

L'ORGANISATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE

L'extension des ouvertures le Dimanche est aujourd'hui un levier de conquête, en phase avec les attentes des habitants et la volonté de consolider notre position de leader face aux pure players.

Notre accord de branche et notre accord relatif au temps de travail, définis avec nos partenaires sociaux, précisent le cadre dans lequel nous pouvons travailler le dimanche.

Le Dimanche est traditionnellement un jour de repos. C'est pourquoi le collaborateur bénéficie de contreparties et garanties sociales à appliquer strictement.

Voici pour rappel, le cadre à appliquer pour les collaborateurs volontaires pour le dimanche et travaillant en semaine (hors collaborateurs engagés spécifiquement pour travailler le dimanche ou « contrats fin de semaine »).

JE METS EN PLACE L'ORGANISATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE (hors « contrats de fin de semaine »)



1. Le volontariat strict :

Recueil des souhaits :

Le collaborateur remplit annuellement une fiche de souhaits précisant s'il accepte ou refuse de travailler le Dimanche. S'il est volontaire, le collaborateur peut y préciser les dimanches, la fréquence, les dates souhaitées, le souhait de travailler la journée ou la demi-journée pour tenir compte des contraintes de transport par exemple. Le recueil du choix du collaborateur est renouvelé chaque année.

Application :

Les dimanches travaillés sont planifiés dans le respect de l'accord relatif au temps de travail, en particulier des délais de planification (4 semaines), et de modification des plannings (15 jours sauf accord contraire du collaborateur). Aucune séquence de travail le Dimanche ne peut être inférieure à 3 heures.



Pour les établissements ouverts tous les Dimanches, un collaborateur volontaire bénéficie s'il le souhaite de 12 dimanches non travaillés (congés payés compris).

Organisation par roulement :

Si j'ai trop de volontaires, je veille à organiser le travail par roulement, en fonction des besoins déterminés par l'entreprise et des souhaits exprimés par le collaborateur, sans discrimination entre les volontaires.



Si je n'ai pas assez de volontaires, aucune désignation n'est possible.

Changement d'avis :

Le collaborateur peut changer d'avis en cours d'année, durablement ou ponctuellement, sous réserve d'un délai de prévenance d'1 mois (hors cas de force majeure ex: évènements familiaux soudains). Le collaborateur n'a pas à se justifier.



2. La gestion du repos hebdomadaire

Le collaborateur qui travaille le Dimanche bénéficie de 2 jours de repos dans la semaine. Le jour de repos non pris le dimanche doit être impérativement anticipé dans la même semaine que le Dimanche non travaillé.

(Ex : un collaborateur qui travaille le dimanche 12 juillet doit prendre 2 jours de repos hebdomadaires dont au moins 1 en journée complète, répartis entre le Lundi 6 et le Samedi 11 Juillet).



Rappel sur la gestion du repos hebdomadaire :

- a. Le collaborateur bénéficie de **2 jours de repos hebdomadaires**, en principe par journées entières, ou pour les collaborateurs annualisés par demi-journées avec obligatoirement une journée entière 10 fois par an (sauf accord contraire du collaborateur)
- b. **une demi-journée = 5 heures maximum**, la demi-journée du matin se finit au plus tard à 13h30, et celle de l'après-midi débute au plus tôt à 14h.
- c. Je ne planifie pas plus de **6 jours consécutifs** de travail, y compris à cheval sur deux semaines.

**JE CONNAIS LES CONTREPARTIES ET GARANTIES SOCIALES****1. La majoration :**

Les heures travaillées le Dimanche sont **majorées à hauteur de 150 %**.

Précision :

Si le dimanche est également un jour férié, c'est la majoration pour férié (200 %) qui sera applicable. Les deux majorations ne se cumulent pas.

**2. Le repos supplémentaire en fonction du nombre de Dimanche travaillés dans l'année**

Un collaborateur volontaire bénéficie de repos supplémentaires selon le nombre de dimanche travaillés dans l'année qu'il pourra prendre l'année suivante.

- de 1 à 15 dimanches travaillés : 0,5 jour de repos
- de 16 à 25 dimanches travaillés : 1 jour
- au-delà de 25 dimanches travaillés : 1,5 jour

Les repos doivent être pris avant le 31 décembre de l'année suivante, ou payés en cas de départ en cours d'année.

Ces repos sont positionnés en tenant compte des souhaits exprimés par le collaborateur. Sans souhait exprimé par le collaborateur, j'anticipe et veille à ce que tous les collaborateurs volontaires le Dimanche aient pris leur(s) jour(s) de repos avant le 31 décembre de l'année suivante.

(Ex : un collaborateur travaille 8 dimanche en 2020, il bénéficie de 0,5 jour de repos à prendre sur l'année 2021 et ce, avant le 31 décembre 2021).

**3. Conciliation des temps :**

Dans le cadre de l'EDP, si un collaborateur volontaire souhaite échanger sur l'impact du travail du Dimanche sur sa vie familiale, un temps d'échange doit lui être réservé.

