

**ACCORD D'ENTREPRISE n°2 RELATIF
AU TRAVAIL LE DIMANCHE
DANS LE SECTEUR MOUVEMENT DE L'APF
(annule et remplace l'accord initial du 20 décembre 2001)**

Entre :

L'ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE, dont le Siège National est situé 17 Boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représentée par Anne ETCHEVERRY, Directrice du Pôle Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives :

- La **CFDT**, représentée par Francis LES ENFANT, Délégué Syndical Central ;
- La **CGT**, représentée par Jean Patrick MANDUCA, Délégué Syndical Central ;

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Par accord en date du 20 décembre 2001, l'A.P.F. et les organisations syndicales ont souhaité reconnaître, par un protocole national, la nécessité de développer et d'organiser certains week-end et en particulier le dimanche, des activités associatives en faveur des personnes en situation de handicap en y associant, aux côtés des bénévoles, les salariés des délégations départementales.

En effet, l'absence de soutien associatif et d'accompagnement pour des activités dominicales est préjudiciable aux personnes en situation de handicap qui manifestent à travers l'APF leur volonté d'intégration dans la société en tous lieux et en toutes circonstances comme tout autre citoyen.

Il paraissait donc souhaitable de rendre compatible l'intérêt général des personnes en situation de handicap et les intérêts particuliers des salariés.

C'est pourquoi, l'accord de 2001 prévoyait les conditions de mise en place des dérogations ponctuelles au repos dominical et la contrepartie dont le salarié bénéficiait lorsqu'il était appelé à travailler le dimanche.

Depuis lors, la loi 2009-974 du 10 août 2009, réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe, a modifié les dispositions du code du travail s'agissant des dérogations au repos dominical.

C'est ainsi que les autorisations prévus aux articles L.3132-20, L.3132-25-3 et suivants dudit code sont désormais accordées au vu notamment d'un accord collectif comprenant :

- les contreparties pour les salariés privés du repos dominical ;
- les engagements en faveur de l'emploi ou de publics en difficulté ou de personnes handicapées ;
- la prise en compte de l'évolution de la situation personnelle du salarié privé de repos dominical

AC
JPM
AC

Ainsi, au terme de différents échanges intervenus à ce sujet l'A.P.F. et les organisations syndicales signataires ont convenu des dispositions du présent accord qui se substituent intégralement à celles de l'accord initial du 20 décembre 2001 lequel se trouve de ce fait annulé.

ARTICLE 1 : ENGAGEMENT EN FAVEUR DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'APF, par ses statuts et à travers ses engagements, est à la fois un mouvement revendicatif et une association de gestion de services et d'établissements au bénéfice des personnes en situation de handicap. Elle s'appuie sur une charte et un projet associatif communs. Elle revendique défend et promeut, pour les personnes en situation de handicap et leur famille, l'accès à la citoyenneté et leur participation pleine et entière dans la société. Elle refuse toute forme d'isolement individuel.

ARTICLE 2 : CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord d'entreprise est susceptible de s'appliquer à tous les personnels salariés du secteur « *Mouvement* » de l'APF (délégations départementales et siège national) ne relevant pas d'un régime de forfait.

Toutefois, le présent accord ne concerne pas les services d'aide humaine à domicile rattachés aux délégations qui bénéficient par nature d'une dérogation réglementaire permanente pour le travail le dimanche.

ARTICLE 3 : CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU TRAVAIL LE DIMANCHE

Le travail du dimanche incluant des salariés peut être réalisé dans le secteur « *Mouvement* » de l'APF, sous réserve du respect des conditions suivantes :

3-1. Établissement d'un projet précis d'activité

Le travail le dimanche nécessite l'élaboration d'un projet précis d'activité établi de façon planifiée et après concertation de différents acteurs (dont les salariés appelés à travailler ce jour là) et répertoriant les postes concernés.

Durant l'ensemble de cette démarche, le volontariat des salariés sera recherché en priorité ; cependant si cela ne s'avère pas concluant, les salariés concernés dont les missions sont directement en lien avec l'activité prévue, seront inscrit dans le planning dominical.

Pour les salariés auxquels il sera demandé d'effectuer ce jour là des missions qui ne relèvent pas de leurs activités habituelles, l'obtention de leur accord sera nécessaire ; le fait pour eux de refuser cette activité sera sans incidence et ne pourra être considéré comme une faute.

3-2. Demande ponctuelle de dérogation administrative au repos dominical hebdomadaire

Les délégations départementales ainsi que le siège souhaitant mettre en place des activités le dimanche impliquant des interventions salariées sont tenus d'obtenir préalablement les dérogations légales prévues par le code du travail auprès des autorités administratives compétentes.

AC
JPM

FC

3-3. Décalage du jour de repos hebdomadaire

Afin de permettre au salarié participant à une activité le dimanche de bénéficier de son jour de repos hebdomadaire, celui-ci sera donné un autre jour que le dimanche durant la semaine précédant ou suivant l'activité dominicale.

3-4. Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical

▪ *Contrepartie en matière de récupération (rémunération ou repos)*

Le salarié participant en tant que tel à une activité le dimanche bénéficiera d'une majoration de 100 % du temps de travail effectif réalisé le dimanche.

Cette majoration sera en principe payée.

Le paiement de la contrepartie interviendra au titre de la paie du mois au cours duquel le travail le dimanche est réalisé ou au plus tard le mois suivant.

Cependant, le salarié et l'employeur peuvent convenir que cette majoration fera l'objet d'une récupération.

La récupération de cette majoration devra intervenir au plus tard dans un délai de 6 mois à compter du dimanche travaillé après accord du Directeur sur la date.

Si aucun accord n'est trouvé, il revient à l'employeur de faire le choix entre la rémunération ou le repos au vu de la réalité de la situation organisationnelle et économique de la structure.

▪ *Évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical*

Un salarié déjà inscrit dans un planning d'activité dominicale peut, à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses, demander à être exonéré d'activité ce jour là. Dans ce cas il lui appartient d'en informer le Directeur par courrier motivé dans les meilleurs délais afin de lui permettre d'assurer la continuité de l'activité.

Dans ce cas, l'impossibilité dûment motivée du salarié ne pourra être constitutive d'une faute.

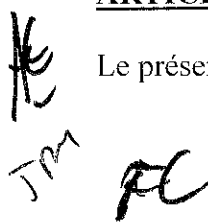
3-5. Limitation au travail le dimanche pour le salarié

Afin de préserver le principe général du respect du repos dominical individuel, les parties conviennent que de telles dérogations doivent demeurer ponctuelles.

C'est pourquoi, indépendamment du nombre de dimanche d'ouverture de la structure, la possibilité de recourir au travail du dimanche ne pourra excéder, pour le salarié, 6 dimanches par année civile. Ce seuil pourra toutefois être dépassé, sous réserve de l'accord express du salarié pour chaque dimanche travaillé au-delà, durant cette période.

ARTICLE 3 – MISE EN ŒUVRE – DATE D'EFFET

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant sa signature.



ARTICLE 4 – DUREE- REVISION – DENONCIATION

L'accord est conclu pour une durée déterminée.

Son terme interviendra au plus tard au moment de l'application de la Convention Collective de 51 dans le secteur Mouvement de l'association ; s'appliqueront alors de façon automatique les règles de la CCN 51 arrêtées dans ce domaine.

Cet accord pourra en outre faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation à tout moment dans les conditions prévues aux articles L 2261-7 et suivants du code du travail.

ARTICLE 5 – DEPOT DE L'ACCORD – AFFICHAGE

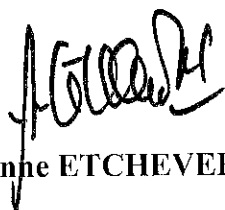
Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation signataire.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE de Paris (75) dont dépend le Siège National. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris (75).

Il fera l'objet d'un affichage dans chaque Délégation Départementale et au Siège National un exemplaire sera remis aux instances représentatives du personnel.

Fait à Paris, le 24 mars 2011

Pour l'A.P.F.



Anne ETCHEVERRY

Pour la CFDT,



Francis LES ENFANT

Pour la CGT,



Jean-Patrick MANDUCA