

Accord d'entreprise relatif au travail du dimanche des magasins de l'UES Darty Grand Ouest situés en zone touristique

Entre

L'Unité Economique et Sociale DARTY GRAND OUEST constituée de :

La société DARTY GRAND OUEST dont le siège social est situé 32 rue de Coulongé – BP 31525 - 44315 Nantes Cedex 3 représentée par Monsieur Pierre DAVID, Directeur général ;

Et

La société A2I DARTY GRAND OUEST dont le siège social est située 32 rue de Coulongé - 44300 Nantes représentée par Monsieur Pierre DAVID, Gérant ;

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes au niveau de l'U.E.S. susvisée,

La C.F.D.T., représentée par monsieur Gérald ROSIEK, Délégué syndical central ;

La C.F.E.-C.G.C., représentée par monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central ;

La C.F.T.C., représentée par monsieur Philippe VAN DE ROSTYNE, Délégué syndical central ;

La C.G.T. Darty Grand Ouest, représentée par monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central ;

Le S.L., représenté par monsieur Marc DIOLOGEANT, Délégué syndical central ;

D'autre part,

PD GR
JM MR

Table des matières

| | |
|---|----|
| PREAMBULE | 3 |
| Article 1 : Périmètre de l'accord | 5 |
| Article 2 : Principe de base : le volontariat | 5 |
| Article 3 : Evolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical pour les magasins ouverts le dimanche en zone touristique | 6 |
| Article 4 : Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical en matière de rémunération | 6 |
| Article 5 : Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical en matière de repos | 7 |
| Article 6 : Contreparties pour compenser les charges induites par la garde des enfants | 7 |
| Article 7 : Autres mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés | 7 |
| Article 8 : Engagements en termes d'emploi | 8 |
| Article 9 : Remplacement des règles collectives antérieures | 8 |
| Article 10 : Suivi de l'accord | 9 |
| Article 10 : Durée, formalité de dépôt et publicité de l'accord | 9 |
| <i>10-1 Durée de l'accord – révision – dénonciation - opposition</i> | 9 |
| <i>10-2 Dépôt légal et publicité de l'accord</i> | 10 |

19
VJR 2 GR
24

PREAMBULE

Les partenaires sociaux sont attachés aux dispositions de l'article L. 3132-3 qui prévoit que le repos hebdomadaire doit être donné, en principe, le dimanche.

Pour autant, force est de constater que l'ouverture des magasins les dimanches permet de répondre d'une part à une demande grandissante d'une clientèle favorable à l'ouverture des commerces de détail le dimanche, et d'autre part de répondre aux pratiques concurrentielles, notamment des *pure players* internet.

Ainsi, lorsque cela est rendu nécessaire par un tel contexte, DARTY entend marquer sa différence en donnant le choix à ses clients du jour de passage en magasin, soit pour acheter soit pour prospecter en vue de l'acquisition notamment de biens culturels, techniques ou d'équipement électrodomestiques. Jusqu'à récemment, dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, le repos pouvait être supprimé les dimanches qui étaient désignés par l'autorité municipale, sans que le nombre de ces dimanches puisse être supérieur à cinq (5) par an.

Depuis la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 a prévu que le nombre de ces dimanches ne peut être supérieur à douze (12).

Cette même loi a prévu que le travail du dimanche peut être pratiqué par les « établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services » dès lors qu'ils sont situés dans des zones géographiques particulières. Il s'agit :

- des zones touristiques internationales (ZTI),
- des zones touristiques (ZT)
- des zones commerciales (ZC),
- des établissements de vente situés dans l'emprise de certaines gares qui ne seraient pas déjà incluses dans une zone touristique internationale.

Au sein de DGO, 4 établissements sont situés en zone touristique : les magasins de Bordeaux Lac, Calais, Le Havre Centre et Les Sables d'Olonne.

Les zones touristiques (ZT) sont caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes.

Les ZT sont des zones qui accueillent, pendant certaines périodes de l'année, une population supplémentaire importante en raison de leurs caractéristiques naturelles, artistiques, culturelles, historiques ou de l'existence d'installations de loisirs ou thermales à fortes fréquentations. Les critères pris en compte sont, notamment :

- le rapport entre la population permanente et la population saisonnière ;
- le nombre d'hôtels ;
- le nombre de villages de vacances ;
- le nombre de chambres d'hôtes ;
- le nombre de terrains de camping ;
- le nombre de logements meublés destinés aux touristes ;
- le nombre de lits répartis au sein de structures d'hébergement mentionnées ci-dessus ;
- la capacité d'accueil des véhicules par la mise à disposition d'un nombre suffisant de places de stationnement.

PD
VIR 3
24

Les établissements de vente au détail, situés dans ces zones touristiques, disposent de la faculté d'organiser le travail du dimanche, par roulement de tout ou partie du personnel à condition de disposer d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou encore d'un accord conclu au niveau territorial.

Les 4 magasins de Darty Grand Ouest ont, ces dernières années, ouvert de 2 à 6 dimanches par an. Ces ouvertures ont généré de 0,73% à 3,28% du chiffre d'affaires annuel de ces magasins.

| | poinds des dimanches sur le CA (C&C inclus) | Nombre de dimanches 2016 | Nombre de dimanches 2015 | Nombre de dimanches 2014 |
|---------------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Le Havre Centre | 1,43% | 4 | 4 | 4 |
| Les Sables d'Olonne | 0,73% | 2 | 2 | 2 |
| Bordeaux Le Lac | 1,27% | 4 | 3 | 3 |
| Calais | 3,28% | 6 | 6 | 6 |

Le présent accord n'a pas vocation à augmenter le nombre de dimanches travaillés au sein des magasins présent en zone touristique.

Il est par ailleurs rappelé que pour les magasins en centre commerciaux, la fermeture des dimanches que ce dernier décrète comme ouverts, donne lieu à de lourdes pénalités financières.

Pour autant, en l'absence d'accord, les dispositions légales relatives aux garanties et contreparties, issues de la loi du 6 août 2015, objet du présent accord, sont rendues obligatoires à compter du 1^{er} août 2017 aux établissements commerciaux installés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente qui ont été créés avant le 7 août 2015.

Aussi, en l'absence d'accord, les magasins situés en zone touristique ne seront plus en capacité d'ouvrir ces quelques dimanches à compter du 1^{er} août 2017.

Compte tenu des nouvelles dispositions légales relatives au principe du repos dominical et visant à adapter des dérogations au principe du repos dominical, la Direction et les partenaires sociaux ont décidé de se réunir pour négocier sur les conditions de travail du dimanche en zone touristique afin d'écarter les risques de fermetures tous les dimanches et les conséquences pour la pérennité de ces magasins et les emplois associés.

En contrepartie, les parties signataires réaffirment que le travail le dimanche est indissociable de la notion de volontariat des salariés, ainsi que le principe de compensation des sujétions liés à ce travail du dimanche.

Animées par la volonté réciproque de concilier les impératifs de l'entreprise et les intérêts des salariés, les parties ont arrêté les dispositions suivantes :

19
VIR 4
AK

Article 1 : Périmètre de l'accord

Sont concernés, par le présent accord, tous les collaborateurs des magasins de BORDEAUX LAC, CALAIS, LE HAVRE et LES SABLES D'OLONNE situés en zone touristique, pouvant être amenés à travailler le dimanche qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Ne pourront pas travailler le dimanche les jeunes de moins de 18 ans.

Un stagiaire non indemnisé ne pourra pas être présent le dimanche.

Article 2 : Principe de base : le volontariat

Le travail du dimanche repose chez DARTY GRAND OUEST sur le principe absolu du volontariat des collaborateurs, quel que soit leur statut.

Ainsi, les parties signataires conviennent de proposer le travail du dimanche à ses salariés **sur la base du volontariat avec accord écrit de leur part**. En effet, il est important, pour les salariés qui entendent travailler le dimanche de l'exprimer de manière expresse et non équivoque, afin que soit garantie la volonté individuelle. Il est également important pour l'entreprise de pouvoir évaluer a priori le nombre de volontaires afin d'aider à la planification des horaires de travail.

Ainsi, le travail du dimanche ne saurait être imposé aux salariés.

Le souhait exprimé par le salarié volontaire sera pris en compte de manière prioritaire au sein de son site d'affectation. Toutefois, en cas d'insuffisance du nombre de volontaires au sein d'un site déterminé, il pourra être fait appel aux volontaires d'autres sites. Ces salariés d'autres sites, dont le temps de trajet est supérieur à leur temps de trajet habituel, bénéficieront d'une indemnité de déplacement équivalente à celle prévu à l'article 8.2 de notre accord de substitution.

Sauf demande expresse du collaborateur lui-même, les salariés ne pourront se porter volontaires plus de 21 dimanches par an.

Les parties signataires rappellent que l'entreprise veillera à l'absence de discrimination entre collaborateurs 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 entre les collaborateurs.

Ce principe du volontariat ne fait toutefois pas obstacle à la faculté pour la Direction de décider à tout moment de fermer le dimanche tout ou partie de ses établissements en principe ouvert ce jour-là, si la rentabilité ou l'activité n'est pas suffisante, ou en fonction de la concurrence.

10
V/R 5 GR
JH

Article 3 : Evolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical pour les magasins ouverts le dimanche en zone touristique

Il n'est pas demandé au sein de l'entreprise un engagement à durée indéterminé à travailler le dimanche. Au contraire, chaque salarié est interrogé, pour chaque dimanche ouvert, sur son accord de le travailler ou non.

Si à un moment donné, pour des raisons qui lui sont propres, un collaborateur ne souhaite plus travailler le dimanche, il lui suffira de ne pas s'inscrire sur la liste écrite des volontaires au travail des dimanches qui est soumise préalablement à l'ouverture d'un dimanche par son responsable hiérarchique.

A défaut, s'il était volontaire et qu'il ne souhaite plus travailler le dimanche, il lui suffira d'en informer, par écrit, son responsable hiérarchique et ce en respectant le délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne saurait constituer une faute. Il ne pourra faire l'objet d'aucune pression, chantage, sanction ni d'un licenciement basé sur ce motif. De la même façon, il ne saurait être à l'origine d'une mutation dans un autre magasin pour ce motif.

Article 4 : Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical en matière de rémunération

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés des magasins situés en zone touristique doivent bénéficier des mêmes contreparties financières pour un dimanche travaillé que les salariés concernés par une dérogation au repos dominical accordé par l'autorité municipale.

Ainsi, pour tout travail effectué par un collaborateur un dimanche, l'entreprise versera, en sus de la rémunération habituelle au titre du mois considéré, une prime spécifique équivalent au salaire de base et des « primes variables ventes » liées à la présence selon la formule suivante :

$$\begin{array}{r} \text{Salaire de base} \\ \text{-----} \\ \text{Nombre d'heures} \\ \text{Contractuelles} \end{array} + \begin{array}{r} \text{Cumul des primes variables} \\ \text{vente présence des 12 derniers mois} \\ \text{-----} \\ \text{Nombre d'heures} \\ \text{payés les 12 derniers mois} \end{array} \times \begin{array}{r} \text{nombre d'heures travaillées} \\ \text{sur la journée du dimanche} \end{array}$$

Cette prime horaire calculée ne saurait être inférieure au taux horaire du SMIC et/ou taux du minimum conventionnel applicables.

On entend par « primes variables vente », toutes les primes des vendeurs liées à la présence (produits, PSE, offre...). N'entrent pas dans le calcul la prime d'ancienneté, les primes exceptionnelles et la PFA.

L'entreprise s'engage à sensibiliser l'ensemble des directeurs de site afin qu'ils planifient au mieux l'organisation et la répartition des horaires des dimanches, sur les plannings, afin de favoriser l'équité entre salariés.

Handwritten signatures and initials: *GR*, *6*, *VA*, *CH*

Article 5 : Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical en matière de repos

Chaque collaborateur privé du repos dominical bénéficie d'un repos compensateur équivalent au temps travaillé le dimanche. Le « RDI » ne pourra être positionné de manière unilatérale par l'employeur. A la demande du collaborateur, le repos compensateur pourra être accolé au repos hebdomadaire.

Ces heures de récupération, codifiées « RDI » à ce jour sur les plannings, se déduisent du volume horaire annuel à travailler du collaborateur.

L'alinéa 3 de l'article L3132-27 du Code du travail prévoit que lorsque le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

Article 6 : Contreparties pour compenser les charges induites par la garde des enfants

Pour les salariés amenés à travailler plus de 7 dimanches par année civile et qui sont situés en zone touristique, les salariés tenus de faire garder leur(s) enfant(s), ou un ascendant à charge (au sens fiscal du terme) le dimanche, pourront bénéficier d'un défraiement versé par l'entreprise, sur justificatifs des sommes versées et des jours concernés (CESU, facture, bulletin de paie de l'employé gardant l(es) enfant(s)). Il sera ainsi calculé :

50% du taux horaire du SMIC x nombre d'heures de garde.

Ce montant sera plafonné à la somme de 50 € par dimanche quel que soit le nombre d'enfant(s) gardé(s). Ce plafond est porté à 60 € pour les salariés dont le/les enfant(s) gardé(s) sont en situation de handicap, ou pour un ascendant à charge (au sens fiscal du terme).

Demeure exclue du présent article la garde d'enfant(s) effectuée à titre bénévole. Cette dernière ne sera pas indemnisée. Est également exclue la garde des enfants de plus de 12 ans, à l'exception des enfants en situation de handicap pour lesquels aucune limite d'âge n'est prévue.

Le remboursement s'effectuera via le logiciel de remboursement de frais (Notilus au moment de la signature de l'accord) à compter du mois suivant la signature du présent accord.

Article 7 : Autres mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés

Pour les salariés travaillant le dimanche, un temps d'échange sera réservé au cours de l'entretien annuel pour aborder la conciliation de ce travail du dimanche avec la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié.

10 7 G
VDF 24

L'accès à la formation doit être identique pour tous les salariés y compris ceux travaillant le dimanche. Ces derniers bénéficieront donc des mêmes facilités et opportunités que les collaborateurs qui n'ont pas exprimé leur volontariat.

L'entreprise s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue des salariés travaillant le dimanche, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail notamment par l'aménagement de leurs horaires de travail.

Dans le même objectif de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, tout salarié volontaire pour le travail le dimanche pourra demander à bénéficier de son repos en même temps que son conjoint travaillant également au sein de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST.

Le volontariat exprimé en faveur du travail du dimanche ne saurait faire obstacle à la participation par le salarié aux élections nationales et locales. Celui-ci peut alors, avec l'accord de son responsable, décaler d'une heure son heure d'arrivée ou de départ.

Article 8 : Engagements en termes d'emploi.

Pour les magasins classés en zone touristique, la signature du présent accord - qui permet de continuer à ouvrir certains dimanches - permettra de maintenir les emplois.

Dans l'hypothèse où le nombre de dimanche ouvert augmenterait, des embauches supplémentaires auront lieu, notamment avec une attention particulière qui sera portée au recrutement de collaborateurs jeunes issus du marché du travail local et/ou de jeunes peu diplômés, dont l'intégration dans le monde du travail est particulièrement difficile. L'entreprise pourra ainsi favoriser l'embauche d'étudiants, pour leur permettre de financer leurs études.

Le présent accord laisse également toute la place aux initiatives locales en matière d'action pour l'insertion.

De la même manière et conformément à l'accord portant sur le contrat de génération, les parties signataires réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et au maintien dans l'emploi de tout collaborateur quel que soit son âge et son niveau de qualification. Les personnes visées par cet accord pourront être favorisées en vue de l'attribution d'emplois additionnels qui pourraient être créés dans le cadre du travail du dimanche.

Enfin, l'entreprise sera particulièrement vigilante quant à l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la planification des volontaires.

Article 9 : Remplacement des règles collectives antérieures

Il est expressément convenu que les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions ayant le même objet, issues notamment des accords d'entreprise, accords atypiques, usages ou décisions unilatérales applicables au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST.

VOR 24⁸ G

Article 10 : Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un point régulier en CE, au même titre que pour les magasins ouverts le dimanche dans le cadre des dimanches du maire, des décisions d'ouverture.

Par ailleurs, la Direction s'engage, dès qu'elle aura connaissance d'une extension des zones géographiques spécifiques définies à date, à proposer un avenant au présent accord afin de l'étendre à ou aux magasins concernés.

Article 10 : Durée, formalité de dépôt et publicité de l'accord

10-1 Durée de l'accord – validité – révision – dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2017.

La validité de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise.

Toutefois, si les organisations syndicales signataires n'atteignent pas le seuil de 50 % mais ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux élections susvisées, ces dernières peuvent demander une consultation des salariés visant à valider l'accord. Elles disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande. Celle-ci doit être notifiée par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés doit alors être organisée dans un délai de 2 mois.

Les modalités de cette éventuelle votation seront détaillées dans un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les syndicats signataires.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application, d'un commun accord entre les parties signataires, au cas où ces modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes au principe ayant servi de base à son élaboration, conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du Travail.

La demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception par une organisation syndicale signataire.

L'avenant de révision devra être signé par l'ensemble des organisations syndicales signataires de cet accord. L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord d'entreprise se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord d'entreprise qu'il modifie.

La copie de l'accord portant révision serait alors adressée à la D.I.R.E.C.C.T.E. dans les conditions prévues par la loi.

10 9
VIR JA G

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du Code du Travail à tout moment par l'un ou l'autre des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacun des signataires et ne sera effective qu'à l'issue d'un préavis de 3 mois.

Copie de cette dénonciation devra alors être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à la DIRECCTE.

10-2 Dépôt légal et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE des Pays de Loire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Nantes.

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire puis à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité.

Un exemplaire sera remis pour information à chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant participé aux négociations mais n'ayant pas signé le présent accord.

S'agissant de la communication au personnel :

- Le texte de l'accord sera affiché sur les panneaux d'affichages réservés à cet effet présents sur l'ensemble des sites

Ou

- Si pour des raisons matérielles cela n'était pas possible, il sera précisé sur ces mêmes panneaux d'affichage que le texte de l'accord est disponible à la consultation à l'instar de l'ensemble des accords existants dans l'entreprise présents dans le classeur prévu à cet effet ;

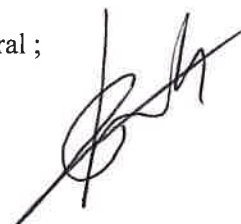
Fait à Nantes, le 6 juillet 2017 ; en 10 exemplaires.

Pour l'UES DARTY GRAND OUEST
Monsieur Pierre DAVID



Pour les organisations syndicales :

La C.F.D.T., représentée par monsieur Gérald ROSIEK, Délégué syndical central ;



VDR

10

LH 10

La C.F.E.-C.G.C., représentée par monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central ;

UH



La C.F.T.C., représentée par monsieur Philippe VAN DE ROSTYNE, Délégué syndical central ;



La C.G.T. Darty Grand Ouest, représentée par monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central ;

Le S.L., représenté par monsieur Marc DIOLOGEANT, Délégué syndical central ;

