

FEDERATION DES ENSEIGNES
DE L'HABILLEMENT (FEH)
13, rue Lafayette
75009 PARIS

Paris, le 11 juillet 2017

Lettre recommandée A/R

Objet : Opposition à «L'ACCORD RELATIF A LA DEROGATION AU REPOS DOMINICAL» du 4 juillet 2017

Monsieur le Président,

Nous faisons suite au courrier recommandé en date du 6 juillet 2017, reçu le 10 juillet 2017, nous notifiant la signature le 4 juillet 2017 de l'accord de la branche relatif à la dérogation au repos dominical.

En application des dispositions de l'article L 2232-2 du code du travail, notre Organisation syndicale, la FEC CGT FO entend exercer son droit d'opposition afin de préserver les intérêts des salariés de la branche aux motifs ci-dessous :

Non-respect de l'obligation de loyauté :

- Les règles de la négociation collective et plus particulièrement l'obligation de loyauté n'ont pas été respectées et des négociations ont été menées en dehors des réunions plénières de la CMP, sans que toutes les organisations syndicales représentatives dans la branche n'aient été informées et qu'elles n'aient été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature.
- En effet, c'est par les médias que nous avons appris l'existence d'un «accord relatif à la dérogation au repos dominical» qui aurait été signé au sein de la branche «maisons à succursales de vente au détail d'habillement» par la CFDT et la CFTC.

D'un point de vue sociétal :

- Contrairement à la convention 106 de l'OIT, la remise en cause du seul jour de repos commun est un recul social majeur aux multiples conséquences sur les salariés déjà soumis à une importante flexibilité horaire et sur la Société.

Tout d'abord sur la santé des salariés, dont il est prouvé et admis que les horaires atypiques et décalés sont néfastes. Les femmes étant là encore plus touchées par cette flexibilité imposée, c'est ce qui ressort du rapport du Haut Conseil à l'égalité (HCE) intitulé « La santé et l'accès aux soins : Une urgence pour les femmes en situation de précarité ».

Les femmes occupant des emplois à temps partiel, non qualifiés, avec des contrats instables, une pression temporelle,... sont fortement touchées par les maladies professionnelles, les accidents de travail et de trajet.



Il en va de même pour le partage entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés, que l'on prive d'une vie de famille et citoyenne normale. Ces extensions d'horaires sont facteurs d'inégalités.

Les salariés du Commerce, à force de textes dérogatoires, se voient de plus en plus priver du droit de se reposer le Dimanche. Il n'y a aucune utilité d'ordre public à ouvrir les magasins le dimanche. Aucune raison sociale et/ou économique, ne justifie ces ouvertures, bien au contraire.

L'ouverture des magasins le dimanche :

- Favorise la destruction du commerce de proximité indépendant qui ne peut résister face aux grandes enseignes qui ouvriraient 7 jours sur 7 ;
- Favorise la désertification des centres villes et des quartiers, par la fermeture des magasins de proximité.

Si, aujourd'hui, l'extension des horaires se généralise dans le commerce, secteur qui joue un véritable rôle de laboratoire social, c'est une déréglementation des horaires de toutes les professions et de la Société qui est à craindre demain (l'article 2.1 en est d'ailleurs un exemple).

Une fois le travail dominical généralisé, les «opportunités» économiques espérées grâce à cet accord seront extrêmement limitées, voire inexistantes.

En outre, ces extensions d'horaires et leurs contreparties auront un coût qui sera, au final, supporté par les salariés :

- ces extensions entraînent mécaniquement une hausse de la masse salariale liée aux contreparties, et une hausse des frais fixes liés aux coûts de structure des magasins. Le coût financier de cet accord sera directement répercuté sur les conditions de travail des salariés, et sur un défaut d'augmentation des salaires.
- cet accord accentue les inégalités salariales en créant deux types de travailleurs dont la rémunération et les conditions de travail vont être diamétralement opposées.

Malgré les ouvertures du dimanche, TATI, MIM, VIVARTE sont la démonstration que les ouvertures des magasins le dimanche ne favorisent pas l'emploi et la pérennité des entreprises de la branche.

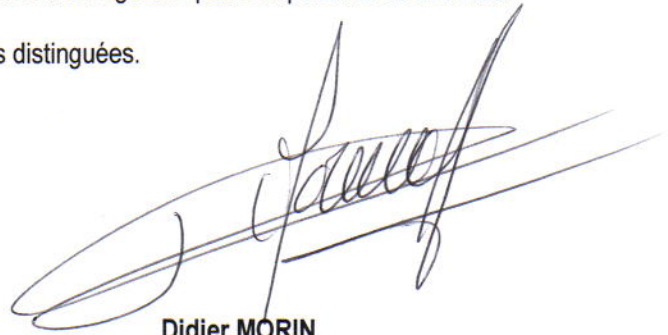
D'un point de vue social et organisationnel :

- L'accord reste extrêmement évasif quant à l'organisation du travail visée et la nature des emplois qui seraient créés (CDD, CDI, temps partiel ou temps plein), à court, moyen et long terme et l'impact sur les emplois existants (article 1.6).
- Par ailleurs, tel qu'il est envisagé, l'accord ne permet ni de garantir le respect du principe du volontariat, ni le droit à une vie de famille normale.
- La réversibilité du volontariat pour les salariés embauchés spécifiquement par les entreprises pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche n'est pas envisagée (article 1.3.3) et les conditions du retour à un emploi de semaine pour les autres n'est pas précisé.
- L'emploi des salariés embauchés spécifiquement par les entreprises pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche n'est pas «garanti» puisqu'il est écrit au 2^{ème} paragraphe de l'article 1.3.4 : *«cette planification pourra toutefois prendre fin sans préavis et unilatéralement en cas de décision de fermeture du magasin par la direction de l'entreprise...»*.
- L'accord crée une discrimination entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel (article 1.3.4 paragraphes 5 et 6) concernant la répartition quotidienne des horaires de travail.
- L'accord crée une nouvelle discrimination (article 1.3.5) entre les salariés concernant les «indisponibilités ponctuelles» et plus particulièrement entre femmes puisque le délai de prévenance serait différent selon que la salariée soit enceinte ou non.



- La création d'un article spécifique (1.3.6) laisse à penser que la mise en œuvre du volontariat pour les responsables et responsables adjoints de magasin pourrait être différente des autres salariés de l'entreprise.
- Les contreparties liées au travail dominical prévues à l'article 1.4.1 sont inférieures à celles prévues au 3^{ème} paragraphe de l'article L3132-25-3 modifié par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 qui prévoit que «...chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.».
- La prise en charge pour la garde d'enfants est dérisoire par rapport au coût réel d'une garde d'enfant le dimanche, ainsi, contrairement aux salariés qui ont la possibilité de faire garder sans frais leurs enfants, les autres parents devront prendre en charge une partie importante de ces frais.

Recevez, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.



Didier MORIN
Secrétaire adjoint de la Section fédérale du Commerce

Copie :

- Fédérations syndicales CGT, CFE-CGC
- Ministère du travail
- Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU - CGTFO

