ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

POUR LES SALARIES DU GROUPE AB HOLDING COMPAGNY

Entre les soussignés :

La société **AB Holding Company**, SAS au capital de 39 964 905 euros, dont le siège social est situé 22, avenue de l’Opéra 75001, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 824 303 275,

Ses filiales :

La société **AB Trading,** SAS au capital de 500.000 euros, dont le siège social est situé 22, Avenue de l’Opéra 75001, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 433 504 230,

La société **AB Branding Development**, SAS au capital de 25.000 euros, dont le siège social est situé 22, avenue de l’Opéra 75001, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 529 893 042,

La société **AB Sourcing**, SAS au capital de 25.000 euros, dont le siège social est situé 22, avenue de l’Opéra 75001, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 808 541 304,

La société **AB Retailing**, SAS au capital de 1 000 euros, dont le siège social est situé 22, Avenue de l’Opéra 75001, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 824 305 528,

Toutes cinq représentées par **XXXXXX, Président /** Gérant, agissant en tant que mandataire unique en qualité d’employeur en application de l’article L.3322-7 du Code du travail, dûment habilité pour la signature des présentes,

ci-après dénommées « le Groupe Finsbury » ou le « le Groupe »,

D’une part,

Et,

XXXXX, délégué du personnel titulaire collège employé représentant les salariés de la société AB Trading

XXXXX, délégué du personnel titulaire collège cadre représentant les salariés de la société AB Trading

XXXXX, délégué du personnel titulaire collège employé représentant les salariés de la société AB Retailing

Il est convenu le 13 octobre 2017, le présent accord sur le travail du dimanche.

PREAMBULE

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 établissement de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services » d’employer des salariés le dimanche, dès lors qu’ils sont situés dans une zone commerciale, une zone touristique, une zone touristique internationale ou une gare de forte affluence, au sens des articles L.3132-24 et suivants du code du travail.

Parallèlement, les magasins non inclus dans le périmètre géographique sus visé bénéficient d’une autorisation d’ouverture et de travail des salariés le dimanche selon les articles L3132-26 et L3132-27 du code du travail appelés communément « dimanche du maire »

La mise en application de ces deux textes pour le groupe nécessitant, à défaut d’un accord de branche, un accord d’entreprise, il a été décidé de dénoncer les usages en vigueur au sein du groupe et de négocier le présent accord.

Les parties ont, lors des discussions, marqué leur attachement au principe du volontariat qui implique que seuls les salariés ayant manifesté par écrit de manière non équivoque leur volonté de travailler le dimanche puissent être amenés à travailler le dimanche.

Elles ont, également, marqué leur attachement au principe de majoration de rémunération permettant aux salariés volontaires de bénéficier d’une réelle compensation financière pour les heures travaillées le dimanche.

Fort de ses convictions et conscient du caractère dérogatoire du travail dominical le groupe et les représentants des salariés ont convenus des dispositions qui suivent :

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

*Article 1.1 Champ d’application de l’accord*

Le présent accord est applicable dans le Groupe Finsbury. Ce Groupe est constitué de la société AB Holding Compagny et ses filiales.

Au jour de la signature du présent accord, le Groupe Finsbury ainsi défini est constitué des sociétés suivantes : AB Trading, AB Sourcing, AB Branding, et AB Retailing.

Toute nouvelle société intégrant le Groupe Finsbury après la signature du présent accord, en tant que filiale directe ou indirecte de la société AB Holding Compagny, sera adhérente de plein droit au présent accord, sous réserve de la signature d'un avenant constatant la volonté d'adhésion de cette nouvelle société et qui ne devra être signé que par les représentants employeurs et salariés de cette dernière, selon l'une des modalités prévues à l'article L 3312-5 du Code du travail. La société AB Holding Compagny en informera alors les instances représentatives du personnel des entreprises du Groupe.

Les membres des instances représentatives de sociétés non couvertes par le présent accord et faisant parties du groupe Finsbury peuvent demander à y adhérer mais, dans ce cas, un avenant devra être signé de manière unanime tant par les représentants de la nouvelle entreprise adhérente, que par les parties signataires de l’accord d’intéressement initial.

*Article 1.2 Salariés concernés*

L’accord s’applique en France à l’ensemble des salariés des sociétés et établissements du Groupe Finsbury amenés à travailler le dimanche.

TITRE DEUXIEME : MODES D’ORGANISATIONS DU TRAVAIL DU DIMANCHE, MODALITES DE MISE EN PLACE ET REMUNERATION

Article 2.1 Volontariat

Les parties réaffirment que seuls les salariés volontaires pourront être amenés à travailler le dimanche.

Les parties précisent que le refus total ou partiel de travailler le dimanche ne peut être pris en considération pour empêcher la promotion d’un salarié ou l’octroi d’un congé.

En cas de refus total ou partiel de se porter volontaire pour travailler le dimanche, le salarié ne peut faire l’objet d’aucune mesure discriminatoire dans le cadre de l’exécution de son contrat de travail, son refus ne pouvant, en outre, constituer ni faute, ni motif de sanction ou de licenciement.

Article 2.2 Recueil du Volontariat

Une fois par an, les salariés seront interrogés sur leur volonté de travail le dimanche de manière récurrente ou ponctuelle.

Il sera remis aux salariés une feuille d’expression du volontariat « Annexe 1 » que le salarié devra signer et retourner à l’entreprise par voie postale ou via messagerie informatique.

Dans le cas d’une embauche en cours d’année, il sera remis au salarié lors de l’embauche le document de recueil d’expression du volontariat.

Le service Ressources Humaines est le garant de la collecte, du traitement et de la mise à jour des données concernant le volontariat des salariés.

Un salarié qui souhaite modifier son consentement concernant le travail du dimanche doit en informer impérativement le service Ressources Humaines par mail ou par courrier avec accusé de réception. L’application de cette modification se fera à l’issue d’un délai de 1 mois à compter de la date de signification de la modification par le salarié.

Cependant, dans le cas où un salarié souhaiterait voir évoluer à la hausse son nombre de dimanches travaillés, ce délais d’un mois pourra être minoré selon les besoins du Groupe.

Article 2.3 Organisation du travail des dimanches.

A l’issue de la période de recueil du volontariat, le service des Ressources Humaines veillera à répartir équitablement les dimanches ouverts entre les salariés ayant exprimé la même option de volontariat.

Les salariés se verront prioritairement affectés sur l’établissement dans lequel ils travaillent habituellement mais pourront, dans le cadre de la clause de mobilité régionale inclue dans leur contrat de travail être amenés à être affectés dans un autre point de vente.

Article 2.4 Contrepartie salariale au travail du dimanche

Il est reconnu et accepté par tous que la règle de calcul de la contrepartie salariale au travail du dimanche s’applique en fonction de l’établissement dans lequel sont effectuées les heures de travail du dimanche et ce même si le salarié est habituellement affecté dans un autre point de vente.

Pour exemple, un salarié habituellement affecté au Printemps (Zone touristique internationale) qui irait travailler un dimanche sur le magasin de la Rue de Rennes dans le cadre des fêtes de fin d’années (« dimanches du maire ») se verrait appliquer les majorations prévues au paragraphe 2.4.1.

A contrario, pour ce même salarié habituellement affecté au Printemps (Zone touristique internationale) qui travaillerait un dimanche sur ce point de vente les majorations applicables seraient celles du paragraphe 2.4.2.

 *2.4.1 : Cas des établissements non inclus dans les périmètres de zone commerciale, zone touristique, zone touristique internationale ou gare de forte affluence.*

Les salariés qui travailleront le dimanche dans le cadre des dimanches  dits « du maire » et ce dans la limite des 12 jours maximum par an tel que défini par les articles L3132-26 et L3132-27 du code du travail percevront une rémunération majorée de 100 % des heures effectivement travaillées et auront le droit à un repos compensateur équivalent au nombre d’heures travaillées.

Pour exemple un vendeur avec une rémunération de 10 € de l’heure brute qui travaille 7 heures un dimanche percevra une rémunération de 10 X 7 X 2 = 140 € brut et aura droit à un repos compensateur de 7 heures.

Le nombre d’heures payées ainsi que le nombre d’heures composant le repos compensateur payés seront fonctions du nombre d’heures travaillées.

*2.4.2 : Cas des établissements inclus dans les périmètres de zone commerciale, zone touristique, zone touristique internationale ou gare de forte affluence.*

Les salariés qui travailleront le dimanche dans un établissement répondant à la description ci-dessus percevront une rémunération majorée de 70 % des heures effectivement travaillées et auront le droit à un repos compensateur équivalent au nombre d’heures travaillées.

Pour exemple un vendeur avec une rémunération de 10 € de l’heure brute qui travaille 7 heures un dimanche percevra une rémunération de ((10 X 7) + 70 %) = 119 € brut et aura droit à un repos compensateur de 7 heures.

Le nombre d’heures payées ainsi que le nombre d’heures composant le repos compensateur payés seront fonctions du nombre d’heures travaillées.

*Article 2.5 Modification de l’environnement juridique de l’accord.*

En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations différentes ou de même nature que celles déterminés au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l’accord et, seules les dispositions plus favorables seront retenues.

*Article 2.6 Règlement des litiges*

Règlement amiable

Les litiges individuels ou collectifs portant sur l’interprétation ou l’application du présent accord feront l’objet d’une tentative de règlement amiable. Un conciliateur sera nommé d’un commun accord entre les parties afin de concilier les parties ; si les parties ne peuvent se mettre d’accord sur la nomination d’un conciliateur unique, deux conciliateurs seront nommés séparément mais agiront conjointement dans le cadre de leur mission de conciliation.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

Tribunaux compétents

En cas d’échec du règlement amiable, les différends pourront être portés devant les juridictions compétentes.

*Article 2.7 Durée, révision et dénonciation de l’accord*

Le présent accord ainsi que ses éventuels avenants sont conclus pour une durée indéterminée et prendront effet à compter de la fin du délais de prévenance lié à la dénonciation des usages antérieurs soit le premier janvier 2018.

Au terme de chaque année civile ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l’accord et de juger de l’opportunité de sa révision.

DENONCIATION, MODIFICATION

Le présent accord pourra être révisé pendant la période d’application par avenant conclu entre les parties signataires au cas où les modalités de mise en œuvre n’apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration en particulier en cas de changement de structure ou de modifications législatives ou réglementaires.

Conformément à l’article D. 3313-5 du Code du travail, le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié pendant sa période de validité que par l’ensemble des signataires, dans la même forme et les mêmes conditions de délai que sa conclusion, sauf lorsque l’accord a été conclu ou déposé hors délai.

Par exception, la dénonciation unilatérale par l'une des parties est admise, en application de l'article L 3345-2 du Code du travail, lorsqu'elle fait suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord, intervenue dans les quatre mois de son dépôt, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

La dénonciation ou l’avenant modifiant l’accord doit faire l’objet d’un dépôt, par l’une ou l’autre des parties, à la DIRECCTE, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

L’accord continue à s’appliquer même s’il ne reste qu’un seul salarié dans les entreprises entrant dans son champ d’application, distinct des chefs d'entreprise, des mandataires sociaux et de l'éventuel conjoint collaborateur ou associé.

Toute disposition réglementaire ou législative nouvelle s’appliquera de plein droit dès sa promulgation, pour autant qu’elle soit impérative ou plus favorable aux Bénéficiaires que les dispositions du présent accord et sans qu’il soit besoin de conclure un avenant modificatif dans ce sens.

*Article 3 : DEPOT*

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la DIRECCTE à la diligence de l'entreprise AB Holding Compagny, chargée de sa mise en oeuvre, dans les 15 jours suivant sa signature.

La DIRECCTE dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Le même formalisme s’appliquera pour les éventuels avenants à cet accord.

Fait à Paris le 13 Octobre 2017.

En trois (3) exemplaires, dont deux (2) pour le dépôt à la DIRECCTE et un (1) pour la Direction

*Pour les salariés de la société AB Trading*

XXXXXXXXX XXXXXXX

Délégué du Personnel Délégué du Personnel

*Pour les salariés de la société AB Retailing*

XXXXXXX

Délégué du Personnel

*Pour la société AB Holding Compagny et ses Filiales*

Le président

XXXXXXX

Annexe 1

**RECUEIL DU VOLONTARIAT DES SALARIES CONCERNANT LE TRAVAIL DU DIMANCHE**

Nom :

Prénom :

Magasin :

Cocher selon votre choix

 Je ne suis pas volontaire pour travailler le dimanche.

 Je suis volontaire pour travailler le dimanche de manière exceptionnelle.

 Je suis volontaire pour travailler régulièrement le dimanche.

Je suis informé que je peux changer d’avis à tout moment en informant la Direction des Ressources Humaines par mail ou par courrier recommandé avec accusé de réception moyennant un préavis de un mois.

A Le

Signature du salarié