

Accord sur les conditions et les garanties sociales en cas de travail du dimanche des salariés affectés sur les sites

Entre les soussignés

M. Jacques BENOLAUT agissant en qualité de Directeur Général de la société DOCAPOST BPO IS
d'une part,

et,

M. SAADOUNE, M. LOSANGE, M. MANGUE et M. ATTAGNANT délégués syndicaux désignés respectivement par les organisations syndicales CFDT, CGT, CFTC et CGC
d'autre part,

il a été conclu le présent accord.

Préambule

Compte tenu des dispositions légales relatives au principe de repos dominical et visant à adapter des dérogations à ce principe et compte que dans l'exercice de notre activité de prestataire de services auprès de nos clients dont leur activité se poursuit le dimanche de nous pourrions être amenés à assurer certaines prestations, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir pour négocier sur les conditions du travail du dimanche. Cet accord sera applicable donc à partir du moment où le client pour lequel nous exerçons notre prestation a lui-même les dérogations de droit nécessaires pour le travail du dimanche.

Article 1. Salariés concernés

Sont concernés les salariés affectés sur sites pouvant être amenés à travailler le dimanche que ce soit de façon habituelle ou bien exceptionnelle.

Il est interdit de faire travailler le dimanche les jeunes de moins de 18 ans.
Un stagiaire non indemnisé ne pourra pas être présent le dimanche.

Article 2. Principe de base : le volontariat

Le travail du dimanche repose chez Docapost BPO IS sur le volontariat des collaborateurs.

Article 3. Contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche en matière de rémunération

Les heures de travail réalisées le dimanche sont majorées de 25% sur la base du taux horaire brut du collaborateur.

Article 3. Contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche en matière de repos

Afin de pouvoir avoir 2 jours de repos dans la semaine, chaque collaborateur privé du repos dominical bénéficiera d'un jour de récupération quel que soit le volume horaire travaillé le dimanche.

En cas de travail régulier le dimanche, à la demande du collaborateur le jour de repos compensateur sera fixe.

Article 4. Evolution de la situation personnelle des salariés travaillant habituellement le dimanche et maintien temporaire de la contrepartie financière

Le collaborateur travaillant habituellement un dimanche peut, pour des raisons qui lui sont propres, ne plus souhaiter travailler le dimanche. Il devra en informer, par écrit, sa hiérarchie, deux mois à l'avance, ainsi il ne sera plus planifié le dimanche, au plus tard deux mois après sa demande écrite.

Si le collaborateur n'a pas exprimé sa volonté d'arrêter le travail du dimanche mais que celui-ci ne peut plus se poursuivre du fait de la perte du client ou bien de sa réaffectation sur un autre site pour des raisons d'exploitation, le collaborateur conservera les majorations de 25% sur la moyenne de trois derniers mois perçue, sous forme de prime compensatoire. Cette prime compensatoire sera maintenue pendant deux mois.

Article 3 : Date d'application

Les dispositions du présent avenant prendront effet à la date de signature du présent accord.

Les salariés en seront informés par un article du journal interne (Flash Info) joint aux bulletins de paie.

Article 4 : Publicité

Le présent avenant sera déposé auprès de la DIRECCTE d'Ile de France (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du Val de Marne.

Fait à Charenton Le Pont, le 05/09/2013

signataire de l'accord

C G T

CFTC