

## ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

Entre l'U.E.S. ERAM composée des sociétés suivantes :

- La Société CHAUSSURES HERVE,
- La Société CHAUSSURES RENE,
- La Société ERAM SERVICES,

représentées par Monsieur Sébastien JAROUSSEAU, Directeur des ressources humaines de l'UES ERAM, dûment mandaté à cet effet,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES des magasins ERAM :

Le syndicat C.F.E - C.G.C représenté par Madame Nadine Geneste  
Le syndicat C.F.T.C. représenté par Monsieur Didier Bourget

D'autre part,

### PRÉAMBULE

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 dite « Loi Macron » pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques modifie la législation sur l'ouverture des commerces le dimanche.

Face à la concurrence accrue dans le secteur d'activité du commerce de détail de la chaussure, les entreprises de l'UES ERAM doivent s'adapter aux nouvelles contraintes du marché afin de fidéliser leur clientèle et de pérenniser leur activité. Il apparaît alors nécessaire pour l'UES ERAM d'adapter les plages d'ouverture de ses magasins en utilisant les possibilités offertes par la loi.

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent, par le présent accord, apporter des garanties et fixer des contreparties sociales et salariales aux salariés concernés par le travail le dimanche. Il est notamment affirmé leur attachement au principe du volontariat qui implique que seuls les salariés ayant manifesté sans équivoque leur volonté de travailler le dimanche peuvent être amenés à travailler ce jour-là.

Il est précisé que ces contreparties ont été valorisées selon des prévisions d'activité dont la réalisation est incertaine en raison de l'impossibilité d'anticiper avec précisions les retombées économiques de ce nouveau mode de consommation. C'est pourquoi il est convenu par les parties que si les résultats commerciaux du travail dominical devaient être différents des prévisions d'activité sur la base desquelles ont été négociées les contreparties, elles se réuniront à nouveau pour discuter de nouvelles contreparties et garanties sociales adaptées à l'activité enregistrée.

## **Article 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord fixe les contreparties applicables au travail le dimanche des salariés et s'applique à tous les établissements des sociétés de l'UES ERAM concernés par une ouverture dominicale en raison de l'implantation du magasin dans une zone géographique qui le permet et qui est elle-même déterminée par le pouvoir réglementaire à savoir :

- Les zones touristiques (ZT),
- Les zones commerciales (ZC),
- Les zones touristiques internationales (ZTI),
- Les gares d'affluence exceptionnelle.

Il est précisé que cet accord n'a pas vocation à s'appliquer aux dimanches travaillés exceptionnellement au titre de l'article L3132-26 du code du travail (communément appelés « dimanches du maire ») dont les modalités de mise en œuvre et les compensations salariales sont régies par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 2 – VOLONTARIAT DU TRAVAIL LE DIMANCHE**

L'opportunité d'ouvrir les magasins le dimanche est appréciée par l'UES ERAM sur la base de critères commerciaux, tels que les attentes de la clientèle et/ou les objectifs de chiffre d'affaires. Ainsi, le travail dominical intervient en fonction des besoins de l'entreprise.

Cela étant, les parties signataires reconnaissent à la fois le caractère particulier de la journée du dimanche dans la vie personnelle et familiale de nombreux salariés et le fait que, pour d'autres salariés, le repos dominical ne représente pas de caractère spécifique.

Il est donc affirmé que le travail du dimanche repose sur le volontariat des salariés concernés afin de tenir compte des aspirations personnelles et familiales de chacun.

### **Article 2-1 – Le principe du volontariat**

Le travail dominical du salarié n'intervenant que sur la base du volontariat, aucun salarié ne peut être sanctionné ni subir aucune discrimination en raison de son refus de travailler le dimanche.

De même, le refus de travailler le dimanche ne constitue en aucun cas une cause de refus d'embauche ou de promotion.

### **Article 2-2 – Expression du volontariat par les salariés**

Chaque salarié travaillant dans un magasin concerné par l'ouverture dominicale est interrogé oralement sur son souhait ou son refus de travailler le dimanche. Il transmet sa réponse écrite au responsable du point de vente.

### **Article 2-3 - Cas des salariés spécifiquement embauchés pour travailler le dimanche**

Les salariés spécifiquement recrutés pour travailler le dimanche marquent leur volonté de travailler le dimanche en signant leur contrat de travail, dont l'objet même consiste à travailler sur une partie de la semaine incluant le dimanche.

Cette prise en compte spécifique de la manifestation du volontariat concerne l'ensemble des salariés recrutés pour travailler notamment le dimanche, y compris à ceux embauchés avant la signature du présent accord et dont les modalités de travail le dimanche étaient régies par les dispositions antérieures à la loi n°2015-990 du 6 août 2015 dite « Loi Macron ».

### **Article 2-4 – Organisation du travail le dimanche**

La planification du travail le dimanche relève du pouvoir de direction de l'entreprise qui détermine les besoins d'effectifs du magasin en fonction de la période de l'année considérée et en tenant notamment compte des emplois et des qualifications requis ainsi que des compétences des salariés volontaires.

Si le nombre de salariés volontaires répondant aux besoins du magasin est supérieur à l'effectif nécessaire, l'entreprise organise un roulement entre eux.

Si le nombre de salariés volontaires est insuffisant, l'entreprise pourra proposer aux salariés des magasins situés dans la même zone géographique la possibilité de travailler le dimanche dans un autre magasin que celui d'affectation habituelle.

### **Article 2-5 – Prise en compte de l'évolution de la situation personnelle du salarié**

Chaque salarié peut revenir, à tout moment, sur sa décision de travailler ou non le dimanche. Il en informe alors le responsable du point de vente en respectant un délai de prévenance d'un mois. Ce délai peut être réduit en accord avec le responsable du point de vente.

Le salarié n'a pas à justifier sa décision.

### **Article 2-6 – Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle**

Pour les salariés travaillant le dimanche, un temps d'échanges est réservé, au cours de l'entretien annuel d'évaluation, pour aborder la question de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

### **Article 2-7 – Indisponibilité ponctuelle du salarié**

Le salarié s'étant déclaré volontaire pour travailler le dimanche peut se déclarer indisponible pour travailler un dimanche donné sous réserve qu'il en informe son supérieur hiérarchique au moins un mois à l'avance.

Ce délai d'un mois ne trouve pas à s'appliquer en cas d'événements familiaux, sur présentation d'un justificatif, à savoir :

- Naissance d'un enfant,
- Maladie d'un enfant,
- Décès du conjoint ou partenaire lié par un PACS, d'un ascendant ou d'un descendant.

### **Article 3 – CONTREPARTIE AU TRAVAIL DOMINICAL**

#### **Article 3-1 – Contrepartie salariale**

Chaque salarié travaillant le dimanche reçoit pour ce jour-là une rémunération doublée par rapport à la rémunération normalement due.

#### **Article 3-2 – Repos hebdomadaire**

– Conseiller vendeur et Employé de rayon :

Par principe, chaque conseiller vendeur ou employé de rayon travaillant le dimanche bénéficie d'un jour de repos de remplacement octroyé au cours de la même semaine civile.

Si l'activité du magasin le nécessite, le conseiller vendeur ou l'employé de rayon qui le souhaite peut renoncer à ce jour de repos de remplacement. Il réalise alors des heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées comme telles. La durée maximale hebdomadaire du conseiller vendeur ou de l'employé de rayon qui renoncerait à ce jour de repos au profit de la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires est toutefois limitée à 34 heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel et 40 heures hebdomadaires pour les salariés à temps plein.

Le Responsable de magasin informe préalablement les salariés de la possibilité ou non de renoncer au jour de repos de remplacement et de pouvoir ainsi effectuer des heures complémentaires ou supplémentaires. Le Responsable de magasin recueille le choix des salariés afin d'organiser le planning du magasin en conséquence.

Si le nombre de collaborateurs qui renoncent au repos de remplacement et optent pour la réalisation d'heures complémentaires ou supplémentaires est supérieur au besoin du magasin, le Responsable de magasin organise un roulement entre les salariés.

– Directeur, Manager et Responsable de magasin et Adjoint de magasin :

Chaque dimanche ponctuellement travaillé par un directeur, manager, responsable ou adjoint de magasin se déduit du forfait annuel régissant son temps de travail, comme pour tout autre jour de travail.

Il est rappelé qu'il appartient au personnel d'encadrement d'organiser son temps de travail en veillant à bénéficier d'au moins un jour de repos par semaine.

#### **Article 3-3 – Compensation spécifique liée au caractère dérogatoire du travail du dimanche**

Chaque salarié, ayant une ancienneté continue d'au moins 6 mois, se verra octroyer un ticket restaurant par dimanche travaillé.

La prise en charge des Titres Ticket restaurant, d'une valeur unitaire de 5.50€, est assurée à 50% par l'employeur et à 50% par le salarié.

#### **Article 4 – ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE EN TERME D'EMPLOI**

Les sociétés de l'UES ERAM s'engagent à développer une politique d'embauche qui s'inscrit dans la durée, ce qui contribue à réduire la précarité. Le contrat de travail à durée indéterminée est donc le contrat de travail privilégié.

Les sociétés de l'UES ERAM privilégient les demandeurs d'emploi locaux et sollicitent à cet effet, lors de chaque recrutement, les agences locales du Pôle Emploi.

Les sociétés de l'UES ERAM s'engagent également à offrir, en fonction des postes disponibles, une priorité d'embauche à temps complet aux personnes employées à temps partiel.

#### **Article 5 – COMPENSATION SPÉCIFIQUE LIÉE A LA GARDE DES ENFANTS DES SALARIÉS PRIVÉS DE REPOS DOMINICAL**

Afin de compenser les éventuels coûts de garde d'enfant que peut engendrer pour un salarié le travail le dimanche, les sociétés de l'UES ERAM proposent aux salariés qui le souhaitent un carnet de titre CESU (chèque emploi service universel) dans le cadre des frais de garde de leurs enfants âgés de moins de 10 ans.

L'entreprise remet chaque année, jusqu'aux 10 ans de l'enfant, un carnet de titres CESU d'une valeur de 100 € dont elle prend en charge 50%, soit une participation de 50 €.

Cet avantage est consenti pour chaque enfant de moins de 10 ans.

Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, le salarié demandeur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Avoir au moins un enfant de moins de 10 ans à sa charge,
- Avoir travaillé au moins 13 dimanches au cours de la même année civile au moment de sa demande de CESU,
- Avoir au moins 6 mois d'ancienneté à la date de sa demande de CESU,
- Attester sur l'honneur que le deuxième parent n'est pas en capacité d'assurer sa garde.

La valeur initiale de ce carnet de titres CESU ( soit 100 euros) sera majorée de :

- 50 euros si le salarié a travaillé au moins 26 dimanches au cours de la même année civile au moment de sa demande de CESU (prise en charge à hauteur de 50% par l'employeur, soit une participation de 25 €).
- 80 euros si le salarié a travaillé au moins 40 dimanches au cours de la même année civile au moment de sa demande de CESU (prise en charge à hauteur de 50% par l'employeur, soit une participation de 40 €).

Cet avantage est cumulable avec celui octroyé au bénéfice des salariés travaillant en soirée, dans les conditions prévues dans l'accord collectif d'entreprise relatif au travail en soirée.

## **Article 6 – COMMISSION DE SUIVI**

Pour assurer le bon déploiement du présent accord, il est créé une commission de suivi qui a pour objet de veiller à la bonne application du présent accord et de recenser les éventuelles difficultés rencontrées.

Cette commission se tient une fois par an, à l'initiative de l'entreprise. Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire ainsi que d'un ou deux représentants de la direction.

## **Article 7 – DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 7-1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2016. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 7-2 – Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord collectif peut être révisé et/ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles L2261-7 et suivants et L2261-9 et suivants du Code du travail.

### **Article 7-3 – Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès de la DIRECCTE de Maine-et-Loire et du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes d'Angers.

Il fait également l'objet d'un affichage dans les locaux de l'entreprise.

Fait à Saint Pierre Montlimart,  
Le 1<sup>er</sup> Mars 2016

Pour les sociétés de l'UES ERAM,  
Monsieur Sébastien JAROUSSEAU  
Directeur des ressources humaines

Pour le CFE-CGC  
Madame Nadine Geneste  
Déléguée syndicale

Pour la CFTC  
Monsieur Didier Bourget  
Délégué syndical