

**MAISONS A SUCCURSALES DE VENTE AU DETAIL D'HABILLEMENT
IDCC : 675 - BROCHURE : 3065**

ACCORD RELATIF A LA DEROGATION AU REPOS DOMINICAL

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Cette dernière permet notamment aux commerces de détail situés dans les zones touristiques, les zones touristiques internationales, les zones commerciales et certaines gares (Gare d'Affluence Exceptionnelle), de déroger au repos dominical.

Les partenaires sociaux rappellent toutefois que le repos dominical reste la règle. Le travail le dimanche s'exerce dans le cadre des dispositions spécifiques prévues par la loi et par cet accord de branche.

Conformément aux dispositions de l'article 8 de la n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, cet accord vise les entreprises de la branche qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ayant le même objet.

Partie 1. Dérogation au repos dominical

Article 1 : Principe du repos dominical

Les partenaires sociaux rappellent préalablement que le repos hebdomadaire est, conformément à la loi, donné en principe le dimanche.

Les organisations syndicales réaffirment que malgré leur opposition au travail du dimanche elles concèdent qu'il peut y être dérogé avec des salariés volontaires dans le respect du cadre juridique précisé en préambule, et lorsque, pour des raisons commerciales les magasins sont ouverts.

Ainsi, pour compenser les contraintes et inconvénients du travail dominical, les parties signataires souhaitent définir les garanties applicables aux salariés volontaires travaillant ce jour-là.

Article 1 .1 : Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent dans l'ensemble des zones géographiques pouvant déroger de manière permanente au repos dominical. Elles s'appliquent donc actuellement aux zones touristiques (ZT), aux zones touristiques internationales (ZTI), aux zones commerciales (ZC), et à certaines gares (Gare d'Affluence Exceptionnelle).

Elles couvrent les salariés et les entreprises qui relèvent de la convention collective des Maisons à Succursales de Vente au Détail d'Habillement (IDCC 675), et qui ne sont pas couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement).

Sont couverts par cet accord les démonstrateurs des grands magasins dont l'employeur applique la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), **et qui ne sont pas couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement ou local).**

Article 1 .2 : Volontariat

1.2.1 : Principe du volontariat

Dès qu'un magasin ouvre le dimanche dans le cadre des dérogations visées à l'article 1.1, il convient d'organiser sur le site le travail dominical.

Il est donc proposé, autant que de besoin, à tout salarié présent, tout salarié nouvellement affecté, tout salarié recruté (hors recrutement prévoyant expressément de travailler le dimanche) sur ce magasin la possibilité de se porter volontaire pour travailler le dimanche.

1.2.2 : Expression du volontariat

L'expression du volontariat est nécessaire pour travailler le dimanche.

A l'exception des salariés embauchés spécifiquement pour travailler en fin de semaine, si leur contrat inclut le dimanche, les salariés expriment leur volontariat par écrit pour une première période d'un an dans le cadre du formulaire annexé au présent accord.

Ce volontariat est reconduit tacitement par période d'un an et il pourra y être mis fin selon les conditions et préavis prévus à l'article 1.2.4 du présent accord.

Les salariés embauchés spécifiquement pour travailler en fin de semaine, si leur contrat inclut le dimanche, expriment leur volontariat en signant leur contrat de travail.

Il pourra y être mis fin selon les conditions spécifiques prévues à l'article 1.2.4 du présent accord.

1.2.3 : Volontariat des salariés d'autres magasins

En l'absence de salariés volontaires au sein d'un magasin, le travail le dimanche peut être proposé aux **salariés volontaires d'autres magasins.**

Ne peuvent toutefois se porter volontaires que des salariés du même secteur géographique, ou des salariés pour lesquels une clause de mobilité est inscrite dans le contrat de travail.

1.2.4 : Arrêt du volontariat

Le salarié qui n'est plus volontaire pour travailler le dimanche en informe son entreprise.

S'il n'est pas possible d'exclure le dimanche du planning du salarié concerné au sein du magasin auquel il est rattaché il sera étudié, avec ce dernier, la possibilité de l'affecter à un autre magasin où il aura la possibilité de ne pas travailler le dimanche.

Ce mouvement doit évidemment respecter l'éventuel périmètre légal de mobilité ou la clause de mobilité figurant dans le contrat de travail de l'intéressé.

Dans un délai maximum de 3 mois, ramené à un mois en cas de nécessité impérieuse,

1.2.5 Planification du travail du dimanche et décision d'ouverture

Le volontariat des salariés pour travailler le dimanche donnera ensuite lieu à une planification en fonction des besoins et en respectant une équité entre les salariés volontaires.

Cette planification pourra toutefois prendre fin sans préavis et unilatéralement en cas de décision de fermeture du magasin le dimanche par la Direction de l'entreprise ou en cas de changement de législation relative à l'ouverture du dimanche sur la zone géographique concernée.

Dans cette dernière hypothèse, si le salarié le souhaite il pourra se voir proposer des postes sur d'autres magasins ouvrant le dimanche.

1.2.6 : Mise en œuvre du volontariat pour les responsables et responsables adjoints de magasins

Les parties signataires rappellent que l'organisation des ouvertures dominicales doit permettre de garantir le volontariat des responsables et des responsables adjoints de magasins, au même titre que les autres salariés.

Article 1 .3 : Contreparties financières

1.3.1 Contrepartie liée au travail dominical

Les salariés travaillant le dimanche en application du présent accord bénéficient, pour chaque dimanche travaillé, d'un doublement de la rémunération perçue au titre des heures de travail effectuées ce jour ou, s'ils bénéficient d'une convention de forfait jour, d'un doublement de la rémunération perçue pour un jour de travail.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche donnent lieu, à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement équivalent en temps et au paiement de la majoration prévue au premier alinéa l'article 1.3.1, en lieu et place du paiement des majorations légales pour heures supplémentaires.

Les avantages offerts aux salariés qui travaillent en semaine, notamment celles liées au transport ou au repas, bénéficieront également aux salariés qui travaillent le dimanche.

1.3.2 Frais de garde et autres charges induites par le travail dominical

Les majorations prévues par le présent accord compensent **forfaitairement** le caractère dérogatoire du travail dominical, et plus précisément les charges induites par une activité professionnelle effectuée le dimanche.

A la demande du salarié, les frais de garde d'enfants pourront toutefois faire l'objet d'un remboursement spécifique par CESU plafonné à 40 € par dimanche travaillé et par collaborateur, si les conditions suivantes sont cumulativement réunies :

- Etre parent d'un enfant de moins de 11 ans, ou de moins de 16 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé
- Justifier de l'acquittement d'une facture
- Justifier sur l'honneur que le conjoint travaille également le dimanche concerné.

Article 1.4 : Engagements pris en faveur de publics en difficultés et des personnes handicapées

En cas de besoins de recrutement générés par l'ouverture du magasin le dimanche, les candidatures de personnes de moins de 26 ans ou de plus de 55 ans seront étudiées en priorité, sous réserve que les compétences de ces dernières soient conformes aux postes à pourvoir. Il en sera de même les autres publics généralement éloignés de l'emploi, notamment les personnes handicapées.

Les entreprises devront préciser annuellement leurs engagements sur au moins un de ces points.

L'observatoire de branche assure le suivi annuel de cette disposition.

Article 1.5 : Engagements en matière d'emplois

Le travail le dimanche dans la branche doit permettre de sécuriser au moins 800 emplois liés notamment aux ouvertures dominicales, et d'en créer 200 nouveaux dans les 3 ans qui suivront la signature du présent accord.

Article 1.6 : Obligations liées aux scrutins nationaux ou locaux

Les employeurs veilleront à ce que les plannings des salariés permettent à ces derniers d'exercer leur droit de vote pour les scrutins nationaux ou locaux.

Partie 3 : Dispositions finales

Article 3.1 : Préconisations visant les prestataires de services et les sous-traitants

Les entreprises de la branche préconisent à leurs prestataires, partenaires commerciaux et fournisseurs de se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Lors des appels d'offres concernant les contrats de prestations de service à venir, les contreparties sociales et salariales pour le travail dominical seront notamment prises en compte dans le choix du prestataire.

Article 3.2 : Articulation avec les accords collectifs ayant le même objet

Les dispositions du présent accord, hormis l'article 1.2.1 rappelant le principe du volontariat, s'appliquent à défaut d'accord collectif ayant un même objet.

Article 3.3 : Date d'application et durée de validité

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 .4 : Publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 3 .5 : Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris le

[Signatures]

ANNEXES

**TRAVAIL DOMINICAL :
FORMULAIRE DE VOLONTARIAT**

Je soussigné(e) (Nom, Prénom) , salarié
(e) de la société affecté(e) sur le
magasin situé à occupant le poste de

Déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche pour la période du au
.....

- 1) Pour tous les dimanches de l'année
- 2) A hauteur de dimanches par mois

Accepte de travailler dans un autre magasin du même secteur géographique :

OUI

NON

Je déclare avoir pris connaissance de l'accord de branche des Maisons à succursales de vente
au détail (CCN 3065) relatif à la dérogation au repos dominical,
Je déclare avoir pris connaissance du droit de rétractation prévu à l'Article 1. 2. 4 sur « l'arrêt
du volontariat » de cet accord et du délai prévu par cet article.

Fait à

Le .../.../....

Signature du salarié précédée de la mention « lu et approuvé »

Il est rappelé que le salarié signant ce tableau déclare être volontaire pour travailler le dimanche au sein du magasin.

Dimanches	Date	Date	Date	Date
Nom/ Prénom du salarié				

Date	Date	Date	Date	Date

Date	Date	Date	Date	Date

PROJET