

<p style="text-align: center;">Accord départemental sur le repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison les dimanches et organisation des jours fériés chômés en Ile-et-Vilaine</p>

Préambule :

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire,

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux,
- un héritage culturel et historique,
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale,
- la sauvegarde de la cellule familiale,
- la promotion de la vie associative et sportive,

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale,

Considérant, d'une part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L3132-12 et R3132-5 du Code du Travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le Négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

Considérant le souhait des professionnels locaux de l'ameublement et de l'équipement de la maison de maintenir un régime d'ouvertures dominicales exceptionnel dans le prolongement de l'accord départemental précédemment applicable de 2018 à 2023.

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L.3132-29 du Code du Travail.

ARTICLE I – CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison.

D'une manière générale, le présent accord concerne les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du Négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2022.

ARTICLE II – OUVERTURES EXCEPTIONNELLES DES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

Les commerces définis à l'article I s'engagent par le présent accord, dans le respect des règles relatives au volontariat des salariés, à communiquer par écrit au maximum 6 dates d'ouvertures annuelles (dimanches et/ou jours fériés) à la DDETS de l'Ille-et-Vilaine (parmi la liste définie par les organisations signataires, suivante) :

- le premier dimanche des soldes d'hiver,
- le second dimanche des soldes d'hiver,
 - le jour de l'Armistice 1945 – 8 mai,
 - le jour de l'Ascension,
 - le jour de la Pentecôte,
 - le jour de la Fête Nationale – 14 juillet,
 - le jour de l'Assomption – 15 août,
- le dimanche qui suit la rentrée scolaire,
 - le jour de l'Armistice 1918 – 11 novembre,
 - le troisième dimanche du mois de novembre,
 - le dimanche qui suit le « Vendredi Fou » ou « Black Friday »,
 - le deuxième dimanche du mois de décembre.

La déclaration d'ouverture devra être adressée aux trois courriels ci-dessous :

anne-laure.coulmeau@ille-et-vilaine.gouv.fr ; philippe.alexandre@ille-et-vilaine.gouv.fr ; thomas.bourley@ille-et-vilaine.gouv.fr

Le nombre de jours fériés travaillés ne pourra excéder 5 par an, conformément aux dispositions de l'article 33C de la CCN du Négoce de l'ameublement. Il est rappelé par ces mêmes dispositions que le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Une modification de la liste définie à l'article II pourra être effectuée par un avenant au présent accord.

ARTICLE III – CONTREPARTIES ET AUTRES GARANTIES AU TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

A cet effet, un courrier ou un courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié y compris cadre ou agent de maîtrise. Il rappellera le principe du volontariat, les conditions de rémunération et de repos et mentionnera la planification annuelle des dimanches concernés pour l'année suivante.

Il sera envoyé six semaines au moins avant le premier dimanche qui sera ouvert l'année suivante.

Chaque salarié volontaire indiquera par écrit, dans le délai d'un mois à compter de la réception de ce message, les dimanches pour lesquels il sera volontaire.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit à la rétractation qui devra s'effectuer par écrit, concernant les dimanches restants pour lesquels il s'est porté volontaire, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois avant le dimanche suivant, sans qu'il ait à justifier de motif, et sans que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dans le cas d'événements familiaux tels que définis par l'Article 38 de la Convention Collective du Négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison.

Le refus de travailler le dimanche ou la renonciation de travailler le dimanche ne constitue pas une faute, et ne peut faire l'objet de pression, chantage, sanction, mutation ou licenciement.

Pour le travail de ces jours précités, il sera fait appel exclusivement à des salariés volontaires.

Conformément à la loi, le refus de travailler le dimanche ne pourra entraîner aucune sanction.

En conséquence, le salarié ne devra subir aucune pression, menace, discrimination ou sanction, aucun harcèlement de quelque nature que ce soit, directement ou indirectement avant et/ou après son refus éventuel de travailler lors de ces ouvertures exceptionnelles.

Concernant, les ouvertures exceptionnelles de jours fériés, les organisations représentatives des employeurs s'engagent à ne pas retenir un jour férié comme une journée de solidarité.

Par ailleurs, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'un accord s'engagent sur les principes suivants :

- la rémunération des heures supplémentaires,
- la contrepartie obligatoire au repos,
- la durée du travail,
- le repos quotidien,

Ne pourront travailler le dimanche les salariés de moins de 18 ans, ni les stagiaires.

1/ L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à neuf heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ; tous les salariés volontaires pourront donc travailler des demi-journées complètes, soit cinq heures ouvrées minimum pour un après-midi,

2/ Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100% des heures travaillées. Pour les salariés ayant conclu un forfait jour dans le cadre des dispositions de l'article L3121-58 du Code du Travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au $1/22^{\text{ème}}$ du salaire mensuel (hors prime d'ancienneté),

3/ Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les quinze jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé.

Lors de l'expression du volontariat, chaque salarié peut faire part de ses souhaits en ce qui concerne le jour de la semaine destiné à remplacer le repos dominical. L'employeur confirme la réponse par accord entre les deux parties ; ce jour devra être pris avant la fin de la période annuelle en vigueur concernant les congés payés.

4/ Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié,

5/ Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien,

6/ En cas d'élections un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. A cet effet, le salarié disposera de deux heures d'absences rémunérées.

ARTICLE IV – COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La DDETS de l'Ille-et-Vilaine est invitée à participer à ces réunions, de même que l'Union des Entreprises d'Ille-et-Vilaine.

Les parties au présent accord s'engagent à établir un bilan annuel dans le cadre d'une commission de suivi, afin d'évaluer la bonne application du présent accord.

Cette commission de suivi se réunit donc une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises d'une part, ont respecté leurs obligations d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion la Délégation Bretagne de la CNEF (Confédération Nationale de l'Équipement du Foyer) avec le concours de la DDETS de l'Ille-et-Vilaine, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La Commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

ARTICLE V – CONDITIONS D'APPLICATION

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

ARTICLE VI – ENTREE EN VIGUEUR – DUREE – DEPOT

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à compter du 01^{er} janvier 2024 et 31 décembre 2028 inclus.

Le présent accord sera notifié par la Délégation Bretagne de la CNEF (Confédération Nationale de l'Equipement du Foyer) auprès de :

- l'Unité Départementale d'Ille-et-Vilaine de la DREETS de Bretagne, 3B Avenue de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné,
- la Direction Générale du Travail, service dépôt, 39-43 quai André Citroën – 75902 Paris Cedex,
- et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Rennes, 2 rue des Trente, 35000 Rennes.

A compter de sa prise d'effet, la partie la plus diligente saisira Monsieur le Préfet de l'Ille-et-Vilaine, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L3132-29 du Code du Travail.

Fait à Rennes,

Le 27 septembre 2023

En 16 exemplaires

Organisations patronales :

Pour la Délégation Bretagne de la CNEF (Confédération Nationale de l'Équipement du Foyer)

Syndicats de salariés :

Pour l'Union Départementale CFE/CGC de l'Ille-et-Vilaine,

Pour l'Union Départementale CFTC de l'Ille-et-Vilaine,