UDICT,

D'une part, et

UD CGT 81 ;

UD CFDT 81 ;

UD CGT-FO 81 ;

UD CFE-CGC 81 ;

CFTC 81,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord vise à prendre en compte les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques qui a élargi les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche, notamment en créant la notion de zones touristiques. Les zones touristiques se caractérisent par une affluence particulièrement importante de touristes. Ainsi, les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans des zones touristiques peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, dans les conditions prévues aux articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail.

CHAMP D'APPLICATION

Cet accord a vocation à s'appliquer à tous les établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services qui sont situés dans le périmètre des zones reconnues touristiques dans le Tarn et qui ne sont pas couverts par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement.

Article 1^{er}

Volontariat et conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Le planning des dimanches travaillés

Un planning sera établi pour 6 mois et remis individuellement à chaque salarié 1 mois avant la date de son application.

Les formalités relatives au volontariat

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche.

L'accord du salarié ne vaut que pour la durée d'application du planning concernant les dimanches travaillés.

Le refus d'un salarié de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de sanction disciplinaire.

L'évolution de la situation personnelle du salarié volontaire et les modalités de prise en compte du changement d'avis du salarié

Le salarié qui décide de ne plus travailler le dimanche doit notifier sa décision par écrit à son employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

L'indisponibilité du salarié volontaire en raison de circonstances exceptionnelles

L'employeur doit accorder le repos hebdomadaire le dimanche pour prendre en compte les événements importants de la vie en famille.

Article 2

Contreparties au travail du dimanche

Le salaire

Chaque salarié privé du repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée de travail équivalente.

Le report du repos hebdomadaire

Les salariés ne peuvent pas travailler plus de 6 jours par semaine.

Une période de repos d'une durée minimale de 35 heures consécutives [durée correspondant aux repos minimum hebdomadaire (24 heures) et quotidien (11 heures)] sera donnée dans la semaine qui précède ou dans la semaine qui suit le dimanche travaillé en concertation avec le salarié.

La compensation des charges induites par la garde d'enfants

Les frais de garde d'enfants seront intégralement pris en charge, sur présentation de justificatifs de paiement de ces frais.

Les frais de déplacement inhabituel pour se rendre au travail

Lorsque le salarié doit se rendre au travail en recourant à des moyens de transport autres que ceux utilisés habituellement, il bénéficie d'une prise en charge totale des frais qu'il a effectivement engagés, sur présentation de justificatifs.

La durée de la journée de travail effectuée le dimanche

La journée de travail effectuée par un salarié le dimanche ne pourra comporter au maximum que deux séquences autonomes de travail. La durée de chacune de ces séquences de travail sera au minimum de 3 heures consécutives.

Au cours de la journée du dimanche, l'horaire de travail du salarié ne pourra pas comporter plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

Article 3

Participation aux scrutins nationaux et locaux

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires, telles que l'aménagement du temps de travail, pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote.

Article 4

Engagements pris en termes d'emploi

Si une entreprise concernée par le présent accord procède à un recrutement, elle devra examiner en priorité les possibilités offertes par le marché du travail local.

Article 5

Suivi et interprétation de l'accord

La commission de suivi et d'interprétation, constituée de membres du bureau de la commission paritaire locale interprofessionnelle (CPLI), comprendra 2 représentants des organisations syndicales de salariés et 2 représentants des organisations professionnelles. En cas d'empêchement d'un représentant, ce dernier pourra être remplacé par un membre du bureau de la CPLI de son organisation (salariée ou professionnelle).

La commission sera saisie par le président de la CPLI, sur demande écrite.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Dénonciation ou révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé, en tout ou partie, conformément aux dispositions réglementaires.

Article 8

Entrée en vigueur de l'accord et sa publicité

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes d'Albi et de Castres.

À partir de cette date, les dispositions du présent accord qui seront plus favorables pour les salariés se substitueront de plein droit aux dispositions conventionnelles et/ou contractuelles relevant du champ d'application du présent accord.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension afin que ses dispositions soient rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Fait à Albi, le 4 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)