

Malheureusement, et c'est une fatalité, les magasins sont ouverts les dimanches... Quelques points de repère sont nécessaires....

Mise à jour au 9 décembre 2020

## Synthèse / généralités des accords Casino :

### A. TRAVAIL HABITUEL LE DIMANCHE (magasins ouverts tous les dimanches de l'année) :

La Loi permet de faire travailler des salariés dans les établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail. Sous réserve d'arrêtés municipaux ou préfectoraux restrictifs, l'ouverture est de droit et le personnel peut travailler **jusqu'à 13 heures** le dimanche sans qu'aucune procédure spécifique ne soit effectuée. CONSEQUENCE IMPERATIVE : Le repos doit donc **NECESSAIREMENT** commencer à 13h !

#### REMUNERATION :

##### Pour les employés, y compris les étudiants :

Le travail du dimanche habituellement travaillé donne lieu à une majoration de **50 % pour les heures effectuées** ce jour-là.

La majoration de salaire prévue ci-dessus peut être indemnisée, au choix du salarié, soit **en argent**, soit **en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement**.

##### Pour l'encadrement :

Paiement d'une indemnité forfaitaire égale à **111,32 euros brut**.

#### HORAIRES :

Attention : le nombre d'heures travaillées du lundi 0h au dimanche 24h doit correspondre à la base horaire hebdomadaire du contrat de travail (*autrement dit, les heures travaillées le dimanche ne s'ajoutent pas à la base contrat*).

L'article 5-13-1 de la convention collective nationale applicable précise que les salariés qui travaillent le dimanche matin (jusqu'à 13 heures) bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos *en principe consécutives*. Est considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit.

Les agents de maîtrise doivent bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire complet (*le dimanche ou un jour de repos hebdomadaire décalé en cas de travail dominical*), plus une journée complète ou deux ½ journées de repos par semaine.

### B. CAS DES MAGASINS N'OUVRANT PAS HABITUELLEMENT LE DIMANCHE MATIN (article L 3132-26 du Code du travail) :

Les instances représentatives du personnel doivent être informées et consultées avant toute mise en œuvre !!

**Seuls les salariés volontaires (et l'ayant écrit) pourront travailler le dimanche dans le cadre des ouvertures exceptionnelles.**

Ainsi, il est possible de faire travailler **exceptionnellement** un salarié le dimanche dans la mesure où l'ouverture du magasin le dimanche est autorisée par **arrêté municipal** et ce, **dans la limite de 5 à 12 dimanches par an** selon l'autorisation obtenue par le maire.

La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante. Elle pourra être modifiée en cours d'année, au moins 2 mois avant le premier dimanche concerné par cette modification (article L 3132-26 du code du travail).

**Lorsque les jours fériés sont travaillés (à l'exception du 1er mai), ils sont déduits par l'établissement des dimanches du maire, dans la limite de 3. L'inspection du travail doit en être informée.**

Exemple concret : Cas d'un magasin : - ouvert le 14 juillet, le 15 août et le 11 novembre sur décision de la Direction  
- situé dans une commune dont le Maire a autorisé 12 dimanches d'ouverture pour l'année 2020.  
Dans ce cas, ce magasin ne pourra ouvrir que 9 dimanches dans l'année (12 autorisés – 3 fériés travaillés)

#### **REMUNERATION :**

**Pour les employés, y compris les étudiants :**

La majoration de salaire prévue ci-dessous peut être indemnisée, au choix du salarié :

**Soit en argent,**

**Soit en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement.**

- **1<sup>er</sup> cas** : Les employés travaillent habituellement le dimanche matin (base contrat incluant les heures du dimanche matin), lorsque le magasin ouvre toute la journée, alors, il devient exceptionnel, de ce fait les heures effectuées donnent lieu à une **majoration de 100 %** au lieu de 50%

**Ex** : un salarié avec un contrat de 6h sur le dimanche, et qui effectuent 6h, celles-ci seront **majorées à 100%** au lieu de 50%

- **2<sup>ème</sup> cas** : Les employés travaillent plus d'heures par rapport à leur régime horaire habituel, le surplus des heures sera rémunéré à 100%.

**Ex** : un salarié avec un contrat de 6h sur le dimanche et qui effectuerait 8h, 6h sont **majorées à 100%**, les 2 heures restantes sont **rémunérées à 100%**, soit 4h pour 2h travaillées

**Ex** : un salarié, effectuant des heures sur les dimanches en plus de son contrat hebdomadaire, sera **rémunéré à 100%**, 6h travaillées = 12h payées

**Pour l'encadrement :**

L'encadrement bénéficie d'un taux journalier par ½ journée travaillée, 2 taux pour une journée

La ½ journée de travail ne peut pas excéder 6h

On entend par ½ journée, la plage horaire située avant ou après 13h

#### **HORAIRES :**

**Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.**

Par ailleurs, en aucun cas un collaborateur à temps partiel ne doit égaler le régime horaire conventionnel de l'entreprise (36 h), notamment en cas de recours aux heures complémentaires ou modulation.

Pour les employés, les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche **s'ajoutent à l'horaire contractuel**. Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, les règles applicables au jour férié s'appliquent.

Selon l'article L 3132-26 du Code du travail, l'employé ayant travaillé exceptionnellement le dimanche bénéficie **d'un repos compensateur non payé** d'une journée. Cette journée doit être prise dans la quinzaine qui précède ou suit le travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire. Il y a, en effet, décalage et non suppression du jour de repos hebdomadaire légal.

L'article L 3132-27 du Code du Travail poursuit : "si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête".

**Attention, la Direction s'était engagée à favoriser la présence des salariés volontaires lors des ouvertures des jours fériés et des dimanches exceptionnels, trop souvent elle privilégie l'ouverture en mode autonome (247)**

**FAITES-VOUS RESPECTER !!! Et en cas de difficultés, consultez vos élus SNTA FO CASINO**