



Bijouterie : un projet d'accord définit les conditions d'application et compensations relatives au travail dominical

Evelyne Orman, AEF Groupe, Dépêche n°514328, le 21.01.2016

Un projet d'accord relatif au travail du dimanche est ouvert à signature dans la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, des pierres et perles et des activités qui s'y rattachent.

Déjà signé par la CFDT, FO et la CFE-CGC, le texte a été négocié en application de la [loi du 6 août 2015](#) sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, autorisant l'emploi dominical de salariés des établissements de commerce de détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares.

Il prévoit la création de 100 emplois grâce à la mise en place du travail dominical qui s'effectue sur la base du volontariat, accompagné entre autres d'une majoration de la rémunération de 150 % et de la prise en charge des frais de garde d'enfants.

Ouvert à signature depuis le 14 janvier 2016 dans la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, des pierres et perles et des activités qui s'y rattachent, le projet d'accord relatif au travail dominical a déjà été paraphé par la CFDT, FO ainsi que la CFE-CGC. Applicable pour les salariés affectés à des activités de commerce de détail, le texte prévoit les conditions d'application ainsi que les compensations liées à l'exercice du travail dominical dans la branche.

S'ils ne sont pas "favorables à une généralisation du travail le dimanche", les partenaires sociaux reconnaissent toutefois qu'il constitue "une opportunité de développement économique et commercial dont les retombées sociales, en matière d'emploi et de rémunération, peuvent être réelles". Ainsi, ils ont souhaité "fixer, à leur niveau, des garanties et contreparties applicables à l'ensemble des travailleurs de la branche, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises concernés et dans le cadre spécifique prévu", tout en réitérant "leur attachement au principe du volontariat du travail dominical et leur souhait de préserver la vie sociale et familiale des salariés, en particulier s'agissant des salariés de l'entreprise travaillant déjà en semaine".

Volontariat et rémunération

"L'accord des salariés pour travailler le dimanche ne se présume pas. Il doit être écrit, soit dans le contrat de travail, soit dans un document spécifique", ont ainsi prévu les partenaires sociaux, qui précisent que "le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement". Lorsque le salarié décide de travailler le dimanche, l'employeur veille "à répartir les dimanches travaillés entre les différents salariés volontaires sur la base de critères objectifs".

Pour les salariés travaillant habituellement la semaine, "un plafond du nombre de dimanches travaillés est arrêté individuellement avec chacun de ces salariés chaque année. Ce nombre, qui ne pourra excéder 26 dimanches la première année, pourra être renouvelé par tacite reconduction, d'année en année", indique le texte.

Quant à la rémunération liée au travail dominical, le texte prévoit que les salariés "bénéficient pour les dimanches travaillés d'une majoration de rémunération égale à 150 % de la rémunération perçue au titre des heures de travail effectuées ce jour ou, s'ils sont signataires d'une convention de forfait en jours, d'une majoration égale à 150 % de la rémunération perçue pour un jour de travail. Cette majoration s'applique au salaire de base, prime d'ancienneté incluse".

Conciliation vie privée - vie professionnelle

Selon les termes négociés, "chaque salarié bénéficie sur sa demande de 20 semaines par an au moins comportant deux jours de repos hebdomadaire consécutifs". De plus, "l'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche. Une autorisation d'absence rémunérée sera accordée pour aller voter dans la limite du temps nécessaire sur présentation d'un justificatif de vote".

Par ailleurs, l'employeur prend en charge les frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans, pour les heures de garde du dimanche induites par le travail dominical. Une prise en charge qui sera effective, sur justificatif, dans la limite de 80 % des frais et de 1 830 euros par an et par salarié. Enfin, lorsque le travail dominical est organisé dans le cadre d'un horaire de travail s'achevant après 22 heures, l'employeur organise ou prend en charge le transport de retour du salarié son domicile. □
