

Accord relatif aux contreparties au travail du dimanche dans les établissements de bricolage

Entre, la Fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison, d'une part,

Et, les organisations syndicales signataires, représentatives au niveau de la branche, d'autre part,

Préambule

Le décret n° 2013-1306 du 30 décembre 2013 a complété, à titre temporaire, le tableau des catégories d'établissements énumérées à l'article R. 3132-5 du code du travail, bénéficiant d'une dérogation de droit en matière de repos dominical, des commerces de détail de bricolage.

Les parties signataires souhaitent par le présent accord apporter des garanties et fixer des contreparties sociales et salariales pour les salariés concernés.

Les organisations syndicales signataires, n'engagent pas, à travers leur signature, une position en faveur du travail dominical mais marquent leur souci de prévoir des garanties sociales pour les salariés concernés par le travail le dimanche.

La FMB rappelle qu'elle s'est engagée auprès du Ministère du travail à ce que la parution du décret n'entraîne pas la généralisation du travail le dimanche. A cet effet, elle a pris des engagements auprès du Ministère, à travers une liste annexée à l'accord, à ne pas étendre le nombre de magasins concernés dans l'attente d'une future évolution du cadre législatif ou réglementaire.

Article 1 Champ d'application

L'accord s'applique à tous les établissements concernés par une ouverture dominicale, quel qu'en soit le motif, entrant dans le champ de la convention collective nationale du bricolage.

Il fixe des garanties et contreparties applicables au travail du dimanche des salariés, accompli dans ce cadre.

Les dispositions de cet accord sont impératives au sens du second alinéa de l'article L.2253-3 du code du travail, sauf dispositions plus favorables mises en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

L'entrée en vigueur de cet accord ne remet pas en cause les accords collectifs ou les décisions unilatérales existant qui prévoiraient des garanties plus favorables.

Article 2 Institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel de l'ensemble de tous les établissements entrant dans le champ de la convention collective nationale du bricolage sont informées des dispositions prises au titre du présent accord.

Le présent accord est affiché dans tous les établissements.

En cas d'ouverture le dimanche, chaque comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont consultés. Par ailleurs, une information annuelle reprenant, pour leur entreprise ou établissement, les indicateurs définis à l'article 8 du présent accord, leur sera présentée.

Article 3 Volontariat

Les parties signataires réaffirment le caractère particulier de la journée du dimanche dans l'organisation de la vie personnelle et familiale du salarié. En conséquence, les parties mettent en avant le principe du volontariat.

Elles rappellent que l'employeur veillera à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler le dimanche et à l'application de règles transparentes et objectives en matière d'organisation et de planification du travail dominical entre les salariés.

Les dispositions de cet article s'appliquent à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut et leur classification, à l'exception de ceux ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine.

3-1 Le principe du volontariat garanti

Le travail dominical ne peut se faire que sur la base du volontariat du salarié et en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

3-2 - Expression du volontariat

Le volontariat est exprimé par écrit par le salarié, avec la mention manuscrite de son souhait ou de son refus de travailler le dimanche.

L'employeur organise annuellement le recueil des souhaits des salariés. A cet effet, un modèle indicatif sera élaboré dans le cadre de la commission paritaire de suivi.

Le salarié peut assortir sa réponse de précisions quant :

- à la fréquence mensuelle ou annuelle et/ou
 - au nombre de dimanches travaillés ou non et/ou
 - aux dates précises,
- souhaités sur l'année civile considérée.

3-3 - Organisation du travail dominical

Lors de la planification des horaires de travail sur le dimanche, si le nombre de salariés volontaires excède les besoins de l'établissement, l'employeur veille alors à organiser un roulement entre les salariés volontaires en fonction, pour chaque dimanche :

- des besoins en structure d'effectifs et du niveau d'activité économique,
- des emplois et des qualifications des salariés concernés.

Aucune décision en matière d'organisation du travail le dimanche ne pourra être fondée sur une mesure discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3-4 - Réversibilité du volontariat en cours d'année

Chaque salarié peut revenir à tout moment sur sa décision de travailler ou de ne pas travailler le dimanche. Il en informe alors l'employeur par écrit en respectant un délai de prévenance d'un mois, sans justification à apporter.

Un modèle de courrier indicatif sera élaboré dans le cadre de la commission de suivi.

3-5 - Droit au refus

Le refus de travailler le dimanche ne peut être la cause d'un refus d'embauche ou de promotion.

Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son choix, exprimé selon l'article 3.2, de ne pas travailler le dimanche et ne peut subir de discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail.

3-6 - Indisponibilité ponctuelle du salarié

Le salarié peut se déclarer indisponible pour travailler un dimanche, il prévient alors son responsable hiérarchique au moins un mois à l'avance pour qu'il en tienne compte pour l'élaboration des plannings horaires de l'ensemble de l'équipe.

Ce délai d'un mois n'a pas vocation à s'appliquer dans les cas d'évènements familiaux soudains tels qu'une naissance au foyer du salarié, la maladie d'un enfant ou le décès d'un ascendant, descendant, conjoint ou partenaire lié par un PACS.

Article 4

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale - Garanties

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

Il est garanti à chaque salarié volontaire un minimum de 12 dimanches non travaillés par année civile entière (congés payés compris). Cette garantie est calculée au prorata en cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année.

Lors de la constitution des plannings de travail le dimanche, l'employeur portera, compte tenu des contraintes d'organisation de l'entreprise et du roulement des salariés, une attention particulière aux contraintes spécifiques de transport liées au dimanche des salariés concernés.

A cet effet, la possibilité de travailler toute la journée ou uniquement une demi-journée le dimanche sera étudiée avec les salariés concernés, quel que soit leur statut ou leur classification, dès lors que l'établissement est ouvert toute la journée.

Article 5

Contreparties au travail dominical

Chaque salarié travaillant le dimanche se voit garantir une rémunération au minimum égale au double de la rémunération normalement due au titre des heures qu'il a travaillées le dimanche.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, la majoration visée à l'alinéa précédent sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22ème de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La majoration liée au travail le dimanche sera payée dans le mois ayant généré sa survenance et au plus tard le mois suivant.

Chaque salarié privé de repos dominical bénéficie d'un repos de compensation qui prend les formes suivantes :

- chaque salarié bénéficie de deux jours de repos hebdomadaire,
- ces deux jours de repos sont pris par journée ou par demi-journées avec obligatoirement une journée complète.

Afin de garantir l'application de cette disposition, lorsqu'un salarié travaille le dimanche, le repos dominical est obligatoirement décalé et reporté sur un autre jour ouvrable de la même semaine.

Ce repos de compensation est équivalent à la journée ou demi-journée travaillée le dimanche.

Lorsque le salarié a travaillé une journée entière le dimanche, ce repos de compensation sera attribué de manière non fractionnée par journée entière, sauf demande expresse du salarié.

Un crédit temps supplémentaire en repos est attribué en fonction du nombre de dimanches travaillés dans l'année civile à tous les salariés concernés, à l'exception de ceux ayant été recrutés spécifiquement pour travailler en fin de semaine incluant le dimanche. Il donnera lieu à un compte spécifique.

Ce crédit s'applique aussi aux salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours.

Ce crédit temps réduit d'autant le nombre de jours ou d'heures à travailler sur l'année de prise de ce repos.

Il prend la forme suivante, en fonction du nombre total de dimanches travaillés :

- entre 1 et 15 dimanches travaillés dans l'année civile : 0,5 jour de repos octroyé ;
- entre 16 et 25 dimanches travaillés dans l'année civile : 1 jour de repos octroyé ;
- au-delà de 25 dimanches travaillés dans l'année civile : 1,5 jour de repos octroyé.

Ces jours de repos issus du crédit temps supplémentaire sont pris dans l'année civile suivant celle ayant permis leur acquisition, sur demande du salarié avec l'accord de l'employeur. En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, les droits à jours de repos non pris sont payés. Si le salarié n'a pas exprimé de souhait quant à la date de prise de ce crédit temps supplémentaire, la date pourra être fixée unilatéralement par l'employeur.

Les contreparties au travail dominical visées au présent article ne se cumulent pas avec celles applicables en vertu des dispositions de l'article 6-5 de la convention collective relatif aux jours fériés, ou avec tout autre avantage lié au travail d'un jour férié.

Article 6

Dispositions en termes d'emploi et de formation

La FMB considère que l'ouverture dominicale doit permettre de maintenir et développer l'emploi dans les établissements concernés par l'ouverture du dimanche.

Cela doit prendre en priorité la forme d'une augmentation de la base contractuelle des salariés à temps partiel qui le souhaitent, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et d'embauches en CDI.

Une attention particulière devra être portée, pour le recrutement des salariés travaillant le dimanche, à l'intégration de jeunes issus du marché du travail local, d'étudiants, dans le respect de la diversité.

Les entreprises veilleront à garantir un égal accès des salariés travaillant le dimanche aux dispositifs de formation professionnelle et de qualification proposés par l'entreprise.

Les salariés signataires d'un contrat de travail « fin de semaine » se verront proposer un égal accès au plan de formation de l'entreprise. Ils devront suivre les formations obligatoires à la sécurité, et à la tenue de leur poste pendant un temps de travail contractuel.

Article 7 **Responsabilité sociale des entreprises**

Les établissements de bricolage employant des salariés le dimanche de manière permanente, veilleront, lors des appels d'offres concernant les contrats de prestations de service à venir, à ne retenir que les entreprises prévoyant des contreparties sociales et/ou salariales pour le travail dominical.

Le travail dominical fait partie intégrante, dans les entreprises concernées, des thématiques qui s'inscrivent dans la négociation des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les salariés travaillant spécifiquement en fin de semaine seront payés pour le temps consacré à la visite médicale obligatoire, comme tous les salariés.

Article 8 **Suivi de l'accord**

Les parties conviennent d'assurer annuellement le suivi des dispositions souscrites au titre du présent accord dans le cadre de la commission paritaire. Durant la durée d'application du décret temporaire précité, le suivi sera assuré trois fois par an. La première réunion de suivi interviendra dans le trimestre suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Les indicateurs de suivi seront notamment : le nombre de salariés volontaires, le nombre de salariés non-volontaires, et le nombre d'heures travaillées le dimanche, l'ensemble par sexe et par statuts.

Ces indicateurs de suivi pourront être complétés lors de la première commission de suivi et adaptés par la suite.

Les modèles visés aux articles 3-2 et 3-4 du présent accord seront définis dans le cadre de la commission paritaire.

Article 9
Durée de l'accord - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt à la Direction Générale du Travail, en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Pour l'application des dispositions relatives au crédit temps supplémentaire visées à l'article 5, la période de référence de la première année d'application de l'accord débute le 1^{er} janvier 2014.

Article 10
Dénonciation - Révision

L'accord pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de trois mois selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2-3 de la convention collective nationale du bricolage.

Chacune des organisations signataires peut demander la révision du présent accord selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2-3 de la convention collective nationale du bricolage.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le

Pour la Fédération des Magasins de Bricolage
et de l'aménagement de la maison
M. Frédéric Sambourg, Président

Pour la Fédération des Services CFDT

Pour la CFE-CGC/FNECS

Pour la CFTC/CSFV

Pour la Fédération CGT Commerce

Pour la FEC/CGT-FO