

L'ouverture dominicale et le travail en soirée sont beaucoup plus encadrés depuis le vote de la loi Macron, en août 2015. Le point sur les dispositions à respecter pour pouvoir ouvrir lors de ses plages horaires.

## Dimanche et soirée, ce que dit la loi

Si la loi Macron, adoptée cet été, a eu le mérite de donner un cadre à l'ouverture dominicale et en soirée, elle génère en pratique des situations difficiles chez les distributeurs : « Elle a encadré les discussions entre la direction et les syndicats et pourrait voir se multiplier les référendums au sein des entreprises. En outre, le maintien des zonages complexifie son application », souligne Hélène Gelas, avocate associée au cabinet CGR Legal, en référence à l'établissement des « ZTI », ces zones touristiques internationales dans lesquelles les boutiques peuvent ouvrir tous les jours.

### ZONES SPÉCIFIQUES

Alors, comment faire lorsque l'on veut élargir les plages d'ouverture ? Les commerces alimentaires peuvent déjà accueillir des clients le dimanche jusqu'à 13 heures. Pour ceux qui souhaitent aller plus loin ce jour-là ou en soirée (jusqu'à minuit maximum), leur magasin doit être situé dans l'une des 12 ZTI parisiennes déterminées par la loi Macron, dans des

### Les conditions d'ouverture



À ce jour, les commerces alimentaires peuvent ouvrir sans accord jusqu'à 21 heures et 13 heures le dimanche.

- **Être situé** dans une Zone touristique internationale (ZTI) ou dans une gare.
- **Mettre en place un accord collectif**, ou mandater un salarié pour les structures de plus de 11 salariés s'il n'y a pas de représentant syndical dans le cadre du travail en soirée.
- **Après signature de l'accord** (collectif puis individuel), majoration de 100 % pour les heures travaillées entre 21 heures et minuit et de 30 % pour le travail dominical (surfaces de plus de 400 m<sup>2</sup>). Et propositions de contreparties : repos compensateur des heures effectuées, prise en charge, au moins en partie, des frais de garde et de transport.

villes sélectionnées pour leur affluence touristique (Cannes, Deauville, Nice, Saint-Laurent-du-Var et Cagnes-sur-Mer) ou dans l'une des 12 grandes gares de France.

Le dirigeant du magasin doit ensuite disposer d'un accord collectif ou territorial. Concrètement, il prend une décision unilatérale qui doit être validée par la majorité de ses salariés, dans le cas où l'entreprise en compte moins de 11. Lors de cette proposition, il doit exposer les compensations envisagées en termes de rémunération, de repos compensateur, de participation aux frais de garde et aux frais de transports.

Au-delà de 11 salariés et sans délégué syndical, les choses se corsent : « Il faut alors recourir à un mode dérogatoire de négociation avec un élu ou un salarié mandaté par une organisation syndicale, ce qui rend le proces-

sus plus lourd », constate Marie-Claire Pottecher, associée chez Fidere Avocats. Après signature, le consentement écrit de chaque salarié doit être recueilli afin de prouver leur volontariat.

En tout état de cause, le dirigeant pourra toujours profiter de la dérogation du maire, qui autorise l'ouverture 12 dimanches par an.

### ACCORD OBLIGATOIRE

S'agissant du travail en soirée, l'adoption d'une décision unilatérale n'est pas envisagée pour les petites structures. La négociation d'un accord prévaut donc. La loi prévoit le versement du double de la rémunération due sur les heures réalisées entre 21 heures et minuit, un repos compensateur équivalent en temps et une prise en charge, au moins partielle, des frais de garde et de transport. ●

JULIE DELVALLÉE

« Pour les structures de 11 salariés et plus sans délégué syndical, il faut recourir à un mode dérogatoire de négociation avec un élu ou un salarié mandaté par une organisation syndicale, ce qui rend le processus plus lourd. »

Marie-Claire Pottecher, associée chez Fidere Avocats

Le conseil de l'avocat



Période estivale, saison de ski... Au moment des fortes affluences, les magasins peuvent avoir recours aux contrats à durée déterminée (CDD) de saisonniers. Précautions à prendre pour cette embauche temporaire.

## Bien remplir le contrat des saisonniers

**A** l'heure où les vacanciers approchent des stations de ski ou des littoraux, les commerces de proximité doivent se préparer. Pour faire face à ce nouvel afflux, le dirigeant du magasin peut choisir de gonfler les horaires de ses salariés et de gérer cette fréquentation croissante par ses propres moyens, comme le fait le Coop de Dolus d'Oléron (17). Il peut aussi recruter du personnel supplémentaire, afin de muscler ses équipes. C'est l'option prise par Alain Hariot, gérant d'un Spar à Golfe-Juan, une station balnéaire de la Côte d'Azur située entre Cannes et Antibes. Pour satisfaire les touristes qui fréquentent en masse cette région attractive dès les premiers rayons de soleil, il emploie, en plus de ses 15 salariés, un ou deux saisonniers en contrat à durée déterminée à partir de Pâques et ce jusqu'au mois de novembre. Ces CDD saisonniers sont soumis à quelques règles, qu'il convient de bien respecter.

### UN CONTENU RIGOREUX

Ce CDD saisonnier ayant la particularité d'être renouvelé tous les ans aux mêmes périodes, il faut tout d'abord s'assurer de



Le surcroît d'activité saisonnier peut conduire des enseignes à recruter des CDD. Leur contrat est régi par des règles précises.

### Les règles à suivre

- **Bien inscrire la date de la mission** (possibilité d'une clause de reconduction tacite), car si la fin du contrat n'est pas respectée, le CDD peut devenir un CDI. En aucun cas, ce contrat ne peut dépasser une durée de huit mois.
- **Inscrire la fonction** pour laquelle le salarié est embauché.
- **Stipuler dans le contrat** la raison de ce recrutement en justifiant le surcroît d'activité.
- **La période d'essai** doit être calculée à raison d'un jour par semaine.
- **Si le contrat dépasse 45 jours** de travail effectif, la visite médicale d'embauche s'avère obligatoire.

bien déterminer et d'indiquer dans le contrat lesdites périodes, mais aussi de justifier « *le motif de ce surcroît d'activité* », prévient Nicolas Chenevoy, associé chez Fidere Avocats. Le risque ? « *Si la date de fin n'est pas respectée, le salarié peut prétendre à un contrat à durée indéterminée (CDI)* », souligne l'avocat. Dans certains cas, le CDD saisonnier n'a pas de terme précis. Ainsi pour les récoltes. Mais quoi qu'il en soit, la durée maximale de ce contrat ne peut pas excéder huit mois. Il est toutefois possible de prévoir une clause de reconduction automatique pour les CDD saisonniers. Le même salarié sera alors prioritaire, d'année en année, pour occuper le poste une fois la saison venue. En plus des dates de la mission et de la justification du motif, la fonction exacte du poste à pour-

voir doit être écrite noir sur blanc. S'agissant de la période d'essai, elle n'excède pas un jour par semaine travaillée. Autre particularité de ce CDD, il n'exige pas d'indemnité de fin de mission, qui représente, pour les CDD classiques, 10% de l'ensemble des rémunérations perçues par le salarié.

Pour Alain Hariot, du Spar de Golfe-Juan, recruter des salariés en CDD pour la saison n'est pas compliqué. Ils doivent, comme les autres employés du magasin, être polyvalents. « *Je recrute des CDD de saison de 35 heures que je gère moi-même. Comme le reste de l'équipe, ils s'occupent, entre autres, de la caisse mais également de la mise en rayon tout au long de la journée et de la réception des commandes* », témoigne le gérant. ●

JULIE DELVALLÉE

« Il est impératif de bien indiquer dans le contrat les périodes de la mission, la fonction à pourvoir et de justifier du motif du surcroît d'activité. »

Nicolas Chenevoy, associé chez Fidere Avocats

Le conseil de l'avocat