**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN PLACE**

**DU TRAVAIL DOMINICAL A TITRE EXCEPTIONNEL**

**DU 10 JUILLET 2019**

ENTRE :

- SARL GAÏA, représentée par XXXXX, Directeur des Ressources Humaines

et

- les ORGANISATIONS SYNDICALES Représentatives dans l’entreprise :

pour la C.F.T.C XXXXX, Déléguée syndicale

*d’autre part.*

Il a été convenu le présent accord :

**PREAMBULE**

Dans le cadre de son activité, la société GAÏA peut être amenée à exécuter à la demande de ses clients publics ou privés, dans le cadre de l’exécution de contrats spécifiques, des interventions le dimanche, afin notamment de limiter les conséquences préjudiciables au public.

Le présent accord relatif à l’organisation du temps de travail dans l’entreprise a pour objet de répondre aux obligations définies par la loi du 10 aout 2009 relative au repos dominical.

Il doit ainsi permettre de répondre aux exigences liées à toute demande préalable de dérogation temporaire et exceptionnelle faite auprès des préfectures et d’en simplifier les démarches, tout en posant les principes de gestion et les garanties et contreparties accordées à l’ensemble des salariés de l’Entreprise.

Dans ce cadre, il définit les engagements pris par l’entreprise en termes d’emploi ou en faveur de certains publics en difficultés ou de personnes handicapées, tels que définis par l’article L3132-25-3 du code du travail.

**Article 1 - Principes du repos dominical**

* La semaine de travail est fixée à 5 jours de travail consécutifs du lundi au vendredi,
* le repos hebdomadaire est en principe pris le dimanche, conformément à l’article L 3132-3 du code du travail.

**Article 2 - Les dérogations au repos dominical : conditions de mise en œuvre**

Il est toutefois possible de déroger au principe du repos dominical, notamment lorsqu’il est établi que « le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d’un établissement serait préjudiciable au public »

Ce cas de dérogations prévues aux articles L. 3132-20 et L 3132-25-1 est accordé sur demande expresse auprès des services administratifs compétents (Préfecture - DIRECCTE …)

Dans tous les cas :

* Cette dérogation est temporaire et exceptionnelle, limitée aux circonstances fixées par la loi ;
* Le travail ainsi autorisé le dimanche ne peut s’appliquer qu’au personnel volontaire ;
* Afin de permettre aux salariés de gérer la compatibilité de leur activité avec leur obligations familiales ou personnelles, un délai de prévenance d’un minimum de 7 jours calendaires doit être respecté avant la mise en œuvre du travail dominical autorisé, sauf circonstances exceptionnelles non prévisibles ;
* En aucun cas, le refus du travail exceptionnel du dimanche par un salarié ne peut justifier une sanction ou tout autre décision d’ordre professionnel à son encontre ;
* Tout travail dominical doit faire l’objet d’une validation par la hiérarchie et doit être justifié par des situations exceptionnelles. Il ne peut donc résulter d’un acte volontaire d’un salarié dans l’organisation de son temps de travail.

**Article 3 – Contreparties accordées aux salariés**

Les salariés amenés à travailler exceptionnellement le dimanche bénéficieront d’une majoration de leur rémunération de 100%. Ces dispositions existent conventionnellement pour les Ouvriers (article 5 § 12 de la CCN du 22 avril 1955) et pour les ETAM (article 5 § 8 de la CCN du 12 juillet 1955).

* Les heures ainsi rémunérées sont celles effectivement réalisées le dimanche de 00h00 à 24h00.
* Pour les salariés sous convention de forfait en jours, ce temps de travail exceptionnel sera décompté en journée ou ½ journée et donnera lieu sur cette base à majoration.
* La majoration de 100% des heures du dimanche ne se cumule pas avec les autres majorations éventuelles sauf les majorations relatives aux heures supplémentaires ou heures majorées.
* Les salariés privés de repos dominical bénéficieront d’un repos compensateur équivalent.

**Article 4 – Engagement de l’entreprise**

1. Salariés concernés par le travail dominical exceptionnel

Une attention particulière sera portée lors de l’entretien professionnel aux salariés qui ont été concernés par le travail dominical exceptionnel, dans l’année écoulée. L’objectif est de prendre en compte notamment les problématiques et les situations personnelles de ces salariés.

1. Engagement de l’entreprise en termes d’emploi ou en faveur de certains publics

La société GAÏA développe une politique spécifique envers certains publics en difficultés afin de favoriser leur insertion professionnelle et le développement de l’évolution professionnelle. Elle met ainsi en œuvre un certain nombre d’actions, telles que :

* Tutorat
* Formation de public en difficulté
* Développement des conditions de réponses aux clauses sociales (formation manager, guide des bonnes pratiques…)

La société GAÏA s’est également engagée dans une démarche volontaire de développement de l’emploi des travailleurs handicapés se traduisant notamment par :

* des contrats passés avec des sociétés du secteur protégé,
* la sensibilisation des managers et salariés au thème du handicap
* l’objectif d’intégration de salariés handicapés
* la volonté d’améliorer le maintien dans l’emploi de salariés (aménagement de postes de travail, reclassement en cas d’inaptitude au poste et de handicap …)

La société GAÏA s’engage à poursuivre l’ensemble de ces actions en adaptant les moyens et partenariats mis en œuvre afin de répondre au mieux aux objectifs d’intégration et de développement de la diversité parmi ses salariés.

**Article 5 – Durée et entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera mis en œuvre à compter du 1er janvier 2020 et se substituera alors à l’ensemble des dispositions ayant pu préalablement exister.

**Article 6 – Révision et dénonciation de l’accord**

Le présent accord pourra être révisé, en tout ou partie, à la demande de la Direction de la Société ou de l’une des Organisations Syndicales Représentatives conformément aux dispositions légales en vigueur et sous réserve d’un préavis d’une durée de trois mois.

Cette demande de révision devra être notifiée à chacune des parties et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Cet accord pourra également être dénoncé par la Direction de la Société ou par l’une des Organisations Syndicales Représentatives signataires à tout moment, sous réserve d’un préavis d’une durée de trois mois, conformément aux dispositions de l’article L.2261-9 du Code du travail.

**Article 7. Publicité**

Conformément aux dispositions de l’article L.2231-5-1 du Code du travail, les accords sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Une telle version sera déposée dans les conditions visées à l’article 8 du présent accord.

**Article 8. Notification et Dépôt**

Le présent accord sera notifié par la Société GAÏA à l’ensemble des Organisations Syndicales Représentatives, signataires ou non.

Conformément aux dispositions des articles D.3345-4 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera adressé par la Société GAÏA à la Direction Départementale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) de Bordeaux :

* une version électronique déposée sur la plateforme de télé-procédure,
* une version anonymisée du présent accord pour la publication de celui-ci dans la base de données nationale.

La Société remettra également un exemplaire du présent accord au greffe-secrétariat du Conseil de prud’hommes de Bordeaux.

Fait à Mérignac, le 10 juillet 2019, en 4 exemplaires

**Pour les Organisations Syndicales : Pour la société GAÏA :**

CFTC Le Directeur des Ressources Humaines

XXXXX XXXXX