

Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE**  
**ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 15 JANVIER 2016

RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

NOR : ASET1650292M

IDCC : 567

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2015-990 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, à condition que les contreparties et les garanties pour les salariés en soient fixées par un accord collectif.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ne sont pas favorables à la généralisation du travail dominical. Le repos hebdomadaire est en effet donné le dimanche sous réserve des dispositions légales qui permettent d'y déroger.

Les partenaires sociaux constatent toutefois que l'ouverture dominicale des commerces situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques et les zones commerciales et les gares représente une opportunité de développement économique et commercial dont les retombées sociales, en matière d'emploi et de rémunération, peuvent être réelles.

Ils souhaitent donc 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.

Enfin, les partenaires sociaux réitèrent 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.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable pour les salariés affectés à des activités de commerce de détail dans les établissements entrant dans le champ de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

Il s'applique, pour les salariés des établissements concernés, dans les seules situations de dérogations au repos dominical dans le cadre des dispositions des articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6 du code du travail.

## **Article 2**

### *Caractère impératif et mise en œuvre*

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, un accord collectif de niveau inférieur ne pouvant y déroger.

Les établissements concernés pourront dans les cas prévus par la loi mettre en œuvre directement les prescriptions de cet accord, après information et consultation des représentants élus du personnel, s'il en existe, ou, à défaut, information préalable des salariés.

## **Article 3**

### *Engagement en matière d'emploi*

Les ouvertures dominicales rendues possibles par la législation et par le présent accord collectif doivent générer une création de 100 emplois, directs ou indirects, ce qui représente au moins 16 % des effectifs affectés à la vente.

Une note en annexe présente de manière indicative le contexte permettant d'estimer ces créations d'emplois.

## **Article 4**

### *Volontariat*

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.

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.

Chaque année est arrêté pour chacun des salariés un nombre de dimanches pour lesquels les salariés peuvent faire valoir par écrit un droit d'indisponibilité exceptionnelle de travail le dimanche, moyennant un délai de prévenance de 15 jours, sauf événement exceptionnel imprévisible. A défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, ce dernier pourra faire valoir son indisponibilité jusqu'à trois dimanches par an, avec un délai de prévenance de 1 mois.

Les entreprises veilleront à répartir les dimanches travaillés entre les différents salariés volontaires sur la base de critères objectifs.

### **Article 4.1**

Le contrat de travail des salariés dont le contrat initial prévoit le travail habituel le dimanche intègre précisément cette sujétion particulière, à la différence des salariés travaillant habituellement en semaine pour lesquels le travail le dimanche n'était pas envisagé lors de la conclusion de leur contrat de travail.

Pour les salariés dont le contrat prévoit le travail habituel le dimanche, le fait de travailler le dimanche constitue une modalité normale de l'exercice de leur fonction contrairement aux salariés travaillant habituellement la semaine pour lesquels le repos dominical est de droit.

Sont considérés comme des salariés dont le contrat de travail prévoit le travail habituel du dimanche tous les salariés embauchés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche.

Ces salariés bénéficient d'une priorité d'affectation à un emploi correspondant à leur catégorie d'emploi, à leur qualification ou un emploi équivalent et ne comportant pas de travail habituel le dimanche. Pour bénéficier de cette priorité, ils en font la demande écrite préalable à l'employeur.

## **Article 4.2**

Sont considérés comme des salariés travaillant habituellement la semaine, les salariés dont la répartition contractuelle ou effective de l'horaire de travail sur la semaine, le mois ou l'année ne prévoit pas le travail habituel du dimanche, quels que soient la nature de leur contrat de travail, leur durée du travail et leurs horaires de travail.

Chaque année, un plafond du nombre de dimanches travaillés est arrêté individuellement avec chacun de ces salariés. Ce nombre, qui ne pourra excéder 26 dimanches la première année, pourra être renouvelé par tacite reconduction, d'année en année.

Un droit de rétractation global est par ailleurs ouvert durant l'année aux salariés qui ne souhaitent plus travailler le dimanche moyennant un délai de prévenance de 3 mois.

## **Article 5**

### *Contreparties*

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 jour, 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. Elle ne se cumule pas avec les majorations dues au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires ou d'heures de travail un jour férié. Elle se cumule donc en revanche avec celle due en cas de travail de nuit.

Elle ne se cumule pas avec celle prévue à l'article 12 de la convention collective, ayant même cause et même objet.

Le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un commun accord que tout ou partie de la majoration de rémunération prend la forme d'un repos compensateur rémunéré d'une valeur équivalente. Un document écrit matérialise cet accord en visant les montants et durées concernés.

## **Article 6**

### *Conciliation vie professionnelle et vie personnelle*

Chaque salarié bénéficie sur sa demande de 20 semaines par an au moins comportant 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs.

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, les signataires rappellent que les dérogations au repos dominical visées par le présent accord n'ont pas pour effet de déroger aux obligations issues du code du travail relatives aux durées maximales de travail quotidiennes de 10 heures et hebdomadaires de 48 heures.

## **Article 7**

### *Garde d'enfants*

Les frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans seront pris en charge par l'employeur pour les heures de garde du dimanche induites par le travail dominical.

Cette prise en charge sera effective, sur justificatif, dans la limite de 80 % des frais et de 1 830 € par an et par salarié.

## **Article 8**

### *Transport*

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 à son domicile.

## **Article 9**

### *Suivi*

Un bilan de l'application du présent accord, notamment en termes d'emplois, sera présenté deux fois par an devant les partenaires sociaux représentatifs de branche, réunis en commission de suivi. Ce bilan fera un état des lieux des emplois créés, de leur nature et de leur nombre, au regard du nombre de dimanches effectivement travaillés, ainsi que du nombre réel de dimanches travaillés.

Au vu de ce bilan, les signataires pourront décider de réviser le présent accord pour en tenir compte.

Les partenaires sociaux pourront examiner un premier bilan avant ces échéances si des raisons objectives le nécessitent.

## **Article 10**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Fait à Paris, le 15 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FFBJOC.

### **Syndicats de salariés :**

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

## ANNEXE

### ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI

---

Un recensement des points de vente concernés par un travail dominical potentiel dans le cadre des zones touristiques et touristiques internationales les plus connues permet d'estimer le potentiel en termes de création d'emplois directs et indirects induits par une ouverture le dimanche.

Le tableau ci-joint fait apparaître cet inventaire non exhaustif par entreprise ou groupe d'entreprises.

Le recensement s'est fait à partir des groupes ou des entreprises adhérentes à l'union française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et relevant du champ d'application de l'accord soit par le code NAF, soit en application de l'article 2 de la convention collective.

N'ont pas été recensées les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective BJOC, n'adhérant pas à l'organisation professionnelle, et susceptibles de faire des ouvertures le dimanche.

Le chiffre de 100 emplois est la résultante de deux critères :

– emplois directs :

– une remontée de la part des magasins concernés indique que l'effectif affecté à la vente devrait s'accroître d'au moins 10 % pour permettre d'ouvrir un jour supplémentaire, le dimanche : nouvelles embauches pour assurer la nouvelle amplitude, extension des horaires de travail du personnel à temps partiel, etc. ;

– emplois indirects (par ailleurs, 10 % de cet accroissement induirait aussi des créations d'emplois) :

– en ce qui concerne les boutiques ouvrant le dimanche : augmentation des besoins au niveau des services logistiques et de sécurité : augmentation du poste d'agents de sécurité, et de surveillance, augmentation de l'amplitude d'ouverture des centres logistiques internes pour la fourniture des produits ;

– chez les fabricants, ateliers français fournissant les produits, étant souligné que la majorité des groupes concernés par l'ouverture du dimanche font appel aux ateliers français et parisiens pour produire les bijoux vendus ; ainsi, l'augmentation de l'activité liée à la distribution va interférer directement sur les capacités de production des ateliers fournisseurs.

Ce potentiel d'accroissement, ainsi estimé à 100 créations de postes, est fondé sur une hypothèse d'ouverture de plusieurs dimanches par an en moyenne, bien au-delà des 12 dimanches du maire rendus possibles aujourd'hui.

Un bilan au bout de 1 an d'application de l'accord permettra de constater l'engagement en matière d'emploi, ainsi que les caractéristiques des emplois créés (CDI, CDD, temps plein, temps partiel...) en fonction de plusieurs critères :

– le nombre de dimanches effectivement travaillés ;

– les zones concernées ;

– la dynamique économique touristique induite par les nouvelles dispositions.

**Périmètre estimatif des entreprises entrant dans le champ d'application BJOC,  
non exhaustif 104 points de vente, 620 vendeurs, 100 créations d'emploi.**

ENTREPRISES	LIEU	NOMBRE de points de vente	NOMBRE de salariés
LVMH : Fred, Chaumet, Bulgari...	Paris/Grands magasins/Cannes/Saint-Tropez	21	119
Richemont : Cartier, VCA, Piaget, Montblanc...	Paris/Grands magasins/Cannes/Saint-Tropez	40	374
PPR Kering : Boucheron	Paris/Grands magasins/Cannes	5	38
Korloff	Paris/Lyon/Strasbourg	3	8
Monnaie de Paris	Paris	1	6
Poiray	Paris	3	8
OJ Perrin	Paris	2	2
Mellerio	Paris	1	5
Harry Winston	Paris/Cannes	3	8
Mauboussin	Paris/Antibes	4	10
Christofle	Paris	4	10
Capet	Paris	1	2
Messika Group	Paris	2	2
Christian Bernard Group	Paris	1	2
Vangelder	Paris	1	2
SARL Philippe Tournaire	Paris	2	2
Mikimoto	Paris	1	4
Compagnie des arts de la table/Hermès maison	Paris	1	4
Arthus Bertrand	Paris	4	10
Murat	Paris	2	2
Goossens Paris	Paris	2	2
Total		104	620