



Groupe Inditex (Zara, Oysho) : un accord définit les contreparties au travail dominical et en soirée

Lucie Prusak, Dépêche n°513860, 08.01.2016

La direction du groupe Inditex, propriétaire notamment des enseignes Zara et Oysho, a signé avec la CFDT et la CFE-CGC un accord sur le travail dominical et le travail en soirée, le 29 décembre 2015.

Le texte, qui tire les conséquences de l'entrée en vigueur de la loi "Macron" du 6 août 2015, définit les contreparties au travail le dimanche, et entre 21h et minuit.

Il prévoit une majoration des heures effectuées le dimanche à hauteur de 110 %, et l'octroi d'un repos compensateur d'une durée équivalente à la durée travaillée.

Les salariés volontaires bénéficieront en outre de Cesu pour financer d'éventuels besoins de garde d'enfants.

L'accord s'applique "à l'ensemble des salariés actuels et à venir" de l'UES, "sans condition d'ancienneté", exerçant leurs fonctions "dans l'un des magasins actuels ou à venir" situés dans une zone géographique autorisée à ouvrir le dimanche ou en soirée.

Un accord sur le travail dominical et en soirée dans les magasins du groupe Inditex (Zara, Oysho), signé le 29 décembre 2015, définit les contreparties accordées aux salariés volontaires exerçant dans des boutiques situées dans les zones concernées (zones touristiques, zones commerciales, zones touristiques internationales, gares).

Le texte, signé par la CFDT et la CFE-CGC, "s'appliquera automatiquement à l'ensemble des zones définies par la loi", et "prendra effet automatiquement pour chacun des magasins lorsque les arrêtés ministériels, municipaux ou préfectoraux des sites concernés seront officiellement publiés".

Travail dominical

Volontariat. "Le travail du dimanche ne s'accomplira que sur la base du volontariat exprès des salariés sans considération de leur statut et en adéquation avec les besoins de l'entreprise". Le recueil du volontariat des collaborateurs "se fera par écrit sur un tableau affiché à cet effet en magasin", avec les plannings, "en respectant un délai de prévenance de 15 jours minimum pour la planification des dimanches travaillés".

Si le nombre de salariés volontaires est supérieur aux besoins nécessités pour le bon fonctionnement du magasin, le responsable de magasin "devra veiller à assurer une répartition et un roulement équitable des dimanches travaillés entre les collaborateurs volontaires".

À l'inverse, si le nombre de volontaires ne suffit pas à assurer un bon fonctionnement du magasin, des salariés volontaires d'autres magasins "de proximité" pourront être sollicités.

Si toutefois le nombre de salariés est insuffisant pour assurer le bon fonctionnement du magasin, ce dernier n'ouvrira pas et les salariés volontaires "ne pourront en aucune manière se prévaloir à l'égard de la société de cette acceptation qui sera, de plein droit, dépourvue d'effet".

87 % de salariés favorables au travail dominical

Le travail dominical et en soirée a fait l'objet d'une consultation des salariés de l'UES les 17 et 18 décembre 2015 dans 37 magasins situés en ZTI. 87 % des salariés se sont déclarés favorables au travail dominical "majoré à 110 % et récupéré, sur la base du volontariat", et 62 % ont approuvé le principe du travail en soirée.

Évolution de la situation du salarié. "Dans la mesure où le volontariat du salarié n'est pas un engagement permanent mais une série d'acceptations successives attachées au planning, toute rétractation du collaborateur sur un ou plusieurs dimanches déjà portés au planning devra être portée à la connaissance de sa hiérarchie dans un délai raisonnable sur demande écrite."

Adaptation des horaires. "Compte tenu des modes particuliers de fréquentation des commerces lors de la journée du dimanche, notamment une arrivée plus tardive de la clientèle et une baisse d'activité plus précoce en fin de journée, chaque entreprise du groupe s'engage à examiner la situation individuelle de chaque magasin et à adapter les tranches horaires d'ouverture en fonction de son environnement propre."

Les horaires des salariés seront adaptés en conséquence, "dans un souci de préserver l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle".

Contreparties en rémunération et en repos. Les heures effectuées le dimanche donnent lieu à une majoration du salaire de 110 % (fixe et commissions), et à un repos compensateur "d'une durée équivalente au nombre d'heures effectivement travaillées".

Le repos compensateur doit être pris "dans un délai maximum de 15 jours précédents ou suivants le dimanche travaillé", par journée ou demi-journée.

Garde d'enfants. "Tout collaborateur amené à travailler sur la journée du dimanche se verra octroyer un ticket Cesu d'un montant de 40 euros par dimanche travaillé", à condition d'être parent d'un enfant de moins de 11 ans, d'attester sur l'honneur que le conjoint travaille le même dimanche, et de justifier de l'acquittement d'une facture de garde.

Le montant du ticket est doublé pour les parents d'enfant handicapé de moins de 16 ans. Une majoration de 10 euros est appliquée pour chaque enfant supplémentaire, dans la limite de 60 euros.

Travail en soirée

Des dispositions similaires sont prévues pour le travail en soirée : volontariat exprimé par la voie d'un formulaire retourné à l'employeur et possibilité de rétractation dans un délai minimum d'un mois, adaptation des horaires en fonction des flux de clientèle, majoration à 100 % des heures effectuées après 21h, repos compensateur équivalent au nombre d'heures effectivement travaillées, "ticket Cesu" d'un montant forfaitaire de 10 euros par soirée.

Conformément à la loi, l'accord prévoit en outre une prise en charge des frais de taxi, sur justificatif, pour les salariés ne bénéficiant pas de transports en commun pour rejoindre leur domicile.

L'accord fixe des conditions maximum de planification au-delà de 21h :

- Pour les magasins situés en zone touristique internationale : fermeture du magasin à 21h maximum en hiver, avec sortie du salarié à 21h30 ; fermeture à 21h30 en été, avec sortie du salarié à 22h ;
- Pour les magasins hors ZTI : fermeture à 20h30 maximum en hiver et 21h en été, avec départ du salarié 30 minutes plus tard.

Pendant, "un travail en soirée au-delà de ces horaires mais dans la limite de 24h pourra être planifié, [...] quelle que soit la zone sur lequel le magasin se situe, en raison d'un événement exceptionnel, c'est-à-dire si la majorité des enseignes présentes dans le centre commercial est ouverte, afin de ne pas être exclus d'une action commerciale".

Cette possibilité est limitée à trois événements par magasin et par an.

Enfin, l'UES s'engage, dans le cadre de ses appels d'offres, à demander aux prestataires et sous-traitants "les garanties sociales dont bénéficieront les salariés amenés à intervenir au sein des zones ou des horaires définis" par l'accord.

« Ces garanties constitueront un des éléments déterminants des choix réalisés à l'occasion des appels d'offres ».