

Accord sur le travail dominical fait le 12 Août 2013 en application le 1^{er} Septembre 2013

1) Organisation syndicale ayant signé l'accord

- CFTC
- CFDT

2) Article de loi

- Art 2-IV de la loi du 2009-974 du 10 Août 2009 sur le principe du repos dominical
- Art L.3132-2 du Code du travail relatif à la durée minimal du repos hebdomadaire
- Art L.3132-20 du Code du travail relatif au jour de repos de la société.

3) Salariés concernés

Les salariés qui sont ceux qui sont à temps partiel ou à temps plein, en CDD ou CDI travaillant le dimanche de façon habituelle ou inhabituelle.

Les salariés qui sont uniquement affectés sur des sites ouverts le dimanche et dont la fermeture le dimanche serait préjudiciable au public et/ou le site client affecté. Il est délimité au périmètre d'usage de la consommation exceptionnelle (PUCE).

Les salariés volontaires ayant donné leur accord écrit peuvent aussi travailler le dimanche.

4) Travail habituel le dimanche

Cet accord est demandé aux salariés dès leur embauche dans la société lorsque les créneaux hebdomadaires correspondent au travail le dimanche sur leur premier site d'affectation.

Lors d'un changement de site du salarié affecté sur un nouveau site ouvert le dimanche, un avenant sera établi pour l'acceptation des nouvelles horaires proposés.

Chaque début d'année civil et au plus tard le 15 janvier, le salarié qui travail le dimanche peut demander à ne pas travail le dimanche pour des raisons personnelles justifiées (mariage, baptême). Un planning prévisionnel des dimanches travaillé prenant en compte la demande sera remis au salarié. Le planning prévisionnel pourra être modifié sans déroger à la demande de non-travail des dimanches demandé.

Si le salarié ne connaît pas en avance les dimanches qu'il souhaite bloquer, il peut demander la modification de son planning prévisionnel jusqu'à 3 reprises en respectant un délai d'1 mois de prévenance. L'employeur s'engage, dans la mesure du possible, à accepter sa demande. Une

PENELOPE

réponse doit lui être transmis à moins de 2 semaines avant le dimanche de la demande. Tout salarié travaillant le dimanche bénéficie d'une priorité d'affectation sur un site instaurant le repos le dimanche par demande écrite.

5) Les salariés travaillant inhabituellement le dimanche

Pour les salariés travaillant inhabituellement le dimanche, l'accord exprès du salarié est demandé au moins un mois à l'avance.

En cas de refus, le salarié ne peut être sanctionner pour cause du principe du volontariat.

6) Contreparties au travail le dimanche

Chaque salarié travaillant le dimanche pourra bénéficier d'une majoration de 25% du taux horaire pour les heures travaillées le dimanche.

Il est possible d'avoir des contreparties après négociation avec chaque client. Ces suppléments ne s'appliquent uniquement aux salariés concernés pour le site affecté. En cas de changement de site, le salarié conservera uniquement la contrepartie de majoration prévu par cet accord.

7) Les engagements de la société

La société s'engage :

- A limiter les CDD pour travailler le dimanche,
- A proposé en priorité les salariés désirant travailler le dimanche,
- A favoriser l'embauche des salariés en situation de handicap prévu par l'accord du 29 Mars 2013 portant sur l'emploi et l'insertion des collaborateurs en situation de handicap.