**Accord relatif au travail dominical**

**Entre les soussignées :**

* La société **Advanced Retail**,société à responsabilité limitée dont le siège social est situé 34 rue du Faubourg Saint-Honoré – 75008 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro B 504 469 313, représentée par ………….., en sa qualité de gérant, dument habilité aux fins des présentes,

ci-après dénommée la« **Société** »,

D’une part,

**Et :**

* **……………**,en sa qualité de déléguée du personnel de la société Advanced Retail,

D’autre part,

**Il est préalablement exposé ce qui suit :**

1. La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l’activité et l’égalité des chances économiques, dite loi Macron, permet aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services d’employer des salariés le dimanche dès lors que ces établissements sont situés dans une zone touristique internationale (ZTI), une zone touristique (ZT), une zone commerciale (ZC) ou une gare d’affluence exceptionnelle.

Les zones touristiques internationales, prévues par l’article L. 3132-24 du Code du travail, sont délimitées par un arrêté ministériel, compte tenu du rayonnement international de ces zones, de l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats.

Les zones touristiques, prévues par l’article L3132-25 du code du travail, sont délimitées par arrêté ou arrêté conjoint du ou des préfets de région concernés, ces arrêtés étant pris à la demande du maire concerné ou, après consultation des maires concernés, par le président de l’établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, le cas échéant. Elles sont caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes.

Les zones commerciales, prévues par l’article L3132-25-1 du code du travail, sont délimitées par arrêté ou arrêté conjoint du ou des préfets de région concernés, ces arrêtés étant pris à la demande du maire concerné ou, après consultation des maires concernés, par le président de l’établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, le cas échéant. Elles sont caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes.

Les gares d’affluence exceptionnelle sont déterminées par arrêt ministériel conjoint des ministres chargés des transports, du travail et du commerce, après avis du maire, le cas échéant du président de l’établissement public de coopération intercommunale (EPCI) dont la commune est membre, et des représentants des employeurs et des salariés des établissements concernés (art. L3132-25-6 du code du travail).

1. Par un arrêté ministériel du 25 septembre 2015, une zone touristique internationale dénommée « Haussmann » a été créée à Paris. Son périmètre comprend en particulier les magasins Galeries Lafayette et Printemps du boulevard Haussmann.

Par un arrêté ministériel du 25 septembre 2015, une zone touristique internationale dénommée « Rennes - Saint-Sulpice »a également été créée à Paris. Son périmètre comprend en particulier le magasin Le Bon Marché de la rue de Sèvre.

1. Advanced Retail est une Société de conseil spécialisée dans l’accompagnement des marques engagées dans des phases stratégiques de leur développement, dont l’internationalisation.

Son équipe de collaborateurs qualifiés et expérimentés épaule ainsi une clientèle de marques notamment françaises, italiennes et américaines pour des missions à haute valeur ajoutée.

Elle emploie une force de vente dédiée, amenée à intervenir sur divers points de vente établis en ZTI.

Elle emploie en particulier au moins 11 salariés travaillant dans les points de vente des Galeries Lafayette (40, boulevard Haussmann, 75009 Paris) et du Printemps Haussmann (64, boulevard Haussmann, 75009 Paris) situés dans la ZTI « Haussmann », ainsi qu’au Bon Marché (24 rue de Sèvres, 75007 Paris), situé dans la ZTI « Rennes - Saint-Sulpice ».

1. La généralisation des ouvertures le dimanche en 2017 amène les parties à entamer une négociation visant à préciser les modalités du travail dominical.

Elles estiment que l’ouverture dominicale des magasins de la ZTI « Haussmann » et de la ZTI « Rennes - Saint-Sulpice », ainsi que des points de vente situés dans les ZT, ZC et zones comprises dans l’emprise de gares connaissant une affluence exceptionnelle représente, compte tenu des flux touristiques de ces zones, une opportunité de développement économique et commercial dont les retombées sociales, en matière d’emploi et de rémunération, ne peuvent être négligées.

Les parties souhaitent donc se saisir de cette opportunité et fixer ensemble les engagements pris par la Société en termes d’emploi, ainsi que les garanties et contreparties accordées aux salariés amenés à travailler le dimanche.

Les parties rappellent leur profond attachement au principe de volontariat et leur souhait de sauvegarder la vie sociale et familiale des salariés, en particulier s’agissant des salariés de la Société travaillant déjà en semaine.

Afin de concilier ces différents objectifs, les parties ont convenu de distinguer les régimes applicables d’une part aux salariés travaillant habituellement la semaine et d’autre part aux salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail, embauchés spécifiquement pour travailler en particulier le dimanche.

Il est en effet apparu aux parties que ces deux catégories de personnel ne se trouvaient pas placées dans une situation identique au regard du travail dominical, dans la mesure où d’une part, l’objet même du contrat de travail des salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail répond à cette sujétion particulière et, d’autre part, l’organisation du temps de travail de ces deux catégories diffère.

**Ceci étant exposé, les parties sont convenues de ce qui suit :**

**CHAPITRE I**

**DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL**

**Article 1 – Objet**

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions légales, de fixer les engagements pris par la Société en termes d’emploi, ainsi que les garanties et contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche en application des dérogations des articles L.3132-24, L.3132-25, L.3132-25-1 du Code du travail.

**Article 2 – Champ d’application**

**2.1. Etablissements concernés**

Le présent accord est applicable en fonction des points de vente au sein desquels intervient la force de vente de la Société, et qui sont situés en zone touristique internationale, en zone touristique, en zone commerciale ou en zone comprise dans l’emprise d’une gare connaissant une affluence exceptionnelle, à Paris et en Région Parisienne.

Au jour de la signature du présent accord, sont donc concernés, dès lors qu’ils sont situés dans une zone touristique internationale, zone touristique, zone commerciale ou dans l’emprise d’une gare connaissant une affluence exceptionnelle (que ce périmètre ait été créé au jour de la signature de l’accord ou qu’il le soit par la suite), les points de vente situés au sein des Galeries Lafayette Haussmann, Printemps Haussmann, Le Bon Marché ou tout autre point de vente exploité par Advanced Retail situé dans une ZTI, ZT, ZC ou zone comprise dans l’emprise d’une gare connaissant une affluence exceptionnelle, à Paris et en Région Parisienne.

**2.2.  Salariés concernés**

Le champ d’application du présent accord vise les salariés dont les fonctions sont indispensables à l’ouverture à la clientèle des établissements visés par l’article 2.1 du présent chapitre.

**Article 3 – Principe du volontariat**

Conformément aux dispositions légales, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord écrit peuvent être amenés à travailler le dimanche sur le fondement du présent accord.

L’application de ce principe fait l’objet de dispositions d’adaptation spécifiques précisées à l’Article 3 du Chapitre II et à l’Article 2 du Chapitre III du présent accord.

**Article 4 – Conciliation vie personnelle / vie professionnelle et évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical**

Comme indiqué en préambule, les parties entendent sauvegarder la vie sociale et familiale des salariés travaillant le dimanche et leur permettre de concilier vie professionnelle et personnelle.

Elles sont donc convenues d’instaurer les mesures suivantes :

**4.1. Garde des enfants le dimanche**

La Société s’engage à prendre en charge les frais liés à la garde des enfants de moins de 14 ans et plus généralement de tout ascendant ou descendant à la charge du salarié induits par le travail dominical par le biais d’un bonus de 40 euros par jour travaillé, sous réserve de la présentation d’une facture correspondant à chaque dimanche travaillé. Le montant du bonus octroyé est unique, quel que soit le nombre d’enfants.

La facture précitée doit être communiquée au service ressources humaines dans un délai de 15 jours suivant chaque dimanche travaillé.

Cette disposition s’applique à hauteur d’un plafond de 1.830 euros par année civile et par foyer fiscal.

**4.2. Entretien annuel**

L’entreprise s’engage à réserver, au cours de l’entretien d’appréciation de la performance, un temps spécifique aux salariés travaillant le dimanche, en vue d’échanger sur le travail dominical, la conciliation de leur vie professionnelle avec leur vie personnelle et familiale, et l’évolution de leur situation personnelle.

**4.3. Amplitude d’ouverture dominicale**

Le dimanche, l’amplitude d’ouverture à la clientèle des points de vente Advanced Retail concernés en vertu de l’article 2 du présent chapitre est fixée à 10h00 au maximum. Les heures de travail seront fixées par la direction, dans le respect de cette amplitude, en fonction des éventuelles contraintes, imposées localement.

**4.4. Frais de transport**

La Société s’engage à prendre en charge des frais de transports inhabituels causés par le travail dominical, en cas de dysfonctionnement des transports collectifs publics. Le remboursement de ces frais ne pourra intervenir que pour autant qu’ils aient été validés préalablement et par écrit par la direction de la société, et sur présentation des pièces justificatives.

**4.5. Droit de vote**

La Société s’engage à prendre toute mesure nécessaire 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 le dimanche. Des autorisations exceptionnelles d’aménagements d’horaires pourront notamment être accordées aux salariés ayant des contraintes géographiques afin de leur permettre de voter personnellement.

Une attention particulière sera apportée à la situation des salariés ayant accepté une mission de scrutateur.

**Article 5 – Engagements en termes d’emploi**

La Société s’engage à proposer en priorité, en fonction des postes disponibles, et des compétences requises, des emplois à temps complet au personnel employé à temps partiel à condition que le salarié le demande par écrit. L’application de ce principe fait l’objet de dispositions d’adaptation spécifiques précisées à l’Article 2 du Chapitre III du présent accord.

**CHAPITRE II**

**DISPOSITIONS, GARANTIES ET CONTREPARTIES SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS TRAVAILLANT HABITUELLEMENT LA SEMAINE ET OCCASONNELLEMENT LE DIMANCHE**

Les dispositions du présent chapitre ne sont applicables qu’aux salariés travaillant habituellement la semaine, tels que définis ci-après.

**Article 1 – Définition des salariés travaillant habituellement la semaine**

Sont considérés comme des salariés travaillant habituellement la semaine les salariés dont la répartition de l’horaire de travail sur la semaine, le mois ou l’année ne prévoit pas le travail habituel du dimanche, quels que soit la nature de leur contrat de travail, leur durée de travail et leurs horaires de travail, y compris pour les salariés au forfait en jours.

**Article 2 – Nombre de dimanches travaillés**

Afin de préserver un juste équilibre entre travail et repos dominicaux, les parties conviennent que les salariés travaillant habituellement la semaine auront la possibilité de travailler jusqu’à 12 dimanches par année civile, choisis parmi les dimanches suivants :

* Le premier dimanche des soldes officiels en janvier et en juin ;
* Les dimanches de décembre ;
* Les dimanches des principales offres commerciales mises en place par les grands magasins (calendrier à préciser) ;
* Tous les autres dimanches pour lesquels la Société solliciterait les équipes de salariés travaillant habituellement la semaine selon les besoins de fonctionnement (maladie, congés payés des salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail (cf. définition infra), besoins de renforts particuliers etc.).

**Article 3 – Organisation du travail dominical et expression du volontariat**

La Société organise au mois de septembre de chaque année un appel au volontariat en remettant à chaque salarié concerné un formulaire de volontariat établi conformément au modèle annexé au présent accord.

Les salariés concernés disposent d’un délai d’un mois, courant à compter de la présentation de ce document, pour exprimer, par écrit, leur souhait de travailler le dimanche, à l’aide du formulaire qui leur a été remis.

Ce formulaire leur permet de préciser le nombre et la date des dimanches qu’ils souhaitent travailler au cours de l’année civile à venir.

Une fois les souhaits des salariés concernés recueillis, l’entreprise élabore des plannings de travail en tenant compte des besoins de l’entreprise, de ses impératifs de service, et des demandes des salariés. Aucune garantie de travailler le dimanche ne peut être donnée par la Société aux salariés qui en expriment le souhait.

Lorsque le nombre de salariés volontaires excède les besoins en effectifs du secteur concerné, sur une fonction donnée, la Société veille à répartir avec équité et par roulement le nombre de dimanches travaillés par chaque salarié se trouvant dans une situation identique au sein du même secteur et de la même fonction.

La Société conserve la possibilité de modifier ce planning si les impératifs de service l’exigent, à condition d’en informer les salariés concernés au moins deux semaines à l’avance. En cas d’urgence, ce délai est ramené à trois jours.

**Article 4 – Droit de rétractation et déclaration d’indisponibilité**

Les salariés volontaires disposent d’un droit de rétractation leur permettant de revenir à tout moment sur leur souhait de travailler le dimanche au cours de l’année, à condition d’en faire la demande par écrit et de respecter un délai de prévenance d’un mois, sauf contraintes familiales impérieuses ou circonstances exceptionnelles.

**Article 5 – Contreparties au travail dominical**

Chaque salarié privé de repos dominical en application du présent accord bénéficie d’une majoration de salaire égale à 100 % du salaire de base brut au titre des heures de travail effectuées le dimanche, ou, s’il bénéficie d’une convention de forfait en jours, d’une majoration égale à 100 % du salaire de base brut par jour de travail.

Cette majoration inclut d’ores et déjà toutes les autres majorations éventuelles dues au titre d’heures complémentaires et supplémentaires, de jours fériés…avec lesquelles elle ne se cumule pas.

Chaque jour de travail le dimanche donnera lieu à une journée de repos de remplacement équivalent en temps, pris au cours de la même semaine que le dimanche travaillé afin de ne pas augmenter la durée hebdomadaire du travail du salarié concerné. Il est rappelé qu’en tout état de cause, la Société respectera la durée du repos hebdomadaire légale, dont la durée minimale est de 35 heures (24 heures + 11 heures au titre du repos quotidien consécutif, tel que prévu par l’article L3132-2 du Code du travail).

La durée du repos de remplacement est calculée en fonction du nombre d’heures de travail effectif réalisées le dimanche.

**CHAPITRE III**

**DISPOSITIONS,** **GARANTIES ET CONTREPARTIES SPECIFIQUES AUX SALARIES DONT LE DIMANCHE EST UN JOUR HABITUEL DE TRAVAIL**

Les dispositions du présent chapitre ne sont applicables qu’aux salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail, tels que définis ci-dessous.

A l’exclusion des dispositions qui suivent, les salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres salariés de la Société, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et la durée de leur travail.

**Article 1 – Définition des salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail**

Sont considérés comme des salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail tous les salariés embauchés spécifiquement par la Société pour travailler entre un et quatre jours par semaine (consécutifs ou non), incluant le dimanche.

Entrent également dans la catégorie des salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail les salariés qui étaient employés par la Société à la date d’entrée en vigueur du présent accord et qui ont conclu avec elle, depuis cette entrée en vigueur, un avenant écrit à leur contrat de travail en vue de travailler entre un et quatre jours par semaine (consécutifs ou non), incluant le dimanche. La signature de cet avenant marque l’accord des salariés au principe du travail dominical, conformément aux dispositions de l’article 2 du présent chapitre.

**Article 2 – Expression du volontariat et priorité de réaffectation**

Les salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail marquent leur accord au principe du travail dominical en signant leur contrat de travail, dont l’objet même implique de travailler le dimanche.

Les parties sont toutefois attentives à ce que les salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail soient mis en mesure de rejoindre, s’ils le souhaitent, un autre poste de l’entreprise.

A cette fin et conformément à l’article L3132-25-4, alinéa 4°, du Code du travail, les parties conviennent d’instaurer « une priorité de réaffectation », permettant à chaque salarié dont le dimanche est un jour habituel de travail de demander à bénéficier d’une priorité pour occuper les autres postes disponibles dans l’entreprise, dont la répartition de l’horaire ne comprend pas le dimanche, correspondant à leur catégorie d’emploi et à leurs compétences, à condition d’en faire la demande par écrit.

**Article 3 – Contreparties au travail dominical**

Les salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail bénéficient, pour chaque dimanche travaillé dans l’année, d’une majoration de salaire de 50 % du salaire de base brut, au titre des heures travaillées le dimanche.

Cette majoration inclut d’ores et déjà toutes les autres majorations éventuelles dues au titre d’heures complémentaires et supplémentaires, de jours fériés…avec lesquelles elle ne se cumule pas.

**CHAPITRE IV**

**DISPOSITIONS FINALES**

**Article 1 – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

**Article 2 – Révision**

Le présent accord peut être révisé à la demande de l’une quelconque des parties. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l’ensemble des autres parties signataires, et être accompagnée de la liste des points dont la révision est demandée.

En cas de demande de révision, des discussions devront s’engager dans le mois suivant la date de première présentation de la demande de révision à l’autre partie.

**Article 3 – Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties dans les conditions prévues par la loi, sous réserve d’un délai de préavis de trois mois.

**Article 4 – Dépôt**

Conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fait l’objet d’un dépôt en deux exemplaires à la Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l’emploi, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire du présent accord sera par ailleurs déposé au greffe du Conseil de prud’hommes du lieu de conclusion.

Fait à Paris, le 22/09/2017

**ANNEXE**

**Formulaire de volontariat et de sélection des dimanches travaillés**

**Nom :**

**Prénom :**

**Volontariat pour le travail dominical :**

Afin de vous porter volontaire pour le travail dominical, selon les règles établies par l'accord relatif au travail dominical, conclu en application de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, **nous vous remercions de bien vouloir reproduire, de façon manuscrite (ci-après) la mention suivante : *« Je reconnais avoir pris connaissance de l’accord d’entreprise relatif au travail le dimanche et certifie me porter volontaire pour le travail dominical »* :**

**Nombre de dimanches travaillés :**

Indiquez ci-dessous le nombre de dimanches que vous souhaitez travailler.

Je souhaite travailler \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ dimanches pour l'année \_\_\_\_\_ .

**Dates des dimanches travaillés :**

Indiquez ci-dessous les dates des dimanches que vous souhaitez travailler.

**Date et signature du Salarié :**