

Brochure n° 3056

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

ACCORD DU 28 JANVIER 2019
RELATIF AU REPOS DOMINICAL
(VENDÉE)

NOR : ASET1951424M
IDCC : 1880

Entre :

CRAEM Loire,

D'une part, et

CFDT ;

FO,

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 ;

Les organisations syndicales de salariés rappellent qu'elles ne sont pas favorables ni à la banalisation, ni 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 l'accord du 10 février 1976 sur la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison pour le département de la Vendée ;

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 ;

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 à l'appui des deux modèles de formulaires qui constituent l'annexe de déclaration de volontariat sur le travail du 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.

Les organisations syndicales rappellent leur attachement à ce qu'annuellement une information/consultation préalable des instances représentatives du personnel soit effectuée ou à défaut des salariés pour avis.

Article 1^{er}

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 convention collective nationale 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 convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de la Vendée.

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 de la Vendée, 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 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'hiver ;
- les 2 dimanches de décembre qui précèdent immédiatement 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 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 modèle de formulaire en annexe, dans le délai de 1 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 de 1 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 faite aucune pression sur les salariés, de quelque manière que ce soit, pour les inciter à se porter volontaires.

Le fait de ne pas se porter volontaire pour travailler le dimanche ne doit pas entraîner de discrimination en termes de rémunération, que ce soit de type collectif ou individuel.

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 ;

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^e 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 covoiturier 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 € par an ;
- en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dimanche concerné.

8° En cas de scrutins nationaux (y compris référendums), 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 2 heures d'absence rémunérées conformément aux dispositions du 2° de l'article V du présent accord.

9° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs par an.

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 organisations 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 régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pays de la 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 régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pays de la Loire (59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, 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 signataires.

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 de la Vendée, 29, rue Delille, 85000 La Roche-sur-Yon. Une copie pour information sera adressée aux organisations syndicales signataires du département de la Vendée, à la DIRECCTE de la Vendée, rue du 93^e-Régiment-d'Infanterie, 85000 La Roche-sur-Yon, 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 régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pays de la Loire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pays de la Loire auprès de :

- l'Unité départementale de la Vendée de la DIRECCTE des Pays de la Loire, rue du 93^e-Régiment-d'Infanterie, 85000 La Roche-sur-Yon ;
- la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- au greffe du conseil de prud'hommes de La Roche-sur-Yon, 18, impasse Gaston-Chavatte, 85000 La Roche-sur-Yon.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 28 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Déclaration de volontariat au travail le dimanche dans le secteur
de l'ameublement et d'équipement de la maison**
quel que soit le type de contrat salarié (CDI, CDD...)

Le travail du dimanche est exclusivement fondé sur la base du volontariat, quel que soit le statut du salarié. Par conséquent, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'un traitement défavorable (par exemple en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) pour ne pas avoir souhaité travailler le dimanche.

L'accord départemental sur le repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de la Vendée daté du 28 janvier 2019, précise plusieurs éléments :

Les personnes pouvant travailler :

Seuls les salariés ayant donné leur accord écrit non équivoque peuvent être amenés à travailler le dimanche

Les jeunes de moins de 18 ans ne pourront pas travailler le dimanche.

Un stagiaire ou un apprenti ne pourra être présent le dimanche

Les dimanches d'ouverture possibles :

Les dimanches qui peuvent être ouverts sont : le premier dimanche des soldes d'hiver et les 2 dimanches de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Les modalités de déclaration de volontariat :

Un courrier ou courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié (appui du document annexe) y compris cadre ou agent de maîtrise.

Un document mentionnant la planification annuelle des dimanches pour l'année suivante devra être envoyé 6 semaines au moins avant le premier dimanche qui sera ouvert l'année suivante.

Les contreparties et autres garanties :

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 ;

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 état 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 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 covoiturer 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 (*) $1,15$ (*) 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 € par an ;

– en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dimanche concerné.

8° En cas de scrutins nationaux (y compris référendums), 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 2 heures d'absence rémunérées conformément aux dispositions du 2° de l'article V du présent accord.

9° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs par an. Chacune de ces contreparties ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

L'accord est accessible à l'adresse suivante : xxxxxxxxxxxxxxxx

DÉCLARATION DE VOLONTARIAT – TRAVAIL DU DIMANCHE

Nom du magasin :

Nom et prénom du salarié :

Déclaration de volontariat :

- A – Je ne suis pas volontaire pour travailler le dimanche
- B – Je suis volontaire pour travailler certains dimanches proposés
- C – Je suis volontaire pour travailler l'ensemble des dimanches proposés

Cochez la case que vous souhaitez, sachant que vous pourrez revenir sur votre décision à tout moment en respectant un délai de prévenance de 1 mois minimum.

Si vous avez opté pour le choix B ou C, indiquez les dimanches où vous souhaitez être volontaire ainsi que les jours de récupération associés :

Calendrier des dimanches 20xx		Je suis volontaire	Je souhaiterais que pour ce dimanche, mon repos de remplacement soit positionné le (15 jours avant/après le dimanche travaillé)
× 20xx	x		
× 20xx	x		
× 20xx	x		

La direction veillera à accorder aux salariés la date du repos en fonction des demandes exprimées mais aussi, dans le respect des dispositions conventionnelles, en fonction de nécessités d'organisation du magasin et du département.

Chaque salarié volontaire indiquera par écrit, dans le délai de 1 mois à compter de la réception de ce message, les dimanches pour lesquels il sera volontaire.

Garde d'enfants (cf. explicatif verso)

Je réponds aux critères et je souhaite bénéficier des tickets CESU/défraiement :

- Oui Non

Covoiturage (cf. explicatif verso)

Je souhaite bénéficier d'une prise en charge de mes frais de déplacement :

- Oui Non

À, le..... :

Signature du salarié :		Nom et signature de la hiérarchie :
------------------------	--	-------------------------------------