

**ACCORD RELATIF A
TRAVAIL DU SAMEDI, DU
DIMANCHE, DES JOURS FERIES
ET DE NUIT AU SEIN DE L'UES
APAVE**

ENTRE,

L'UES APAVE, composée des structures juridiques suivantes :

- **Apave SA,**
- **Apave Alsacienne SAS,**
- **Apave Nord-Ouest SAS,**
- **Apave Parisienne SAS,**
- **Apave Sudeurope SAS,**
- **Apave International SAS,**
- **Apave Développement SAS,**
- **Apave Exploitation France,**
- **Apave Infrastructures et Construction France,**
- **Apave NDT,**

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

ET

Les Organisations Syndicales représentatives:

- **La FGMM-CFDT, représentée par son délégué syndical central : Olivier KIEN,**
- **La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central : Olivier LARGE,**
- **Le Syndicat CGT des APAVE'S, représenté par son délégué syndical central : Frédéric JOUANOLOU,**

Dûment mandatés,

PREAMBULE

Un nouvel accord relatif au temps de travail a été conclu au sein de l'UES le 17 novembre 2021. Cet accord a cherché à unifier et mettre à jour le régime existant au sein de l'UES.

Cet accord a entendu offrir un cadre général de décompte du temps de travail adapté aux contraintes de la société tout en permettant aux salariés de bénéficier de jours non travaillés permettant un équilibre entre les temps de travail et personnels.

Ce cadre général doit être complété par l'existence de situation pouvant se rencontrer dans le cadre de l'activité et notamment le travail du samedi, du dimanche, des jours fériés, de nuit.

C'est dans ce contexte que, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES ont décidé de définir les règles applicables au sein de l'UES dans ces domaines.

Le présent accord se substitue donc totalement aux règles, usages et engagements unilatéraux antérieurs ou aux dispositions des accords d'entreprise ou de branche portant sur l'un des domaines traités dans le présent accord.

Sommaire

PREAMBULE	4
TITRE I – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
Article 1 : Périmètre de l'accord	5
Article 2 : Salariés concernés	5
TITRE II – LE TRAVAIL DE NUIT	6
Article 3 : Recours au travail de nuit	6
Article 4 : Période de travail de nuit	6
Article 5 : Majoration pour travail de nuit	6
TITRE III – LE TRAVAIL DU SAMEDI	7
Article 6 : Contreparties au travail du samedi	7
TITRE IV – LE TRAVAIL DU DIMANCHE	8
Article 7 : Recours au travail du dimanche (hors travail en continu)	8
Article 8 : Contreparties au travail dominical	8
Article 9 : Prise en compte de la situation personnelle des salariés	8
Article 10 : Engagement en termes d'emploi	8
Article 11 : Déplacement le dimanche	9
TITRE V – LE TRAVAIL D'UN JOUR FERIE	10
Article 12 : Contreparties au travail les jours fériés	10
TITRE VI – DISPOSITIONS FINALES	11
Article 13 : Période transitoire	11
Article 14 : Commission de suivi	11
Article 15 : Durée et entrée en vigueur	11
Article 16 : Révision	11
Article 17 : Adhésion et dénonciation	11
Article 18 : Notification, Publicité, Dépôt	12

TITRE I – Champ d'application de l'accord

Article 1 : Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'UES APAVE.

Article 2 : Salariés concernés

Entrent dans le champ du présent accord, tous les salariés à temps complet ou à temps partiel, en CDI ou CDD.

Les salariés intérimaires ou mis à disposition pourront également être soumis à ce mode de décompte du temps de travail, en ce qu'il fixe les conditions de travail des équipes au sein desquelles ils sont mis à disposition.

PN⁵ OC
OK

TITRE II – LE TRAVAIL DE NUIT

Article 3 : Recours au travail de nuit

Compte tenu des contraintes qui peuvent résulter du travail de nuit et conformément à la législation, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pour des raisons techniques ou économiques.

La nature même des activités de la société et les contraintes qui y sont attachées peuvent exiger que certains salariés puissent être appelés à travailler en horaire de nuit pour le compte propre de la société mais également dans le cadre des prestations vis-à-vis de ces clients (contraintes organisationnels, techniques, de sécurité...).

Il est précisé parallèlement qu'au regard de l'activité, le travail de nuit n'a vocation qu'à être réalisé, dans la majorité des cas, que de façon exceptionnelle, voire partielle sur la nuit.

Les parties signataires conviennent que, dans ce cadre, il est indispensable, compte tenu de l'activité de la société de pouvoir recourir au travail de nuit afin de permettre l'exécution de certaines tâches qui ne peuvent être effectués pendant les horaires habituels des salariés.

Les dispositions du présent chapitre visent l'ensemble des situations de travail de nuit, hors situation des travailleurs de nuit (notamment dans le cas des salariés travaillant en continu).

Modalités d'organisation :

L'information du recours au travail de nuit devra être transmise aux salariés concernés au moins 7 jours calendaires avant la période prévue. Ce délai de prévenance pourra être réduit à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 4 : Période de travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives, fixée, dans l'entreprise, entre 21 heures et 6 heures. Il est toutefois convenu que toute heure travaillée dans la période comprise entre 21h et 6 heures bénéficie de la majoration prévue à l'article 5 du présent accord.

Article 5 : Majoration pour travail de nuit

Salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures bénéficient d'une majoration de 50% calculée sur le taux horaire du salaire mensuel de base (hors IG), pour toute heure accomplie durant la période de nuit.

Salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Pour les salariés en forfait en jours, la majoration de 50% est calculée sur la valeur de la journée ou la demi-journée de travail effectuée.

TITRE III – LE TRAVAIL DU SAMEDI

Article 6 : Contreparties au travail du samedi

Dans certaines circonstances, des salariés de l'UES Apave peuvent être amenés à travailler les samedis. Si ce jour n'est pas considéré, par la législation notamment, comme un jour de repos hebdomadaire, il ne s'agit pas non plus, au sein de l'UES Apave, d'un jour habituellement travaillé.

Ainsi, les parties se sont accordées pour faire bénéficier au salarié amené à travailler un samedi d'une prime forfaitaire de 30 euros brut pour une demi-journée et 50 euros brut pour une journée complète. Cette prime forfaitaire s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Pour les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année, la journée ou demi-journée de travail effectuée le samedi s'impute sur le nombre de jours travaillés au titre du forfait.

Il est toutefois rappelé que tout travail effectué le samedi par un salarié doit être préalablement validé par son responsable hiérarchique.

Modalités d'organisation :

L'information du recours au travail du samedi devra être transmise aux salariés concernés au moins 7 jours calendaires avant la période prévue. Ce délai de prévenance pourra être réduit à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

7 OC
PN OK

TITRE IV – Le Travail du dimanche

Article 7 : Recours au travail du dimanche (hors travail en continu)

Les salariés doivent en tout état de cause, bénéficier d'un repos hebdomadaire. Celui-ci est normalement pris le dimanche au sein de la société.

Toutefois, dans le cadre des dispositions légales, le salarié peut être amené à travailler le dimanche que cela soit en interne ou pour l'appui des clients. Il doit alors, sauf exception légale, bénéficier de son repos dominical la semaine donnée.

Modalités d'organisation :

L'information du recours du dimanche devra être transmise aux salariés concernés au moins 7 jours calendaires avant la période prévue. Ce délai de prévenance pourra être réduit à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 8 : Contreparties au travail dominical

S'il ne travaille pas de façon habituelle le dimanche, le salarié doit, quel que soit le cadre du recours au travail du dimanche et le nombre de dimanches travaillés, bénéficier d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes :

Salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les heures travaillées un dimanche ouvrent droit à une majoration de 100 % calculée sur le taux horaire du salaire mensuel de base (hors IG).

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires.

Salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Pour les salariés disposant d'un forfait en jours, la journée ou la demi-journée travaillée le dimanche s'impute sur le nombre de jours travaillés au titre du forfait et donne lieu à l'octroi d'une majoration de 100 % de la valeur d'une demi-journée ou d'une journée selon la durée du travail le dimanche.

Article 9 : Prise en compte de la situation personnelle des salariés

Dans la mesure du possible, la société cherchera à privilégier le volontariat pour le travail le dimanche et veillera à ce que les présences au travail le dimanche soient équitablement réparties entre les volontaires en tenant compte de leurs souhaits et de leurs contraintes, au premier chef, familiales.

Cet accord sera matérialisé par écrit.

Article 10 : Engagement en termes d'emploi

Les équipes de l'Apave peuvent être amenées à travailler le dimanche notamment lorsqu'un client l'impose dans un contrat de prestation. Ces prestations sont commandées de manière globale par le client qui n'entend pas passer plusieurs contrats avec des prestataires différents pour les réaliser. Ainsi, la possibilité de recourir au travail le dimanche a pour vocation de répondre à ce type de demande particulière des clients et, par la même occasion, consolider les relations contractuelles existantes, synonyme d'activité et d'emploi pour les établissements de l'UES Apave.

Par ailleurs, si la société était amenée à faire travailler des salariés de façon non exceptionnelle le dimanche, les établissements de l'UES Apave s'engagent à privilégier :

- en cas d'embauche, le recours aux contrats à durée indéterminée plutôt qu'à durée déterminée ;
- des emplois à temps plein en proposant par priorité, en fonction des postes disponibles, des emplois à temps complet au personnel employé à temps partiel.

Article 11 : Déplacement le dimanche

Un salarié de l'UES Apave peut être amené à se déplacer exceptionnellement le dimanche dans le cadre d'un déplacement professionnel. Il est rappelé que dans ce cadre, ce déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et est défini par les dispositions de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 17 novembre 2021.

Toutefois, un salarié amené à se déplacer dans le cadre de son activité professionnelle un dimanche bénéficiera, en plus des dispositions prévues à l'article 5 de l'accord relatif à l'aménagement et organisation du temps de travail au sein de l'UES Apave du 17 novembre 2021, d'une demi-journée de repos qui devra être pris dans les 2 mois suivant son acquisition.

Il est toutefois rappelé que l'entreprise entend privilégier, afin d'éviter notamment des temps de déplacements trop long, le recours à la visioconférence lorsque cela est techniquement possible. De même, tout déplacement pour un motif professionnel un dimanche doit être préalablement validé par son responsable hiérarchique.

TITRE V – LE Travail d'un jour férié

Article 12 : Contreparties au travail les jours fériés

La nature de l'activité peut nécessiter, de manière exceptionnelle, le fait de travailler un jour férié. Dans ce cadre, les parties conviennent des contreparties suivantes :

Salariés dont le temps de travail est décompté en heures :

Les salariés amenés à travailler un jour férié bénéficient d'une majoration de leur salaire. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la majoration est de 100 % du taux horaire du salaire mensuel de base (hors IG), pour les jours fériés (*sauf journée de solidarité*).

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires.

Salariés dont le temps de travail est décompté en jours :

Pour les salariés disposant d'un forfait en jours, la journée ou la demi-journée travaillée le dimanche s'impute sur le nombre de jours travaillés au titre du forfait et donne lieu à l'octroi d'une majoration de 100 % de la valeur d'une demi-journée ou d'une journée selon la durée du travail le dimanche.

Modalités d'organisation :

L'information du recours d'un jour férié devra être transmise aux salariés concernés au moins 7 jours calendaires avant la période prévue. Ce délai de prévenance pourra être réduit à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

TITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

Article 13 : Période transitoire

Le présent accord instaure un régime harmonisé au sein de tous les établissements de l'UES.

Afin de prendre en compte notamment les délais de paramétrage et de mise en œuvre opérationnelle de cette harmonisation, les partenaires sociaux se sont accordés pour continuer à appliquer les modalités et montants de 2021 relatif au travail de nuit, du samedi, dimanche et des jours fériés jusqu'au 31 mars 2022.

Ainsi, les dispositions prévues au sein de cet accord entreront pleinement en vigueur à compter du 1^{er} avril 2022.

Article 14 : Commission de suivi

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application et mise en œuvre du présent accord. Elle pourra notamment proposer toute mesure d'ajustement au regard d'éventuelles difficultés rencontrées.

La commission se réunira tous les 2 mois pendant les six premiers mois de mise en œuvre de l'accord puis 1 fois tous les trois mois sur le second semestre 2022. Sur l'année 2023, une réunion est prévue puis selon les besoins pour les années suivantes.

La commission de suivi sera composée de :

- 2 représentants de la Direction,
- 2 représentants par Organisation Syndicale représentative signataire.

Cette commission se réunira concomitamment à celle prévue au sein de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'UES APAVE.

Article 15 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2022.

Article 16 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision, conformément aux dispositions du Code du travail. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, une négociation devra intervenir 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.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, une réunion interviendra, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 17 : Adhésion et dénonciation

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale représentative au sein de l'Entreprise non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment sous réserve de respecter un délai de préavis de trois (3) mois.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation devra obligatoirement être précédée par l'envoi d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Dans ce cas, une réunion interviendra pendant la durée du préavis pour discuter autour de la possibilité d'un nouvel accord.

La dénonciation sera régie par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail.

Article 18 : Notification, Publicité, Dépôt

La Direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise :

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente,
- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

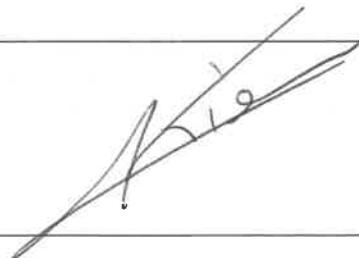
Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.

Fait à Paris, le 30 décembre 2021

Pour l'UES APAVE
Philippe MAILLARD

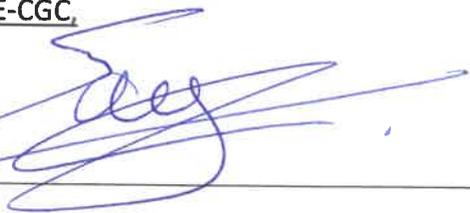


Pour la FGMM CFDT,
Olivier KIEN



Pour la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC,

Olivier LARGE



Pour le Syndicat CGT des APAVE'S,

Frédéric JOUANLOU



