

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TRAVAIL
LE DIMANCHE AU SEIN DE LA SOCIETE GINGER CEBTP

Entre les soussignés

La Société Ginger CEBTP, SAS, dont le siège social est sis 12 avenue Gay Lussac – ZAC Clef Saint-Pierre – 78990 Elancourt,

Représentée par Monsieur Philippe RABUT, Directeur Général,

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT

Représentée par Monsieur Didier VERMET

L'organisation syndicale CGT

Représentée par Monsieur Claude BOUQUARD

D'autre part.

Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a stylized 'R', the second is a stylized 'W', and the third is a stylized 'B'.



Préambule :

A la suite de la dénonciation de l'accord relatif au travail du dimanche, les parties se sont réunies afin de négocier un nouvel accord d'entreprise. Le présent accord se substitue donc à l'ensemble des dispositions de l'accord relatif au travail du dimanche qui avait été signé le 19 décembre 2019.

Dans le cadre de ses activités, mais également pour répondre à des demandes et contraintes particulières de ses clients, la Société peut être amenée à adapter l'organisation du travail en dérogeant à titre occasionnel au repos dominical.

Les parties rappellent que le recours au travail le dimanche doit rester à la marge et donc résulter de nécessités organisationnelles impératives à la continuité de l'activité économique.

Il peut être mis en œuvre, notamment, pour :

- éviter les risques de blocages des marchés ;
- réaliser des interventions nécessairement dominicales afin de permettre aux sociétés clientes d'assurer leurs services sans interruption.

Le présent accord a pour vocation d'encadrer le recours ainsi que la mise en œuvre du travail le dimanche, de rappeler les garanties et contreparties accordées aux salariés.

  



CHAPITRE 1 : TRAVAIL DU DIMANCHE

Les dispositions relatives au travail du dimanche du présent accord sont conclues dans le cadre de l'article L. 3132-25-3 du code du travail qui prévoit que « *les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum* ».

La chapitre 1 du présent accord a vocation à régir l'ensemble des dérogations, de droit ou sur autorisation, dont pourrait bénéficier la Société compte tenu de la législation sur le travail dominical et de ses évolutions éventuelles.

Article 1 – Rappel des principes légaux des obligations légales relatives au repos obligatoire pour l'ensemble des salariés

Le code du travail interdit « *de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine* » et fixe le repos hebdomadaire le dimanche, tout en y admettant certaines dérogations.

Peu important le jour retenu pour le repos hebdomadaire, les salariés ont donc le droit à un repos hebdomadaire de 24 heures minimum, auxquelles s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives (C. trav., art. L. 3132-2).

Ainsi, il est rappelé que :

- tout salarié à l'heure qui travaillera un dimanche devra bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (peu important le jour de la semaine retenu).
- tout salarié soumis au forfait annuel en jours devra également bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Article 2 – Contreparties au travail le dimanche

Les contreparties prévues par l'article 2 du chapitre 1 du présent accord s'appliquent également au travail un jour férié¹.

2.1 Salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les heures ainsi effectuées seront rémunérées avec une majoration de 100% indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

Dès lors que des heures supplémentaires seront effectuées, les intéressés pourront prétendre à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement, conformément aux prévisions de l'accord relatif à la durée et au temps de travail au sein de la société Ginger CEBTP en date du 10 avril 2018.

¹ Les jours fériés visés sont les jours de fêtes légales énumérés par l'article L. 3133-1 du Code du Travail.



2.2 Salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours bénéficieront d'une majoration de 100% de leur rémunération brute de base journalière (correspondant à 1/21.66 de la rémunération mensuelle de base pour une journée entière de travail).

Leur attention est attirée sur le fait que le travail qu'ils pourraient ponctuellement accomplir le dimanche ne doit pas les conduire à dépasser le nombre de jours prévu par leur forfait. En cas de dépassement du nombre de jours prévu par le forfait, conformément à l'accord relatif à la durée et au temps de travail au sein de la société Ginger CEBTP en date du 10 avril 2018, les intéressés bénéficieront d'un repos compensateur ou, s'ils l'ont accepté, d'une majoration de salaire se substituant au repos compensateur – étant rappelé que ledit accord limite à cinq le nombre de jours de repos par an auxquels le salarié peut renoncer moyennant le paiement majoré des journées supplémentaires.

Ces majorations sont destinées à compenser toutes les contraintes occasionnées par le travail du dimanche.

Article 3 – Engagement en matière d'emploi

Le travail ponctuel du dimanche peut contribuer à renforcer l'activité de l'entreprise et à s'affirmer par rapport à la concurrence. Cela doit donc contribuer au maintien des embauches. La Société s'engage en tout état de cause à ce que le travail dominical ne constitue en aucune façon un frein à l'embauche ou au maintien des effectifs.

Par ailleurs, le Groupe Ginger met en œuvre un fonds de dotation. Celui-ci a pour objet de financer directement ou à travers des organismes à but non lucratif, notamment des actions d'intérêt général pour favoriser la diversité et l'égalité des chances. La société Ginger CEBTP s'inscrira pleinement dans cette démarche.

Article 4 – Volontariat et prise en compte de l'évolution de la situation personnelle des salariés

Le travail du dimanche de jour comme de nuit repose sur le volontariat des salariés. L'accord des salariés pour travailler le dimanche ne se présument pas, il devra être formalisé par le salarié. Ainsi, pour chaque dimanche où le salarié serait amené à travailler, ce dernier devra remplir et signer une attestation par laquelle il accepte de travailler le dimanche en question.

Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

La Société prendra également en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical. Ainsi un salarié pourra revenir sur sa décision de travailler un dimanche sous réserve d'en avertir l'employeur au moins trois semaines avant le début de la mission.



Article 5 - Exercice du droit de vote

La Société s'engage à prendre toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote, au titre des scrutins nationaux et locaux, lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.

Par conséquent, dans le cas où un scrutin national ou local serait organisé le dimanche, les horaires de travail des salariés concernés seront adaptés afin que les salariés puissent exercer personnellement leur droit de vote avant ou après leur prestation de travail.

CHAPITRE 2 : LE TRAVAIL DU DIMANCHE/ D'UN JOUR FERIE LA NUIT

Considérant que le fait de travailler la nuit d'un dimanche/un jour férié constitue une contrainte particulière, les parties conviennent d'instaurer une majoration complémentaire des heures effectuées la nuit un dimanche/un jour férié dans les conditions détaillées ci-après.

Article 1. Définition de l'amplitude horaire ouvrant droit à la majoration complémentaire

Les plages horaires retenues pour déterminer les heures de nuit ouvrant droit à cette majoration complémentaire est le dimanche/ un jour férié :

- entre 00h01 et 05h59
- entre 21h et 23h59

Article 2. Majoration complémentaire applicable dans le cadre du travail le dimanche la nuit :

La majoration complémentaire applicable dans le cadre du travail le dimanche/ un jour férié la nuit sera de 25%, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

2.1 Salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les heures de travail effectuées le dimanche/ un jour férié entre 00h01 et 05h59 et/ ou entre 21h et 23h59 seront rémunérées pour chaque heure : avec une majoration de 100 % à laquelle s'ajoutera une majoration complémentaire de 25%, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

2.2 Salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, une demi-nuit de travail (étant entendu qu'une demi-nuit correspond à 4h) effectuée le dimanche/ un jour férié entre 00h01 et 05h59 et/ou entre 21h et 23h59 sera rémunérée avec une majoration de 100 % de la rémunération brute de base journalière correspondant à 1/43.32^{ème} à laquelle s'ajoutera une majoration complémentaire de 25%.



CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Champ d'application :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Ginger CEBTP.

Article 2 : Durée de l'accord et révisions

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à du 01/05/2025.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord dans les conditions légales.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord peut par ailleurs être dénoncé dans les conditions légales.

Article 3 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé via la plateforme de téléprocédure auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi compétente. Un exemplaire papier sera également déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un exemplaire original de cet accord est remis à chaque signataire.

Fait à Elancourt, le 27 mars 2025, en 4 exemplaires originaux.

Pour la Société GINGER CEBTP

Monsieur Philippe RABUT, Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

CFDT, représentée par Monsieur Didier VERMET, Délégué Syndical,

CGT, représentée par Monsieur Claude BOUQUARD, Délégué Syndical