

**DISPOSITIONS SOCIALES RELATIVES
AU TRAVAIL DU DIMANCHE
DANS LE CADRE DES « PUCE »
ISSUS DE LA LOI DU 10 AOUT 2009**

Le présent document est rédigé à l'issue des 3 réunions de négociation sur le travail du dimanche qui se sont tenues avec les organisations syndicales de l'entreprise les 25 septembre, 22 octobre et 29 octobre 2009.

Ce document n'a juridiquement pas valeur d'accord en l'état.

I / Le Volontariat

1.1 – Expression de la volonté de travailler le dimanche

Le travail dominical ne peut se faire que sur la base du volontariat du collaborateur, sans considération de son statut et en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

Le volontariat du collaborateur est exprimé par écrit et à son initiative.

La volonté du collaborateur de travailler le dimanche est exprimée pour une période allant du 1er janvier au 31 décembre. Elle est nominative et valable pour 1 an.

Le collaborateur exprime cette volonté annuellement dans un document type qu'il retire auprès du service RH de son magasin. Ce document permet également au collaborateur de mentionner son souhait en terme de fréquence mensuelle.

Ce document type est annexé au présent dispositif.

- L'expression de ce souhait pour l'année N + 1 se fait avant le 30 novembre de l'année N de manière à permettre l'établissement des plannings dans le respect des 4 semaines.

Chaque responsable examinera l'ensemble des souhaits exprimés par les membres de son équipe et y donnera suite dans la planification tout au long de l'année en fonction des besoins du secteur.

1.2 – Respect du volontariat

Aucune mention ni référence au travail du dimanche ne sera faite dans les contrats de travail.

1.3 - Prise en compte de l'évolution de la situation individuelle du collaborateur

- Renoncement au travail du dimanche en cours d'année

Un collaborateur peut revenir sur sa décision de travailler le dimanche en cours d'année. Il en informe alors son manager par écrit, avec un délai de prévenance d'1 mois - sans avoir de justification à apporter.

- Modification des souhaits en cours d'année

Le collaborateur peut également, en cours d'année, informer son manager de son souhait de modifier, à la hausse ou à la baisse, le nombre de dimanches travaillés par mois. Il en informe alors son manager par écrit.

La mise en œuvre se fera au rythme des plannings et des besoins et dans le respect de l'équité au sein de l'équipe.

- Volontariat en cours d'année

Un collaborateur peut exprimer son souhait d'être volontaire pour travailler le dimanche en cours d'année. La mise en œuvre de ce souhait se fera au rythme des plannings et des besoins et dans le respect de l'équité au sein de l'équipe.

1.4 – Droit de refus et protection du collaborateur

Aucun collaborateur ne peut être sanctionné du fait qu'il ne travaille pas le dimanche.

Aucun collaborateur ne peut subir de discrimination du fait qu'il ne travaille pas le dimanche.

Aucun collaborateur ne peut se voir reprocher le fait de ne pas travailler le dimanche pour justifier une absence d'augmentation individuelle.

Le refus de travailler le dimanche ne peut être une cause de refus d'embauche.

II / Organisation du travail dominical

L'employeur détermine son besoin en structure d'effectifs pour chaque dimanche.
Les collaborateurs volontaires pourront travailler le dimanche dans le respect du cadre ainsi défini.

- Organisation des plannings

L'organisation des plannings du dimanche se fait dans le respect du volontariat des collaborateurs :

- en respectant un roulement au sein de l'équipe ;
- en respectant dans la mesure du possible les souhaits de fréquence exprimés par les collaborateurs

- Equité au sein de l'équipe

Chaque manager est responsable des plannings et à ce titre est le garant de l'équité au sein de son équipe.

Il attachera dans ce cadre une vigilance toute particulière au respect des souhaits exprimés par les collaborateurs dans l'accès au travail du dimanche.

III / Rémunération

Le travail du dimanche donne lieu à une majoration de 150% des heures effectivement travaillées, quel que soit le statut du collaborateur.

La base de paiement des heures de travail est le taux horaire du mois.

Les heures effectuées le dimanche sont déduites du contingent annuel.

IV / Repos dominical

• L'organisation du travail hebdomadaire se fait sur 5 jours de travail et 2 jours de repos, dont le repos dominical.

Afin de garantir le repos dominical, lorsqu'un collaborateur travaille un dimanche, le repos dominical est obligatoirement décalé et reporté sur un autre jour de la semaine qui précède (ou qui suit) le dimanche effectivement travaillé.

Ce jour de repos ne peut pas intervenir un jour férié chômé.

Le jour de repos dominical lorsqu'il est décalé sur un autre jour de la semaine doit être donné obligatoirement en une journée complète.

V / Salariés en contrat de fin de semaine

- recours aux « extras »

Le recours aux contrats de travail de fin de semaine permet d'organiser l'activité du magasin le dimanche et de garantir le réel volontariat des collaborateurs permanents pour travailler le dimanche.

Les salariés en contrat fin de semaine sont embauchés à temps partiel et sous contrat à durée indéterminée.

Le contrat mentionne la répartition du travail entre les jours prévus au contrat.

Les collaborateurs qui signent un contrat de travail de fin de semaine manifestent ainsi de manière expresse et non-équivoque leur volonté de travailler le dimanche

- Rémunération

Le travail du dimanche donne lieu à une majoration de 150% des heures effectivement travaillées.

La base de paiement des heures de travail est le taux horaire du mois.

Les heures effectuées le dimanche sont décomptées du temps de travail contractuel.

- Priorité des « extras »

Les collaborateurs « extra » bénéficient d'une priorité d'examen de candidature pour les postes ouverts au recrutement au sein du magasin et correspondant à leur qualification professionnelle.

Les collaborateurs « extra » bénéficient d'une priorité pour augmenter leur temps de travail au moment des remplacements de congés.

VI / Information et consultation des institutions représentatives du personnel

6.1 – Le Comité d'établissement du magasin

Le Comité d'établissement du magasin est informé et consulté chaque année sur l'ouverture du dimanche.

Il est également tenu informé annuellement du volume de volontaires, du volume d'extras ainsi que du volume d'heures travaillées le dimanche.

6.2 – Le Comité central d'entreprise

Un bilan annuel sur le travail du dimanche sera présenté annuellement au Comité central d'entreprise à l'occasion de la présentation du bilan social.
