

N° DP 24/787

DECISION DU PRESIDENT

AVIS SUR DEMANDE DE L'ENTREPRISE TESLA POUR UNE DEROGATION PREFECTORALE TEMPORAIRE INDIVIDUELLE AU REPOS DOMINICAL 2024

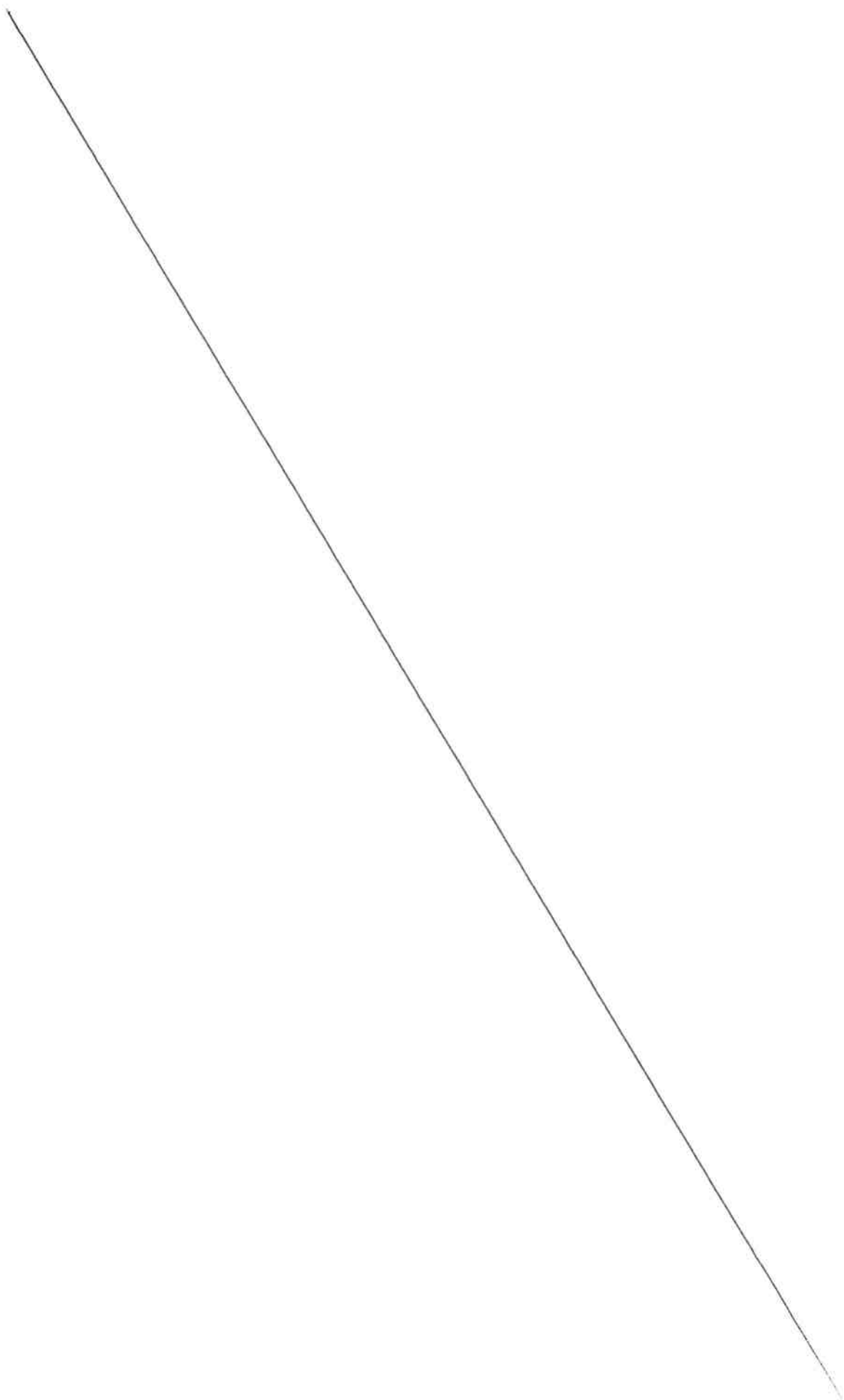
Le Président de la Métropole

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU l'article L.3132-21 du Code du Travail stipulant que l'avis de l'organe délibérant de la Métropole doit être sollicité lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public (dérogation préfectorale temporaire individuelle),

VU le décret n° 2017-1758 en date du 26 décembre 2017 portant création de la Métropole Toulon Provence Méditerranée,

VU la délibération n° 23/05/078 du 4 mai 2023 portant délégations au Président et au Bureau,



VU le courrier du 19 août 2024 de la Direction départementale de l'emploi, du travail, et des solidarités du Var (DDETS 83), ci-annexé, sollicitant l'avis de la Métropole pour une dérogation temporaire au repos dominical concernant la demande exprimée par la société TESLA France à St Ouen afin de faire travailler 10 de ses collaborateurs sur le centre de livraison situé dans la zone portuaire de Brégaillon à La Seyne-sur-Mer,

CONSIDERANT l'article R.3132-16 du Code du Travail stipulant que l'avis de l'organe délibérant de l'EPCI dont est membre la commune sur le territoire de laquelle se situe l'établissement demandeur doit être donné dans le délai d'un mois,

CONSIDERANT que la Métropole n'émet pas de réserve à cette demande de dérogation au repos dominical,

D E C I D E

ARTICLE UNIQUE

DE RENDRE UN AVIS FAVORABLE, à la demande de dérogation préfectorale temporaire individuelle mise en annexe.

La présente Décision sera

- transmise à Monsieur le Préfet
- reproduite sur le Registre ouvert à cet effet
- affiché sur les panneaux destinés à cet effet
- communiquée sous forme de donner acte du Conseil Métropolitain lors de sa prochaine séance

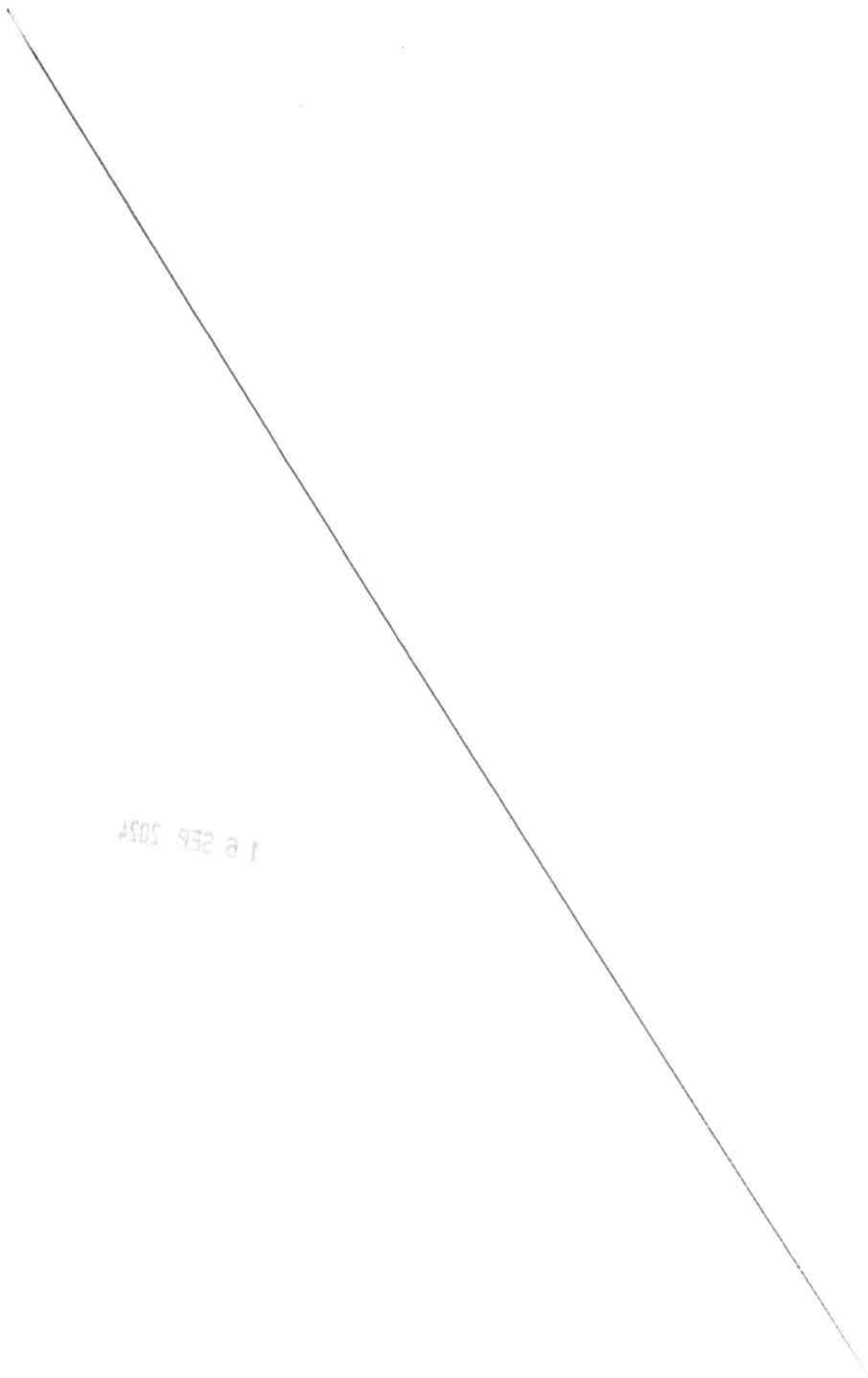
Fait à Toulon, le

16 SEP. 2024

Jean-Pierre GIRAN

Président de la Métropole
Toulon Provence Méditerranée





1 6 SEP 2024



**PRÉFET
DU VAR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction départementale
de l'emploi, du travail
et des solidarités**

Toulon le 19 août 2024

Affaire suivie par : Agnès MASSA
Tél. : 06 51 82 28 84
Mèl. : agnes.massa@var.gouv.fr
Mèl : accord-entreprise@var.gouv.fr

Le Directeur départemental

à

Monsieur le Président
de Toulon Provence Méditerranée
107 bd Henri Fabre
CS – 30536 -
83041 Toulon cedex 09

Objet : Avis sur demande de dérogation à la règle du repos dominical

P.J : Copie de la demande

En application de l'article L.3132-21 du code du travail, je sollicite l'avis de l'organe délibérant de votre EPCI concernant la demande reçue le 16 août 2024, formée par TESLA France SARL sise 150 boulevard Victor Hugo – 93400 St Ouen sur Seine, pour le **compte** de l'établissement sis 55 allée de la Broquette – 13170 – les Pennes Mirabeau et dont le lieu de l'intervention se situe zone portuaire de Brégaillon – 83500 – la Seyne sur mer,, visant à bénéficier d'une dérogation au repos dominical de ses salariés sur le fondement de l'article L.3132-20 du code du travail (dérogation préfectorale temporaire individuelle).

Conformément à l'article R.3132-16 du code du travail, l'avis des conseils municipaux doit être donné dans le délai d'un mois. J'attire votre attention sur le fait que cette échéance ne prolonge pas le délai de deux mois à compter de la réception de la demande dont je dispose pour rendre une décision.

En conséquence et afin d'éviter que ce dossier ne fasse l'objet d'une décision implicite de rejet, je vous saurai gré de bien vouloir m'adresser cet avis et vos éventuelles observations afin qu'ils me parviennent **avant le 19 septembre 2024**

Dans l'hypothèse où votre conseil municipal ne serait pas en capacité de donner son avis dans le délai réglementaire, je vous saurai gré de bien vouloir me communiquer la date de la prochaine session du conseil municipal suivant la réception du présent courrier et de me transmettre son avis dès que celui-ci sera rendu.

Vous trouverez ci-joint copie de la demande formée par l'entreprise TESLA France SARL

Pour le Préfet et par délégation,
Pour le Directeur départemental et par
subdélégation,
Le Directeur du travail
Chef du Service Appui et Relations du travail

Emmanuel JOLY



TESLA FRANCE

DDETS du Var, CS 31 209
83070 TOULON CEDEX

Saint Ouen Sur Seine, le 16 août 2024

Objet : Demande exceptionnelle d'ouverture d'établissement pour le dimanche 29 septembre 2024

Lettre adressée par courriel

Madame, Monsieur,

La société Tesla France SARL, employant à ce jour près de 700 salariés dans toute la France, et ayant pour activité principale le Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers (APE : 4511Z), faisons face à une variation cyclique de nos ventes au cours de cette année 2024.

Le cycle des offres commerciales au sein de Tesla, incite notre clientèle à consommer davantage sur la fin des trimestres. Pour ce trimestre, nous anticipons que les livraisons devraient perdurer au-delà du 15 septembre 2024 et ce jusqu'au dernier jour du trimestre. En moyenne, nous enregistrons 25% de livraison supplémentaire sur les fins de trimestre.

Il est précisé, que certaines offres commerciales ne sont effectives pour les clients que si les véhicules sont payés et livrés avant la fin du trimestre. Aussi, pour votre parfaite information, nos offres commerciales sont dépendantes des décisions législatives quant au bonus écologique ou autre avantage des véhicules électriques.

Si nous mettons tout en œuvre, pour anticiper le flux de livraisons et nous assurer du temps de repos de nos collaborateurs, certains éléments variables externes à la société peuvent également impacter les plannings de livraison qui créent de l'insatisfaction clientèle et un non-respect de nos obligations contractuelles (ex : retard de livraison de véhicules du fait d'un blocage entre les frontières allemandes et françaises au niveau de la SNCF en 2024Q2).

Aussi, dans l'hypothèse de livraisons tardives des véhicules le samedi 28 septembre 2024, certains collaborateurs volontaires chargés des livraisons auront besoin d'un jour supplémentaire pour préparer et livrer les véhicules dans les temps.

TESLA

Tesla France S.à r.l.
150 boulevard Victor Hugo
93400 Saint Ouen Sur Seine
France



Dans ce contexte et sur avis favorable de nos élus qui comprennent nos enjeux, nous sollicitons votre autorisation de pouvoir ouvrir à titre exceptionnel notre centre de livraison situé à la Zone Portuaire de Brégaillon, 83500 La Seyne-sur-Mer.

Cette demande concerne le dimanche le 29 septembre 2024.

Les horaires d'ouverture au public seraient de 9h00 à 18h00 avec 1h de pause accordée aux salariés par roulement.

Une ouverture de ce site pour le dimanche souhaité nous permettrait de :

- Lisser la charge de travail de nos salariés tout au long de la semaine pour leur éviter de grosses amplitudes horaires et du travail tardif sur les autres jours de la semaine ;
- Avoir une meilleure gestion des flux de clients et de véhicules sur site, afin de garantir les conditions d'accueil, de circulation et de sécurité aussi bien pour les salariés que pour la clientèle ;
- Offrir plus de créneaux de livraison à nos clients, sachant que :
 - o La plupart de nos clients qui sont des particuliers et ne résident pas nécessairement dans le département du lieu de livraison, sont souvent plus disponibles les weekends pour réceptionner leur véhicule ;

Les activités exercées par nos salariés sur ce site sont :

- Accueil et renseignement clients ;
- Tâches administratives (impression et signature de documents, etc.) ;
- Livraison de véhicule aux clients ;
- Et le cas échéant, support technique et préparation des véhicules

Conformément à ce que prévoit la Convention Collective Nationale de l'Automobile (1090) dont relève Tesla France :

- Le travail dominical repose sur le volontariat des salariés. La direction de l'entreprise s'engage à recueillir préalablement leur volontariat par écrit,
- Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction voire d'un licenciement pour avoir refusé de travailler le dimanche ;
- Chaque salarié volontaire bénéficiera d'un jour de repos compensateur à prendre dans les 15 jours précédents ou suivants le dimanche travaillé, ainsi que d'une majoration à 100% de sa rémunération brute pour le temps de travail effectué le dimanche.

Nous restons à votre entière disposition pour tout complément d'information concernant notre demande :

T E S L A

Tesla France S.à r.l.
150 boulevard Victor Hugo
93400 Saint-Ouen-Sur-Seine
France



- **Via email** : layad@tesla.com (HR Partner); et Clemence de Saint Aubin cdesaintaubin@tesla.com ; HR lead Market
- **Par courrier** : Tesla France, Service Ressources Humaines, 150 boulevard Victor Hugo, 93400 Saint-Ouen Sur Seine;
- **Par tél** : 06 49 84 46 97;

Compte-tenu du caractère exceptionnel de notre demande et des délais auxquels nous sommes contraints, nous vous serons reconnaissants de nous faire un retour dès que possible. Nous vous remercions d'avance pour toute l'attention que vous porterez à notre demande.

Dans l'attente d'une suite que nous espérons en notre faveur, nous vous prions de recevoir Madame, Monsieur nos hommages les plus respectueux.

Pour la Société,
Louisa AYAD
HR Partner

T E S L A

Tesla France S.à r.l.
150 boulevard Victor Hugo
93400 Saint Ouen Sur Seine
France



**PRÉFET
DU VAR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction Départementale
de l'Emploi, du Travail
et des Solidarités**

FORMULAIRE DE DEMANDE DE DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

L'article L.3132-3 du Code du travail pose le principe général du repos dominical des salariés.

En application de l'article L.3132-20, le Préfet peut accorder à titre individuel et temporaire une dérogation aux établissements qui peuvent établir que le repos simultané de tout le personnel serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

Afin de permettre l'instruction d'une demande de dérogation au titre de l'article L.3132-20, le demandeur est invité à renseigner le présent formulaire et à le retourner un mois et 8 jours avant le premier dimanche faisant l'objet de la demande.

Celui-ci permettra de procéder aux consultations prescrites par l'article L.3132-21.
En cas d'envoi tardif, la demande ne sera pas instruite.

DÉNOMINATION DE LA SOCIÉTÉ : TESLA France SARL

ENSEIGNE DE L'ÉTABLISSEMENT :

ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT : 55 ALLEE DE LA BROQUETTE - 13170 LES PENNES-MIRABEAU

DATES SOLLICITÉES : 29 septembre 2024

LIEU DE L'INTERVENTION : Zone Portuaire de Brégaillon, 83500 La Seyne-sur-Mer

L'autorité compétente pour prendre la décision de dérogation au repos dominical est celle du lieu d'intervention des salariés que la société souhaite faire travailler le dimanche, y compris en l'absence d'établissement.

NATURE DE L'ACTIVITÉ	
Code NAF Indiquer précisément l'activité de l'établissement	4511Z
Convention collective relative à l'activité exercée dans votre établissement Préciser son intitulé	Services de l'automobile 090

EMPLOI	EFFECTIF TOTAL	DONT MOINS DE 18 ANS
1° Combien l'établissement occupe-t-il habituellement de salariés ?	47	
2° Quel est le nombre de salariés occupés en semaine qui seraient appelés à travailler le dimanche ?	10	
3° Est-il envisagé de recruter du personnel pour l'exécution du travail du dimanche ? (1) - à temps plein - à temps partiel	Non	

(1) Préciser la forme du contrat :
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée

HORAIRES	
Répartition actuelle de la durée du travail (quotidienne et hebdomadaire)	39h30 pour les salariés agents de maîtrise Et 218 jours pour les salariés cadres au forfait jours
Horaire qui serait pratiqué le dimanche	09h00 - 18h00
Activité du personnel qui travaillerait le dimanche	Livraison de véhicules
Modalités d'octroi du repos hebdomadaire obligatoire durant la semaine concernée <i>La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, Chaque salarié doit bénéficier, au cours de la semaine, d'un jour de repos hebdomadaire (24 heures auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures)</i>	Type text here

CONTREPARTIES	
<p>De quelles contreparties et garanties bénéficieraient les salariés appelés à travailler le dimanche</p> <p><u>- majoration de rémunération ?</u></p> <p>- taux ?</p> <p><u>- repos compensateur ?</u></p> <p>- taux ?</p> <p>Modalités d'attribution ?</p> <p><u>-autres ?</u></p>	<p>JOINDRE IMPÉRATIVEMENT</p> <p>- l'accord collectif fixant les contreparties accordées aux salariés appelés à travailler le dimanche, qui doit en outre comporter des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté,</p> <p>OU à défaut :</p> <p>- la décision unilatérale de l'employeur fixant les contreparties accordées aux salariées et comportant des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficultés ou de personnes handicapées,</p> <p>- le procès-verbal des résultats du référendum d'approbation de la décision unilatérale par le personnel concerné,</p> <p>et le procès verbal de consultation du CSE de la décision unilatérale,</p>
Le personnel appelé à travailler le dimanche est obligatoirement volontaire (L3132-25-4)	L'accord des salariés doit être donné par écrit,
Avis de Comité Social d'Entreprise	<p>JOINDRE IMPÉRATIVEMENT</p> <p>- Le PV de consultation du CSE</p>

MOTIVATIONS	
<p>Motifs invoqués à l'appui de la demande de dérogation (à détailler)</p> <p>Quel serait le préjudice au public si l'activité n'avait pas lieu le dimanche ?</p> <p>En quoi l fonctionnement normal de l'établissement serait-il compromis si l'activité n'avait pas lieu le dimanche ?</p>	<p>CF lettre annexe la demande</p>

« Certifié sincère et véritable »

le (date) : le 16 août 2024

Signature :



NOM, prénom et qualité : Louisa AYAD- HR Partner

Numéro de téléphone : 0649844697

Adresse courriel ; layad@tesla.com

Ce document est à adresser en 2 exemplaires à l'adresse suivante :
DDETS du Var, CS 31 209 – 83 070 TOULON CEDEX,
ou à adresser par courriel : ddets-accord-entreprise@var.gouv.fr



TESLA FRANCE

Société à **responsabilité** limitée au capital de 20.000 euros
Siège social : 103 route de Mantes 78240 Chambourcy
524 335 262 R.C.S. Versailles

ACCORD D'ENTREPRISE CONCLU AVEC LA SMVSO-CFDT (ORGANISATION SYNDICALE REPRESENTATIVE)

ENTRE

Tesla France SARL dont le siège social est situé 103 route de Mantes – 78240 Chambourcy, représentée par Mme **Anne-Laure** Sacquet en sa qualité de HR Partner Sales (France),

ET

Guillaume Egea, Cadre Technique d'Atelier (WorkShop Supervisor), membre du syndicat SMVSO-CFDT

PRÉAMBULE

Tesla France a souhaité adapter la disposition de la Convention Collective de l'Automobile sur le nombre maximum de dimanches travaillés par salarié (Vente).

Ce souhait d'adaptation fait suite à un besoin de la part de Tesla France (et plus précisément l'équipe Marketing) d'une part, et des équipes de vente qui souhaite travailler plus de 5 dimanches par an.

Lors des échanges avec le CSE, Tesla France a rappelé que la règle du dimanche ne serait pas modifiée

- Seuls les volontaires pourront travailler le dimanche
- Le dimanche est payé double
- Le dimanche travaillé doit être récupéré 15 jours avant ou 15 jours après

Extrait du PV de la réunion ordinaire du mardi 9 avril 2019

Anne-Laure Sacquet rappelle que selon la Convention Collective de l'Automobile, les équipes Sales peuvent travailler 5 dimanches par an maximum.

Après une discussion avec les Stores Managers et le Marketing en janvier dernier, il s'avère qu'il serait plus confortable pour toutes les équipes de pouvoir augmenter ce nombre à 10.



Tesla France SARL
103 Route de Mantes
78240 Chambourcy
France



Avis du CSE : unanimité des membres présents pour passer à 10 dimanches travaillés par an pour les Sales

Les élus insistent sur :

- Le volontariat : un salarié ne doit pas être discriminé s'il n'est pas volontaire
Anne-Laure Sacquet rappelle que seuls les salariés volontaires travaillent le dimanche
- L'anticipation des managers
Anne-Laure Sacquet rappelle que les plannings doivent être faits et communiqués 2 à 3 semaines en amont
- La partie « finances » : les élus sont d'accord pour que des salariés travaillent le dimanche si et seulement si financièrement c'est intéressant pour Tesla (ROI)

Préalablement à l'ouverture des négociations, l'employeur a informé, par lettre recommandée avec accusé de réception, les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'association de sa décision d'engager des négociations.

Dans le cadre de la présente négociation, l'employeur et l'Organisation Syndicale **représentative** s'engagent au respect de la règle suivante : élaboration conjointe du projet d'accord par l'employeur et l'organisation syndicale

Article 1. Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique aux équipes de vente (Sales).

Article 2. Contenu de l'accord

Les salariés Sales pourront travailler jusqu'à 10 dimanches par année civile.

La règle pour travailler le dimanche est la suivante :

- Seuls les volontaires pourront travailler le dimanche
- Le dimanche est payé double
- Le dimanche travaillé doit être récupéré 15 jours avant ou 15 jours après

Aucun salarié ne peut être forcé à travailler un dimanche s'il n'est pas volontaire.

Tesla France rappelle que ne pas être volontaire pour travailler un dimanche ne peut faire l'objet d'une sanction, quelle qu'elle soit.

Article 3. Durée - Date d'effet - Agrément

Sous réserve de son agrément conformément à l'article L.2232-12 du Code du Travail, le présent accord prendra effet à compter du 10 juin 2019. A défaut d'agrément, le présent accord sera réputé non écrit.



Tesla France SARL
103 Route de Mantes
78240 Chambourcy
France



Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4. Interprétation

Le présent accord fait loi entre les parties qui l'ont signé.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation.

A cet effet, sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, Tesla France convoquera, dans un délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance du **différend**, une commission composée de 3 membres du CSE et d'autant de membres désignés par Tesla France.

L'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative adoptée par toutes les parties signataires du présent accord.

Article 5. Dénonciation – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. Cette dénonciation sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties à l'accord.

Dans ce cas, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE des Yvelines.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-10 du code du travail une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les 3 mois suivant la date de ce dépôt.

Dans des conditions identiques à la dénonciation, l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord peut également demander à tout moment la révision de certaines clauses.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 6. Validité de l'accord

La validité du présent accord est subordonnée à sa conclusion par Tesla France (en la personne d'Anne-Laure Sacquet) et Guillaume Egea, membre du syndicat SMVSO –CFDT.

T E S L A

Tesla France SARL
103 Route de Mantes
78240 Chambourcy
France



A défaut, l'accord n'est pas valable et sera réputé non écrit.

Article 7. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par l'entreprise en deux **exemplaires**, auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE des Yvelines, un sur support papier signé par les parties et un sur support électronique.

Le dépôt sera accompagné des pièces suivantes:

- d'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières **élections professionnelles** ;
- de l'extrait du PV de la réunion du 9 avril 2019 avec l'avis des membres du CSE

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la **direction** et une copie sera remise au CSE.

Guillaume Egea
SMVSO-CFDT

10 juin 2019

Anne-Laure Sacquet
Tesla France

10 juin 2019

TESLA

Tesla France SARL
103 Route de Mantes
78240 Chambourcy
France

Avis CSE ouverture des delivery hub le dimanche 30 septembre

Jean Christophe Couto <jccouto@tesla.com>

Fri 2024-08-02 12:31

To:Clemence de Saint Aubin <cdesaintaubin@tesla.com>

Cc:WorksCouncil-TMFR <workscouncil-tmfr@tesla.com>

Bonjour Clémence,

Comme convenue trouve ci-dessous le résultat de la consultation CSE concernant l'ouverture des delivery hub le dimanche 30 septembre

Le CSE après une consultation en meeting teams a voté de la façon suivante :

9 membres élus , 5 votant 4 absent

5 membres Favorables

0 membre Défavorable

0 membres ne se prononce pas

Nous avons malgré tout un point de vigilance sur l'organisation de l'équipe registration, quel est le plan pour répondre à la demande d'immatriculation qui sera surement très élevé ce week-end ci précisément.

Jean-Christophe Couto

Secrétaire général du CSE

Email : cse.jccouto@gmail.com / 0660969166



Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.

IDCC

- > 1090

SIGNATAIRES

- > Fait à :

Date de signature de la convention collective : 15 janvier 1981.

- > Organisations d'employeurs :

Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation de l'automobile (CSNCRA) ; Chambre syndicale nationale des électriciens spécialisés de l'automobile (CNSEA) (1) ; Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile (FNCAA) ; Fédération nationale du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle (FNCRM) ; Fédération française de la carrosserie (FFC) ; Chambre nationale du commerce du pneumatique et de l'industrie du rechapage (CNCPIR). (1) Devenue en 1997 : Groupement national des entreprises spécialisées de l'automobile (GNESA).

- > Organisations syndicales des salariés :

Fédération générale de la métallurgie CFDT (1) ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ; Fédération Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Chambre syndicale nationale des voyageurs, représentants et cadres de vente de l'automobile (CSNVA). (1) : Devenue : Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT à partir du 26 mai 1984.

- > Adhésion :

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (14 octobre 1981) ; Syndicat national du contrôle technique automobile (SNCTA) (avenant n° 16 du 23 mai 1990) ; Chambre syndicale du contrôle technique automobile (CSTC) (lettre du 5 novembre 1993) ; Syndicat national professionnel pour la sécurité routière (SNPSR) (lettre du 8 septembre 1999) ; Fédération des commerces et des services UNSA (lettre du 6 décembre 2004). La FPS, par lettre du 16 avril 2012 (BO n°2012-26). La fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS), 109, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris, par lettre du 27 juin 2013 (BO n°2013-30) : Cette adhésion ne concerne que ses membres réalisant plus de la moitié de leur chiffre d'affaires avec le commerce et la réparation de cycles.

CODE NAF

- > 45-11Z
- > 45-19Z
- > 45-20A
- > 45-20B
- > 45-32Z
- > 45-40Z
- > 46-77Z
- > 47-30Z
- > 47-64Z
- > 50-1Z
- > 50-2Z
- > 52-21Z

- > 71-20A
- > 77-11A
- > 77-11B
- > 77-39Z
- > 81-29B
- > 85-53Z
- > 85-59B
- > 95-29Z

En vigueur étendu

Article 1.10

a) Repos journalier

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les journées de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié.

b) Repos hebdomadaire

Principes

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives au minimum, incluant le dimanche.

La demi-journée ou la journée de repos dont les salariés peuvent bénéficier en plus du dimanche est accolée au dimanche, sauf accord contraire entre l'employeur et chaque salarié concerné.

Dérogations permanentes

Dans les établissements visés au 2e alinéa de l'article 1.09 e, qui sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les salariés affectés aux travaux visés à ce titre doivent bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives.

La durée effective et les modalités du repos doivent tenir compte à la fois de la situation et des souhaits des salariés concernés, et des impératifs du service continu à la clientèle. Ces modalités, qui donnent lieu à consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, sont fixées par le contrat de travail.

La rémunération mensuelle doit tenir compte des conditions particulières de travail ainsi déterminées.

Limitation des dérogations temporaires ou exceptionnelles

Ces dérogations ne peuvent être sollicitées ou utilisées qu'en cas de nécessité, pour faire face à un besoin temporaire ou exceptionnel de travail le dimanche.

L'employeur bénéficiaire de l'autorisation administrative individuelle ou collective requise fera appel au volontariat du personnel strictement nécessaire.

Les vendeurs de véhicules ne pourront pas être à la disposition de l'employeur plus de cinq dimanches par année civile.

Garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation accordée par arrêté préfectoral pour une période limitée ouvrira droit, outre le repos prévu par l'arrêté en contrepartie, à une majoration de 100 % du salaire horaire brut de base ou bien, lorsqu'il s'agit d'un vendeur de véhicules itinérant, d'une indemnité calculée comme indiqué à l'article 1.16, s'ajoutant à la rémunération du mois considéré.

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation exceptionnelle accordée par arrêté municipal ouvrira droit, outre un repos d'une durée équivalente pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche considéré, à une majoration ou à une indemnité calculée comme indiquée à l'alinéa précédent.

La suspension du repos hebdomadaire en cas de travaux urgents pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments ouvrira droit à une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base par heure travaillée à ce titre.

Les majorations visées ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

c) Jours fériés

Le 1er Mai est un jour férié et chômé. Le chômage du 1er Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement versée. Les heures de travail perdues en raison du chômage du 1er Mai ne peuvent pas être récupérées.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Autres jours fériés :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération ni entraîner une réduction de la rémunération habituellement versée.

Jours fériés exceptionnellement travaillés

Les heures travaillées à titre exceptionnel un jour férié ouvrent droit à une majoration de 100 % du salaire brut de base. Si les nécessités du service le permettent, cette majoration peut être remplacée par un jour de repos, dont la date est fixée d'un commun accord entre les parties. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

Jours fériés habituellement travaillés

Lorsqu'un, plusieurs ou la totalité des jours fériés autres que le 1er Mai sont habituellement travaillés, ce travail n'ouvre pas droit à majoration de salaire ni repos compensateur.

Dans le cas des établissements qui sont admis à donner le repos hebdomadaire par roulement, l'organisation du travail du personnel concerné est caractérisée par une alternance des périodes de travail et de repos selon un rythme particulier, indépendamment des jours de la semaine.

Lorsque le nombre annuel de jours de repos inclus dans cette alternance est inférieur à celui dont bénéficient les salariés de l'établissement qui chôment les jours fériés, chaque jour férié travaillé ouvre droit à 1 jour de repos pris dans la semaine en cours ou, au plus tard, dans les 4 semaines civiles suivantes.

d) Travail de nuit

1. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué dans la période de 21 heures à 6 heures du matin. Cette période, identique pour tous les salariés, peut toutefois être fixée par l'employeur de 22 heures à 7 heures, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, ou, à défaut, des salariés concernés.

2. Recours au travail de nuit

Le travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité du service à la clientèle dans le cadre de l'activité économique de l'entreprise.

La mise en place du travail de nuit dans une nouvelle entreprise, ou dans une entreprise qui n'y recourait pas auparavant, ne peut être envisagée que pour les salariés qui sont affectés à un service immédiat à la clientèle et à ceux dont la présence de nuit est nécessaire pour assurer la continuité du service.

3. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit :

- tout salarié qui accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif dans la période définie au point 1 ;
- tout salarié qui, au cours d'une année, a accompli au moins 270 heures de travail effectif dans la période définie au point 1, selon les modalités précisées par accord paritaire national.

Les salariés ainsi définis effectuent un travail de nuit, mentionné comme tel dans le contrat de travail, conformément aux articles 2.03 et 4.02 de la présente convention collective, qui imposent la mention de l'organisation du travail dans le contrat de travail.

4. Durée d'activité du travailleur de nuit

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures effectuées dans ou hors la période définie au point 1, et la durée moyenne hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

5. Contreparties en repos pour le travailleur de nuit

Le travailleur de nuit bénéficie, en plus des pauses et des repos journaliers visés à l'article 1.10 a :

- d'un repos compensateur fixé à 1,66 % au titre de chaque heure effectuée pendant la période définie au point 1, pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à celle du salarié ; le bulletin de salaire mentionne le droit du salarié conformément au dernier alinéa de l'article 1.18 a ;

- dans le cas d'une durée quotidienne supérieure à 8 heures en application d'une dérogation visée au point 4, d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement, qui s'ajoute au repos journalier de 11 heures dans les conditions prévues par l'article 1.10 (a et e) ; dans le cas où l'octroi de ce repos n'est pas possible dans ces conditions pour des motifs impérieux de service, un repos équivalent aux dépassements cumulés sur 2 mois sera pris au terme de ces 2 mois.

La pause d'au moins 30 minutes interrompant obligatoirement tout poste de travail d'au moins 6 heures, qui permet au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer, ne peut être fractionnée pour raison de service. Cette pause est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel si le salarié doit rester pendant ce temps à la disposition du client, même si le passage de ce dernier reste improbable.

6. Contreparties salariales pour le travailleur de nuit

Une indemnité de panier, dont le montant est fixé par l'annexe " Salaires minima ", est due à tout travailleur de nuit ayant travaillé au moins 2 heures dans la période définie au point 1 ; cette indemnité peut être affectée au compte épargne-temps.

La rémunération mensuelle du travailleur de nuit, mentionnée au contrat de travail, doit tenir compte des conditions particulières de ce travail. Ainsi, chaque heure de travail effectuée au cours de la plage horaire définie au point 1 ouvre droit à une majoration égale à 10 % du minimum conventionnel mensuel applicable au salarié divisé par 151,66.

7. Affectation au travail de nuit

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé à un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé. Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit, conformément à l'article L. 3122-37 du code du travail, s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante ; ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'employeur doit s'assurer que les salariés affectés à un poste de nuit disposent d'un moyen de transport entre leur domicile et le lieu de travail aux heures de début et de fin du poste.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour toute embauche ou toute affectation au poste de travail dans les conditions indiquées au 1er alinéa du présent point 7, de même que pour l'accès à la formation professionnelle continue, qui devra faire l'objet de dispositions particulières compte tenu de la spécificité d'exécution des tâches confiées aux travailleurs de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur qui imposent notamment une vérification d'aptitude effectuée par le médecin du travail.

La travailleuse de nuit enceinte dont l'état est médicalement constaté peut être affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

8. Salariés autres que les travailleurs de nuit

a) La rémunération du salarié dont le contrat de travail prévoit, conformément à l'article 2.03 ou à l'article 4.02 de la présente convention, qu'il sera amené à travailler au cours de la période de nuit définie au point 1, sans répondre toutefois à la définition du "travailleur de nuit" telle que définie au point 3, doit tenir compte des conditions particulières de travail de l'intéressé.

b) Le salarié dont le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de la période de nuit bénéficie, en cas de travail exceptionnel de nuit et pour chaque heure comprise dans la période de nuit, d'une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base, qui s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

c) Dès lors qu'ils ont travaillé au moins 2 heures dans une période de nuit, les salariés visés au présent point 8 bénéficient de l'indemnité de panier, dans les mêmes conditions que celles indiquées au point 6.

9. Durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail

Pour les travailleurs de nuit définis au point 3, comme pour les salariés définis au point 8, les durées quotidienne et hebdomadaire du travail visées au point 4 peuvent être portées respectivement :

- jusqu'à 12 heures et 42 heures pour assurer la continuité du service dans les stations-service ouvertes 24 heures sur 24 et dans les stations de location de véhicules assurant un service sur la période de nuit ;

– jusqu'à 12 heures et 44 heures pour assurer la protection des personnes et des biens dans les parcs de stationnement, ainsi que pour assurer la continuité du service ou la sécurité des usagers dans le dépannage-remorquage.

e) Conditions d'emploi particulières

Le présent paragraphe institue des dispositions spécifiques en matière d'organisation du travail, qui s'appliquent à certaines catégories de salariés placés dans les conditions d'emploi particulières ; les règles de portée générale concernant les périodes de travail et de repos, prévues par le présent article, demeurent applicables à ces catégories de salariés dès lors que le présent paragraphe n'y déroge pas expressément.

1. Permanences de service

Le service à la clientèle en dehors des heures d'ouverture, notamment dans les activités de dépannage de véhicules, peut nécessiter la mise en place d'une organisation permettant d'offrir ce service à tout instant. Le contrat de travail peut donc comporter une clause d'astreinte.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Pour le calcul de la durée du travail et des éventuelles heures supplémentaires, sont du temps de travail effectif :

- la durée des déplacements effectués dans le cadre des missions exécutées par le salarié ;
- la durée des trajets à partir du domicile du salarié sous astreinte pour se rendre directement sur les lieux d'intervention ou pour y retourner après une intervention, par dérogation à l'article 1.09 a ;
- la durée des interventions sur site.

Les périodes d'astreinte proprement dite ne sont pas du temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. Le salarié est tenu de justifier de la nature, du moment et de la durée des interventions effectuées au cours d'une période d'astreinte, selon les modalités pratiques que l'employeur lui aura préalablement communiquées par écrit.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Les salariés dont le contrat de travail prévoit une clause d'astreinte doivent être normalement assurés de bénéficié, entre chaque période quotidienne de travail, d'un repos au moins égal à 11 heures consécutives. Une compensation en repos devra être donnée d'un commun accord chaque fois que l'interruption entre deux périodes quotidiennes de travail aura été au moins égale à 11 heures, mais non consécutives ; cette compensation devra être plus importante lorsque l'interruption quotidienne sera demeurée au total inférieure à 11 heures.

Les périodes d'astreinte doivent faire l'objet d'une compensation financière, indépendamment du fait qu'elles donnent lieu ou non à des interventions. Cette compensation peut prendre la forme d'une prime mensuelle fixe ou bien d'une prime calculée en fonction du nombre, du moment et de la durée des astreintes effectivement tenues.

La rémunération spécifique des astreintes, leurs modalités (permanence tenue au domicile ou en tout lieu autre que le lieu de travail, contact programmé avec une centrale d'appel...), les conditions de repos journalier et hebdomadaire et les compensations en repos visées ci-avant doivent être indiquées dans le contrat de travail.

2. Convoiement de véhicules

Les salariés embauchés exclusivement pour assurer le convoiement de véhicules travaillent dans le cadre de missions ponctuelles dont le nombre, la durée et la fréquence sont aléatoires. En raison de la nature de l'activité de convoiement et du caractère par nature temporaire des emplois considérés, il est d'usage constant de pourvoir ces derniers par contrats à durée déterminée, conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail.

Ces convoyeurs bénéficient, au terme de leur contrat à durée déterminée, d'une indemnité de fin de contrat égale à 10 % des rémunérations brutes afférentes à ce contrat, sauf en cas de rupture anticipée à leur initiative, de poursuite ou de reprise des relations contractuelles pour une durée indéterminée, de faute grave ou de force majeure.

Dans le cadre d'une limitation des situations précaires, ces salariés, lorsqu'ils ont été amenés à accomplir un nombre significatif de missions de convoiement, doivent pouvoir bénéficier d'une stabilité de leur emploi. A cet effet, l'employeur est tenu de proposer la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, prioritairement sous forme de temps partiel annualisé, lorsque l'engagement du convoyeur pour une nouvelle mission a pour effet de porter à plus de 800 heures la durée du travail accomplie dans l'année civile en cours. Lorsque le convoyeur décline cette offre, son refus d'accomplir cette nouvelle mission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée doit être mentionné dans le contrat à durée déterminée conclu pour l'exécution de cette mission ou dans un document annexé.

3. Gardiennage à temps plein

Les personnels de gardiennage de jour ou de nuit assurant exclusivement et à temps plein des tâches de surveillance et de garde de locaux, d'ouverture et de fermeture de portes ou de barrières, de déplacement de véhicules, de permanence au téléphone et, seulement entre 22 heures et 6 heures, de délivrance de tickets de stationnement et de réception des encaissements sont soumis à un régime d'équivalence.

12/6/23, 12:02 PM

Texte de base : Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile ...

Ces personnels sont rémunérés sur la base de 35 heures pour 43 heures effectuées et, en conséquence, les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs légaux ne s'appliquent qu'au-delà de 43 heures hebdomadaires.

