

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2018  
RELATIF AU REPOS DOMINICAL ET À LA FERMETURE DES MAGASINS D'AMEUBLEMENT  
ET D'ÉQUIPEMENT DE LA MAISON LE DIMANCHE  
(MAINE-ET-LOIRE)  
NOR : ASET1850895M  
IDCC : 1880

Entre :

CDAEM,

D'une part, et

UD CFE-CGC ;

UD CGT-FO ;

UD CFDT ;

UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire,

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;
- un héritage culturel et historique ;
- des motifs religieux ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, le souhait des entreprises de satisfaire la clientèle le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit

des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions.

Les organisations syndicales de salariés rappellent qu'ils ne sont pas favorables à la généralisation du travail dominical. Le repos hebdomadaire est en effet donné le dimanche sous réserve des dispositions légales qui permettent d'y déroger ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et *de facto*, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rapprochées aux fins de négocier le présent accord collectif territorial, afin de garantir aux salariés relevant de son champ d'application travaillant le dimanche, le bénéfice de droits spécifiques et de contreparties équilibrées, tout en garantissant le plus strict volontariat.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au maintien du principe de repos dominical et la nécessité de préserver la vie sociale et familiale des salariés.

Enfin, elles soulignent leur attachement au volontariat, qui implique que seuls les salariés ayant donné un accord écrit non équivoque puissent être amenés à travailler le dimanche.

Afin de concilier ces différents impératifs, les parties signataires sont convenues d'instaurer les dispositions qui suivent, qui ne se limitent pas à définir des compensations salariales, mais intègrent la question de l'ouverture dominicale dans une réflexion sociale plus large.

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

### *Champ d'application territorial et professionnel*

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration, appliquant la CCN du négoce de l'ameublement IDCC 1880.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département du Maine-et-Loire.

Les entreprises attirent l'attention de leurs prestataires et sous-traitants intervenant également le dimanche sur les contreparties octroyées au travail dominical dans cet accord et les incitent à s'en rapprocher.

## **Article 2**

### *Fermetures dominicales*

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 49 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 50 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira le préfet du Maine-et-Loire, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

### **Article 3**

#### *Dates et heures d'ouverture*

#### **Article 3.1**

##### *Dates d'ouverture*

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant par les magasins qui décideront d'ouvrir :

- le premier dimanche des soldes d'été ;
- les deux dimanches de décembre qui précèdent Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

#### **Article 3.2**

##### *Heures d'ouverture*

Les entreprises ne pourront demander à leurs salariés de travailler avant 9 heures les dimanches ouverts.

Lorsque le dimanche ouvert est une veille de jour férié, l'heure de fermeture des entreprises ces dimanches est fixée au maximum à 17 heures.

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre aux salariés travaillant le dimanche d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu un dimanche d'ouverture. Les horaires de travail des salariés concernés devront être adaptés afin que les salariés puissent exercer personnellement leur droit de vote avant ou après leur prestation de travail.

### **Article 4**

#### *Volontariat*

##### Principes. – Organisation. – Renonciation

Ne pourront travailler le dimanche les jeunes de moins de 18 ans.

Un stagiaire ou un apprenti ne pourra être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

À cet effet, un courrier ou un courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié (à l'appui du document annexe ci-joint) y compris cadre ou agent de maîtrise. Il rappellera le principe du volontariat, les conditions de rémunération et de repos et mentionnera la planification annuelle des dimanches concernés pour l'année suivante.

Il sera envoyé 6 semaines au moins avant le premier dimanche qui sera ouvert l'année suivante.

Chaque salarié volontaire indiquera par écrit, dans le délai d'un mois à compter de la réception de ce message, les dimanches pour lesquels il sera volontaire.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit à rétractation qui devra s'effectuer par écrit, concernant les dimanches restants pour lesquels il s'est porté volontaire, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois avant le dimanche suivant, sans qu'il ait à justifier de motif, et sans que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dans le cas d'événements familiaux tels que définis par l'article 38 de la convention collective du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le refus de travailler le dimanche ou la renonciation de travailler le dimanche ne constitue pas une faute, et ne peut faire l'objet de pression, chantage, sanction, mutation ou licenciement.

En tout état de cause, en cas d'un nombre de volontaires insuffisants pour permettre l'ouverture de l'entreprise, il ne pourra être fait aucune pression sur les salariés, de quelque manière que ce soit, pour les inciter à se porter volontaires.

## Article 5

### *Contreparties et autres garanties au travail du dimanche*

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

- 1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ; tous les salariés volontaires pourront donc travailler des demi-journées complètes.  
Pour les magasins restant ouverts en continu, la pause méridienne ne peut être d'une durée supérieure à 1 h 30.
- 2° Pour les salariés rémunérés exclusivement selon un salaire fixe, outre la rémunération du nombre d'heures effectuées le jour correspondant et le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires, chaque heure effectuée comportera en plus, une majoration particulière égale à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé :
  - pour les salariés rémunérés totalement ou partiellement à la commission ou au rendement, à la rémunération correspondant au salaire normalement dû pour l'activité accomplie le dimanche, s'ajoutera pour chaque heure travaillée une majoration correspondant à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé ;
  - pour les salariés ayant conclu un forfait jour, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-29 du code du travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22 du salaire mensuel conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.
- 3° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé. Lors de l'expression du volontariat, chaque salarié peut faire part de ses souhaits en ce qui concerne le jour de la semaine destiné à remplacer le repos dominical. L'employeur confirme le cas échéant sa réponse.
- 4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié. Pour rappel, la semaine de travail débute le lundi.
- 5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.
- 6° Si le salarié volontaire doit faire appel à un professionnel pour la garde de ses enfants à charge de moins de 15 ans, ou un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans, les frais de garde ainsi engagés le dimanche concerné seront indemnisés par la mise en place d'un système de chèque emploi service universel préfinancé. Ce chèque d'un montant de 10 € par heure travaillée par le salarié volontaire le dimanche sera pris en charge à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dans la limite de 1 830 € par an et par foyer. L'entreprise qui ne mettra pas en place ce dispositif CESU pourra opter pour la prise en charge directe de ces frais sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de garde égal à 5,50 € dans la limite des heures travaillées du salarié le dimanche, et dans la limite de 1 830 € par an et par foyer.
- 7° Les salariés pourront demander à bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de carburant dans les conditions cumulatives suivantes : lors de leur déclaration de volontariat en se portant volontaires pour co-voiturer un ou des salariés de l'entreprise travaillant le(s) même(s)

dimanches ; en joignant à cette déclaration la carte grise d'un véhicule à son nom ; dans la limite de  $1,15 \times$  le trajet habituel du salarié covoitureur aller-retour (nombre de kilomètres  $\times 1,15 \times$  barème fiscal annuel des frais de carburant en euros au kilomètre parcouru paru au *Bulletin officiel* des finances publiques) et dans la limite de 200,00 € par an ; en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dimanche concerné.

8° En cas d'élections un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié disposera de deux heures d'absence rémunérées.

Chacune de ces contreparties ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

## **Article 6**

### *Autres mesures*

Par ailleurs, les entreprises du secteur du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison s'engagent à diffuser chaque année une information auprès de tous leurs salariés sur le CPF (compte personnel de formation).

## **Article 7**

### *Conditions d'application*

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture ou les mesures d'accompagnement du présent accord.

Les entreprises garantissent à organiser une facilité de contacts entre les organisations syndicales signataires et leurs salariés.

## **Article 8**

### *Commission de suivi et d'interprétation*

Une commission de suivi paritaire et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

1° Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit à la demande des parties signataires du présent accord et examine les conditions dans lesquelles les entreprises d'une part, ont respecté leurs obligations d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Maine-et-Loire, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales un bilan économique et social du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels, et de les proposer pour révision de l'accord.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

2° Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission saisie par toute organisation syndicale ou par la DIRECCTE, par courrier postal ou électronique à la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Maine-et-Loire (59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, [secretariat@fnaem.fr](mailto:secretariat@fnaem.fr)) se réunit dans un délai de 2 mois.

## **Article 9**

### *Durée. – Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès du préfet du Maine-et-Loire, 9, place Michel-Debré, 49100 Angers. Une copie pour information sera adressée aux organisations syndicales signataires du département du Maine-et-Loire, à la DIRECCTE du Maine-et-Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, 49000 Angers, et à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 10**

### *Publicité. – Dépôt*

Le présent accord sera notifié par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Maine-et-Loire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Maine-et-Loire auprès de :

- l'unité départementale du Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, 49000 Angers ;
- la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- au greffe du conseil de prud'hommes d'Angers, 18, rue Prebaudelle, 49100 Angers ;
- au greffe du conseil de prud'hommes de Saumur, place Saint-Michel, 49412 Saumur Cedex.

Fait à Angers, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)