



DGE
DIRECTION GÉNÉRALE
DES ENTREPRISES

Le bilan des accords dans les ZTI

Observatoire du commerce dans les zones touristiques internationales

LE PRINCIPE

- La loi du 6 août a consacré le principe d'un **régime protecteur pour les salariés**, tant en termes de **volontariat** que de **contreparties**.
- **L'ouverture dominicale est conditionnée à l'existence d'un accord fixant ces contreparties.**
- C'est aux **partenaires sociaux** qu'il appartient **d'adapter le niveau de ces contreparties** en fonction des contraintes de l'activité, du secteur ou de l'entreprise.

LA NÉGOCIATION DE CES CONTREPARTIES

- Ce régime protecteur peut résulter :
 - d'un **accord collectif** (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) ;
 - d'un **accord territorial** ;
 - voire, à défaut d'accord, pour les établissements de moins de 11 salariés, **d'une décision de l'employeur approuvée par la majorité des salariés.**

LA DYNAMIQUE DES ACCORDS EST ENCLENCHÉE

- Deux accords de branche, de nombreux accords d'entreprise, notamment dans les grands magasins, ainsi que dans de grandes enseignes ont été conclus.
- Deux éléments notables :
 - la **diversité des organisations syndicales signataires** ;
 - et la **variété des mesures prévues par les partenaires sociaux**.

SUR LES COMPENSATIONS, NOTAMMENT SALARIALES, PRÉVUES PAR LA LOI

- La **rémunération est très souvent doublée** et s'y ajoute fréquemment une contrepartie sous forme de repos compensateur.
- Dans un esprit plus incitatif, certains accords prévoient l'octroi d'une prime forfaitaire liée à un certain nombre de dimanches travaillés dans l'année.

SUR LES ENGAGEMENTS EN TERMES D'EMPLOI

- Outre **les créations nettes d'emploi**, on observe des engagements visant à :
 - augmenter, en priorité, le niveau d'emploi des salariés à temps partiel ;
 - privilégier, en cas d'embauche, le CDI ;
 - favoriser le recrutement des personnes en difficulté ou souffrant d'un handicap.

SUR LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE GARDE

- Cette prise en charge est soit forfaitaire ou à hauteur des frais engagés, dans la limite d'un plafond annuel, pour les enfants jusqu'à 12 ans, voire 16 ans (ou plus en cas de situation de handicap).

SUR LA CONCILIATION DE LA VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

- Dans un souci de préserver la vie personnelle, **certains accords prévoient un plafonnement, par salarié, du nombre de dimanches travaillés par an.**
- Souvent, un **entretien annuel spécifique** est dédié à cette question.
- Les contraintes de transport des salariés peuvent être prises en compte lors de l'élaboration des plannings des dimanches.

SUR LES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DU VOLONTARIAT

- Le **principe du volontariat est systématiquement affirmé** et l'une des modalités de l'exercice de celui-ci est l'organisation de la réversibilité du choix du salarié, sous réserve d'un délai de prévenance variable (15 jours à 3 mois), pouvant être raccourci en cas de motif impérieux.