

**ACCORD D'ENTREPRISE EMPLOYE ET MAITRISE
SUR L'HARMONISATION, LA REDUCTION, ET L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA SOCIETE MEDIREST**

ARTICLE 1 - CADRE JURIDIQUE
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

TITRE 1 - DUREE ET TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 3 - TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF
ARTICLE 4 - MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL
ARTICLE 5 - DUREE DU TRAVAIL ACTUELLE
ARTICLE 6 - DUREE ET TEMPS DE TRAVAIL AU 31 JANVIER 2000
ARTICLE 7 - PRINCIPE REGISSANT LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
ARTICLE 8 - OCTROI D'UN « CREDIT DE REPOS ANNUELS »
ARTICLE 9 - ARTICULATION ET COMPENSATION ENTRE DUREE MOYENNE
HEBDOMADAIRE ET CREDIT DE REPOS ANNUELS
 9.1 - Salariés de statut Employé
 9.2 - Salariés de statut Maîtrise
ARTICLE 10 - GESTION DU COMPTE « CREDIT DE REPOS ANNUELS »
ARTICLE 11 - MODALITES D'APPLICATION DE LA R.T.T. AUX SALARIES A TEMPS
PARTIEL
 11.1 - Salariés de statut Employé
 11.2 - Salariés de statut Maîtrise
 11.3 - Dispositions communes

TITRE 2 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 12 - REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL
ARTICLE 13 - REPOS HEBDOMADAIRE
ARTICLE 14 - REPOS QUOTIDIEN
ARTICLE 15 - MODULATION
ARTICLE 16 - HORAIRES CYCLIQUES
ARTICLE 17 - HEURES SUPPLEMENTAIRES
ARTICLE 18 - DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'ORGANISATION DU
TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL ET AUX COUPURES
QUOTIDIENNES
ARTICLE 19 - HEURES COMPLEMENTAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

TITRE 3 - COMPTE EPARGNE TEMPS

ARTICLE 20 - BENEFICIAIRES ET OBJECTIFS DU C. E. T.
ARTICLE 21 - ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS
ARTICLE 22 - ABONDEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS
ARTICLE 23 - UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS
ARTICLE 24 - REMUNERATION DE L'EPARGNE TEMPS
ARTICLE 25 - DEPART DE L'ENTREPRISE OU TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL
ARTICLE 28 - LISSAGE DES REMUNERATIONS
ARTICLE 29 - PRIMES CONVENTIONNELLES
ARTICLE 30 - MODERATION SALARIALE

TITRE 5 - EMPLOI

ARTICLE 31 - CROISSANCE DES EFFECTIFS ET CREATIONS D'EMPLOIS
ARTICLE 32 - MESURES EN FAVEUR DES SALARIES A TEMPS PARTIEL
ARTICLE 33 - EMBAUCHES
ARTICLE 34 - EGALITE DES CHANCES

TITRE 6 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 35 - INFORMATION DES SALARIES
ARTICLE 36 - COMMISSION DE SUIVI
ARTICLE 37 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE
ARTICLE 38 - DENONCIATION ET REVISION
ARTICLE 39 - DEPOT

ACCORD D'ENTREPRISE EMPLOYE ET MAITRISE SUR L'HARMONISATION, LA REDUCTION, ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA SOCIETE MEDIREST

ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la législation d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et s'inscrit en prolongement de l'accord relatif à la mise en place de réduction du temps de travail dans la branche restauration de collectivités.

Il met en œuvre un dispositif complet et indivisible relatif à :

- ✓ La réduction du temps de travail
- ✓ L'aménagement et l'organisation du temps de travail
- ✓ La gestion de l'emploi et l'équilibre financier lié à la réduction du temps de travail et aux modalités d'organisation corrélatives

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

La réduction du temps de travail et les modalités d'organisation du travail prévus par le présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de la Société MEDIREST de statut Employé et Maîtrise, quel que soit leur contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, d'adaptation, de qualification....

La réduction du temps de travail concerne également autant les salariés à temps plein que ceux à temps partiel, selon les modalités spécifiques définies par le présent accord pour ces derniers.

S'agissant des salariés de statut Maîtrise, leur situation de par leur rôle au sein de l'entreprise et les responsabilités attachées à leur fonction, nécessitant la mise en œuvre de solutions spécifiques, le présent accord prévoit pour ce qui les concerne des modalités de réduction du temps de travail particulières.

TITRE 1 – DUREE ET TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 3 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les temps de pause, sans que les usages existants dans les établissements ne soient remis en cause par le présent accord, les temps d'habillage (prise de poste) et de déshabillage (fin de poste), et les temps consacrés aux repas, d'une durée minimale de 30 minutes pour ces derniers ne sont pas considérés comme temps de travail effectif. A ce titre ils sont donc déduits du temps de présence quotidien pour le calcul de temps de travail effectif de la journée. Les parties examineront d'ici la fin de l'année 2000, les contreparties éventuelles à envisager aux temps d'habillage et de déshabillage liés à la prise et à la fin de poste.

ARTICLE 4 – MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL

Afin de faciliter la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, et en raison du fonctionnement spécifique de MEDIREST qui doit assurer à ses clients un service sur la totalité de jours de l'année, un cadre de référence de la durée annuelle effective de travail est arrêté.

Ce cadre de référence calculé en nombre de jours, résulte de la déduction des jours non travaillés en application de textes collectifs (légaux ou conventionnels) du nombre de jours calendaires de l'année (365).

De ce nombre de « jours travaillés », ramené en nombre de « semaines travaillées » multiplié par l'horaire effectif hebdomadaire moyen, est calculé le nombre d'« heures travaillées annuelles ».

ARTICLE 5 - DUREE DU TRAVAIL ACTUELLE

MEDIREST a été créée par l'intégration des établissements des secteurs Santé/Senior/Social des sociétés EUREST FRANCE et SHR.

Les dispositions applicables en matière de durée du travail étaient différentes dans chacune de ces deux Sociétés et les horaires en vigueur dans chacun des établissements ou applicables à chaque salarié en fonction de l'origine de son contrat de travail, ont été maintenus dans l'attente de l'harmonisation des règles relatives à la durée du travail, objet des présents textes.

Les différences portent tant sur l'appréciation de la durée hebdomadaire de travail que sur le nombre de jours travaillés. Les deux décomptes résultant des anciens accords d'entreprise applicables, sur la base respectivement pour les Employés et pour les Maîtrises de 162,50 H et de 169,00 H pour la Société EUREST FRANCE et de 160,00 H pour la Société SHR, tels que calculés selon les modalités convenues de décompte annuel, sont les suivants :

Employés ex EUREST FRANCE :

37,50 H hebdomadaires, soit 162,50 H mensuelles - 5 jours fériés par an.

Nombre de jours par an	365 Jours
Nombre de jours de repos hebdomadaires	- 104 Jours
Nombre de jours ouvrés de congés annuels	- 25 Jours
Nombre de jours fériés chômés (5 jours)	- 5 Jours
Soit	231 Jours travaillés
Correspondant à 231/5	46,2 Semaines travaillées à 37,50 H

Employés ex SHR :

36,92 H hebdomadaires, soit 160 H mensuelles - Aucune disposition particulière concernant les jours fériés.

Nombre de jours par an	365 Jours
Nombre de jours de repos hebdomadaires	- 104 Jours
Nombre de jours ouvrés de congés annuels	- 25 Jours
Nombre de jours fériés chômés (1 ^{er} mai)	- 1 Jour
Soit	235 Jours travaillés
Correspondant à 235/5	47 Semaines travaillées à 36,92 H

Maîtrises ex EUREST FRANCE :

39,00 H hebdomadaires, soit 169,00 H mensuelles - 5 jours fériés par an.

Nombre de jours par an	365 Jours
Nombre de jours de repos hebdomadaires	- 104 Jours
Nombre de jours ouvrés de congés annuels	- 25 Jours
Nombre de jours fériés chômés (5 jours)	- 5 Jours
Nombre de jours de repos d'exploitation	- 4 Jours travaillés
Soit	227 Jours
Correspondant à 227/5	45,4 Semaines travaillées à 39,00 H

Maîtrises ex SHR :

36,92 H hebdomadaires, soit 160 H mensuelles - Aucune disposition particulière concernant les jours fériés.

Nombre de jours par an	365 Jours
Nombre de jours de repos hebdomadaires	- 104 Jours
Nombre de jours ouvrés de congés annuels	- 25 Jours
Nombre de jours fériés chômés (1 ^{er} mai)	- 1 Jour
Nombre de jours de repos d'exploitation	- 2 Jours
Soit	233 Jours travaillés
Correspondant à 233/5	46,6 Semaines travaillées à 36,92 H

Au regard de ces différences d'approches, un des objectifs majeurs du présent accord est de mettre en avant des solutions permettant d'adapter uniformément la mise en œuvre de la réduction du temps de travail à l'ensemble des situations existantes dans l'entreprise, tout en tenant compte des contraintes liées à l'exercice de l'activité de MEDIREST, 7 jours sur 7 et 365 jours par an.

ARTICLE 6 – DUREE ET TEMPS DE TRAVAIL AU 31 JANVIER 2000

A compter du 31 janvier 2000, la durée du travail est fixée à 1600,00 heures annuelles, correspondant à une réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne, selon les modalités définies ci-après.

Cette réduction est de - 10,25 % par rapport à une durée du travail ayant pour base 39,00 H hebdomadaires, de - 6,66 % par rapport à une durée du travail ayant pour base 37,50 H hebdomadaires et de - 5,20 % pour 36,92 H hebdomadaires.

ARTICLE 7 – PRINCIPE REGISSANT LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

MEDIREST entend dans la mise en œuvre effective de la réduction du temps de travail, opérer par la conjonction d'une baisse de la durée hebdomadaire de travail et de l'octroi d'un crédit de jours de repos annuels, incluant le chômage de 6 jours fériés, ou sa compensation pour au plus sa moitié, en sus du 1^{er} mai (soit un total de 7 jours fériés chômés) et un certain nombre de jours complémentaires R.T.T..

Les modalités pratiques de mise en œuvre de la nouvelle durée du travail sont définies ci-après et sont uniformément appliquées à tous salariés ayant à la date de signature du présent accord un horaire de travail compris entre 35,00 H (inclus) et 39,00 H hebdomadaires.

ARTICLE 8 – OCTROI D'UN « CREDIT DE REPOS ANNUELS »

La réduction du temps de travail, conçue comme une réduction annuelle des heures de travail, intègre pour partie de l'octroi de jours complémentaires, dits jours de repos annuels.

En raison du fonctionnement de MEDIREST 7 jours sur 7 et 365 jours par an, la nécessité d'assurer la continuité du service implique que les jours fériés puissent être considérés comme pouvant être normalement travaillés.

Ainsi, afin d'assurer à l'ensemble des salariés le bénéfice de la même durée annuelle du travail, quelles que soient les modalités d'organisation du travail auxquelles ils sont soumis, l'ensemble des jours de repos annuels (fériés et R.T.T.), sont attribués sous la forme d'un compte global dit « Crédit de repos annuels ».

Ce crédit intègre ainsi pour partie le principe d'une compensation de 6 jours fériés en sus du 1^{er} Mai. De ce fait, les jours fériés chômés en plus des jours de repos hebdomadaires normaux, s'imputent à l'exception du 1^{er} mai, qui reste soumis aux règles légales en vigueur, sur ce compte de crédit.

Par ailleurs, pour autre partie, il intègre l'octroi de 7 jours de repos supplémentaires R.T.T. pour les salariés de statut Employé et de 13 jours de repos supplémentaires R.T.T. pour les salariés de statut Maîtrise, venant abaisser le nombre de semaines travaillées sur l'année et augmenter le nombre d'heures de travail journaliers ou hebdomadaires :

- ✓ **Pour les salariés de statut Employé**, le nombre de jours ainsi considéré est fixé à 13 en sus du 1^{er} mai, soit un total de 14 jours.
- ✓ **Pour les salariés de statut Maîtrise**, le nombre de jours ainsi considéré est fixé à 19 en sus du 1^{er} mai, soit un total de 20 jours.

ARTICLE 9 – ARTICULATION ET COMPENSATION ENTRE DUREE MOYENNE HEBDOMADAIRE ET CREDIT DE REPOS ANNUELS

Si la durée du travail résultant de la R.T.T. instituée par le présent accord est fixée à 1600,00 H annuelles, soit 35,00H moyennes hebdomadaires, l'octroi des jours de repos annuels amène par compensation, à un décompte hebdomadaire prenant en compte une durée usuelle supérieure pour la constitution des plannings et des horaires de travail.

Les congés pour ancienneté et les congés complémentaires pour fractionnement prévus par les accords d'entreprise MEDIREST s'ajoutent aux jours de repos prévus par le présent accord et ne sont pas pris en compte dans les calculs théoriques présentés ci-après, même s'ils viennent réduire d'autant le nombre de jours réellement travaillés des salariés en bénéficiant.

9.1 – Salariés de statut Employé

La durée usuelle hebdomadaire est fixée à 36 H sur une base de référence hebdomadaire et à 7,20 H sur une base de référence journalière, conformément au tableau suivant, fixant le nombre de jours travaillés à 222 par an.

Nombre de jours par an	365 Jours
Nombre de jours de repos hebdomadaires	- 104 Jours, soit 261 jours ouvrés
Nombre de jours ouvrés de congés annuels	- 25 Jours
1 ^{er} Mai - 1 J	
Jours fériés en sus du 1 ^{er} Mai (ou leur compensation)- 6 J	
Jours complémentaires R.T.T - 7 J	
Nombre de jours du crédit de repos annuels - 13 J	- 14 Jours
Soit	222 Jours travaillés
Correspondant à 222 / 5 J par semaine, soit	44,4 Semaines travaillées
Et pour un horaire annuel de 1600,00 H à	36,00 Heures hebdomadaires
Ou	7,20 Heures quotidiennes

9.2 – Salariés de statut Maîtrise

La durée usuelle hebdomadaire est fixée à 37,00 H sur une base de référence hebdomadaire et à 7,40 H sur une base de référence journalière, conformément au tableau suivant, fixant le nombre de jours travaillés à 216 par an.

Nombre de jours par an	365 Jours
Nombre de jours de repos hebdomadaires	- 104 Jours, soit 261 jours ouvrés
Nombre de jours ouvrés de congés annuels	- 25 Jours
1 ^{er} Mai - 1 J	
Jours fériés en sus du 1 ^{er} Mai (ou leur compensation) - 6 J	
Jours complémentaires R.T.T - 13 J	
Nombre de jours du crédit de repos annuels - 19 J	- 20 Jours
Soit	216 Jours travaillés
Correspondant à 216 / 5 J par semaine, soit	43,2 Semaines travaillées
Et pour un horaire annuel de 1600,00 H à	37,00 Heures hebdomadaires
Ou	7,40 Heures quotidiennes

ARTICLE 10 – GESTION DU COMPTE « CREDIT DE REPOS ANNUELS »

Les jours de repos annuels sont acquis et décomptés par année civile.

L'acquisition est réalisée au fur et à mesure de l'année par la prise en compte du temps de travail effectif. Les 13 ou 19 jours sont donc acquis pour un salarié ayant effectivement travaillé toute l'année, au prorata de son temps de présence sur l'année.

Sont assimilés à du travail effectif pour l'acquisition des jours de R.T.T., les congés complémentaires conventionnels ou légaux rémunérés (congés pour événements familiaux...), les congés maternité, ainsi que les absences pour accident du travail dans la limite d'une année. Les absences pour maladie et, les absences non rémunérées génèrent un abattement sur le nombre de jours à acquérir.

En fonction du calendrier et/ou des plannings de travail, une partie de ce crédit sera débitée par la prise en compte des jours fériés réellement chômés. (Les jours fériés coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire normal et n'entraînant donc pas de réduction effective du temps de travail du salarié, ne sont pas déduits du compte de crédit).

Les jours de repos annuels seront, dans la limite de 5, pris par journée entière à l'initiative du salarié, en accord avec son responsable hiérarchique qui devra justifier d'un éventuel report de la demande, en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours.

Les autres jours restants seront attribués par l'entreprise en fonction des besoins du service, en respectant un délai de prévenance de 7 jours.

Le compte de crédit de repos annuels fera l'objet d'une prévision indicative au minimum trimestrielle, et si possible semestrielle ou annuelle, selon les organisations des établissements, prévoyant notamment la planification des jours fériés travaillés et non travaillés.

Les jours seront pris dans l'année civile de leur acquisition.

ARTICLE 11 – MODALITES D'APPLICATION DE LA R.T.T. AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail, en raison notamment du principe acquis de compte global de crédit de repos annuels, doit s'appliquer aux salariés à temps partiel ou réduit dans des conditions similaires à celles des salariés à temps complet.

C'est pourquoi, chaque salarié concerné, ayant une durée de travail inférieur à 35,00 H à la date du présent accord, verra son horaire de travail diminué dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein.

Les conditions de cette réduction seront identiques à celles des salariés à temps plein et intégreront pour partie, réduction sur la durée moyenne hebdomadaire, et réduction sous forme de crédit de repos annuel. L'application des jours de repos annuels se fera en fonction de la durée du travail de chacun.

Afin d'harmoniser les conditions de cette application de la R.T.T. aux salariés à temps partiel, quel que soit l'horaire collectif applicable et l'origine des salariés (EUREST FRANCE ou SHR), une méthode unique et équitable a été établie et retenue par les parties signataires.

11.1 - Salariés de statut Employé

Compte tenu de la coexistence de deux horaires collectifs liés à l'origine des établissements et des salariés (160 H et 162 H 50), la référence prise pour le calcul de cette réduction est la médiane de ces deux durées normales mensuelles du travail en vigueur au sein de MEDIREST à la date de signature du présent accord, soit 161,25 H, ce qui induit une réduction de - 5,94 %, correspondant au quotient de 161,25 H par 151,67 H.

Dans ce cadre, l'attribution du crédit de repos annuels dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein vient pour partie couvrir cette réduction du temps de travail annuel des salariés à temps partiel, la durée usuelle hebdomadaire étant calculée en faisant application du multiplicateur résultant du quotient de 36,00 H par 35,00 H, soit + 2,86 %, comme pour les salariés à temps plein.

L'exemple présenté ci-après illustre la méthode retenue :

Durée hebdomadaire actuelle de travail	28,00 Heures hebdomadaires
Ou, durée mensuelle actuelle de travail	121,33 Heures mensuelle
Coefficient de R.T.T.	- 5,94 %
Soit ; nouvelle durée de travail	114,13 Heures mensuelle
Ou	26,34 Heures hebdomadaires
Coefficient relatif à l'horaire usuel hebdomadaire	+ 2,86 %
Soit un horaire usuel hebdomadaire de	27,09 Heures hebdomadaires

Le calcul de la durée annuelle du travail équivalente en comparaison des salariés à temps plein, s'effectue comme suit :

Nombre de jours par an	365 Jours
Nombre de jours de repos hebdomadaires	- 104 Jours
Nombre de jours ouvrés de congés annuels	- 25 Jours
1 ^{er} Mai - 1 J	
Nombre de jours du crédit de repos annuels - 13 J	- 14 Jours
Soit	222 Jours travaillés
Correspondant à	44,4 Semaines travaillées
Et pour un horaire usuel hebdomadaire de 27,09H	1202,80 Heures annuelles de travail effectif

11.2 - Salariés de statut Maîtrise

Compte tenu de la coexistence de deux horaires collectifs liés à l'origine des établissements et des salariés (160 H et 169 H), la référence prise pour le calcul de cette réduction est la médiane de ces deux durées normales mensuelles du travail en vigueur au sein de MEDIREST à la date de signature du présent accord, soit 164,75 H, ce qui induit une réduction de - 7,94 %, correspondant au quotient de 164,75 H par 151,67 H.

Dans ce cadre, l'attribution du crédit de repos annuels dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein vient pour partie couvrir cette réduction du temps de travail annuel des salariés à temps partiel, la durée usuelle hebdomadaire étant calculée en faisant application du multiplicateur résultant du quotient de 37,00 H par 35,00 H, soit + 5,71 %, comme pour les salariés à temps plein.

L'exemple présenté ci-après illustre la méthode retenue :

Durée hebdomadaire actuelle de travail	28,00	Heures hebdomadaires
Ou, durée mensuelle actuelle de travail	121,33	Heures mensuelle
Coefficient de R.T.T.	- 7,94	%
Soit ; nouvelle durée de travail	111,70	Heures mensuelle
Ou	25,77	Heures hebdomadaires
Coefficient relatif à l'horaire usuel hebdomadaire	+ 5,71	%
Soit un horaire usuel hebdomadaire de	27,25	Heures hebdomadaires

Le calcul de la durée annuelle du travail équivalente en comparaison des salariés à temps plein, s'effectue comme suit :

Nombre de jours par an	365	Jours
Nombre de jours de repos hebdomadaires	- 104	Jours
Nombre de jours ouvrés de congés annuels	- 25	Jours
1 ^{er} Mai - 1 J.		
Nombre de jours du crédit de repos annuels - 19 J	- 20	Jours
Soit	216	Jours travaillés
Correspondant à	43,2	Semaines travaillées
Et pour un horaire usuel hebdomadaire de 27,25H	1177,20	Heures annuelles de travail effectif

11.3 - Dispositions communes

L'horaire des salariés dont la durée du travail contractuelle est inférieure ou égal à 18H00, sera maintenu, sauf demande contraire de l'intéressé et leur situation salariale sera revalorisée en conséquence.

Par ailleurs, MEDIREST s'engage à conclure principalement des contrats de travail d'une durée hebdomadaire de 20 heures et plus, avec l'objectif qu'à compter du 1^{er} janvier 2001, le total des horaires effectués dans le cadre des contrats inférieurs à 20 heures, ne dépasse pas 12 % des horaires effectués par l'ensemble du personnel au cours de l'année civile.

Ceci ne fait cependant pas obstacle aux souhaits personnels de salariés dans le cadre d'un temps partiel choisi, de travailler avec un horaire hebdomadaire inférieur à 20 heures.

TITRE 2 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 12 - REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Les besoins d'organisation de notre activité conduisent à la mise en place d'horaires et d'organisations du travail diversifiés.

Les principes généraux d'organisation prévalant impliquent en règle générale une répartition inégale des horaires de travail entre les différents jours de la semaine, et entre les différentes semaines de l'année, ainsi que la mise en place d'horaires différents au sein d'une même équipe de travail d'un établissement.

C'est pourquoi, le travail par relais et le travail par roulement forment une organisation normale et courante du travail au sein de MEDIREST.

Dans le cadre de ces organisations, les règles législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail, au repos quotidien et au repos hebdomadaire, décrites dans les articles suivants, constituent les fondements incontournables de la constitution des plannings de travail.

ARTICLE 13 – REPOS HEBDOMADAIRE

En raison d'un fonctionnement 7 jours sur 7, le repos hebdomadaire est accordé par roulement, chaque salarié bénéficiant de quatre jours de repos, successifs ou non, par quatorzaine avec au minimum

- ✓ Un jour de repos après six jours consécutifs de travail,
- ✓ Un week-end (samedi – dimanche) sur trois,
- ✓ Deux fois deux jours de repos accolés par mois civil..

ARTICLE 14 – REPOS QUOTIDIEN

En application des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette disposition en cas de travaux urgents, en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité ou de nécessité exceptionnelle liés à des raisons de continuité de service.

Le délai de prévenance est fixé à 7 jours, et l'avis du Comité d'établissement et du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel sera requis, sauf délai plus court imposé par les nécessités de continuité de service, la mise en œuvre de cette dérogation au repos quotidien ne pouvant avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien à moins de 9 heures.

Chaque heure dérogatoire donnera droit à une compensation sous la forme de repos supplémentaire à hauteur de 25 % du temps de repos quotidien réduit.

ARTICLE 15 – MODULATION

Les besoins des établissements et les contraintes de certaines des activités de MEDIREST, la gestion sur l'année des absences (congrés annuels, crédit de repos annuels...) des salariés, peuvent conduire à la mise en place d'aménagement du temps de travail sous forme de modulation annuelle, ou d'annualisation de la durée du travail.

La modulation permet de faire varier la durée du travail d'une semaine sur l'autre en fonction des variations de l'activité sur tout ou partie de l'année.

Dans le cadre de la durée annuelle du travail fixée par le présent accord, la durée hebdomadaire de travail peut donc varier entre 26 et 44 heures, les heures ainsi effectuées jusqu'à 44 heures n'ouvrant pas droit à majoration et étant considérées comme heures normales.

Un délai de deux semaines est retenu comme délai de prévenance pour l'information du personnel au début d'une période de modulation ou en cas de changements d'horaires en cours de période de modulation. Il pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles liées à l'activité.

ARTICLE 16 – HORAIRES CYCLIQUES

Le temps de travail pourra être également organisé dans un cadre pluri-hebdomadaire (cycle) se répétant à l'identique d'une période à l'autre.

Le décompte de la durée de travail se fera alors dans le cadre du cycle.

Chaque cycle ne pourra excéder 12 semaines maximum.

La durée du travail pourra être répartie inégalement sur les jours ou les semaines du cycle, cette répartition étant fixe d'un cycle à l'autre.

Dans le cadre du cycle, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures, sans ouvrir droit à majoration.

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent annuel individuel d'heures supplémentaires est ramené au 1er janvier 2000 à 80 H par an.

Le recours aux heures supplémentaires qui reste subordonnée à la demande du responsable hiérarchique ne peut être considéré comme une forme normale d'organisation habituelle du travail. Il doit être exceptionnel et le recours à l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel doit être privilégié et préféré à l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié par un repos compensateur, attribué conformément à la législation en vigueur.

Il est calculé et effectué avec application des majorations légales. A la date de signature du présent accord, les heures supplémentaires sont donc majorées au delà de 39 H par semaine de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes, auxquels s'ajoute au titre du repos compensateur, 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au delà de 41 H.

Ces majorations évolueront dans le cadre du calendrier prévu par la législation en vigueur.

ARTICLE 18 – DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL ET AUX COUPURES QUOTIDIENNES

L'organisation du travail des salariés à temps partiel doit tenir compte de la nécessité de limiter les coupures à une seule coupure quotidienne.

Pour les établissements assurant au moins deux services quotidiens, ce qui relève pour MEDIREST de l'organisation normale et courante du travail, la durée de la coupure journalière peut être supérieure à deux heures.

En contrepartie, les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation, bénéficieront, ainsi que prévu par l'accord de branche, d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire moyenne minimale de 25 H ou d'une augmentation de leur horaire hebdomadaire d'une heure si leur contrat a été conclu initialement entre 25 et 28 H.

ARTICLE 19 – HEURES COMPLEMENTAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est fixée à un quart de la durée du travail inscrite au contrat de travail sachant que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de générer une coupure, sauf accord express du salarié.

L'employeur s'engage à communiquer une semaine à l'avance aux salariés concernés, chaque fois que cela est prévisible, les modifications d'horaires et les heures complémentaires demandées, les salariés disposant de 48 heures pour faire connaître leur réponse.

Lorsque pendant une période de huit semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

En cas de surcroît exceptionnel d'activité ou de remplacement de salarié absent, la durée du travail des salariés à temps partiel pourra être augmenté temporairement par avenant au contrat de travail initial jusqu'à un horaire à temps complet, sans que ces heures effectuées en plus n'entrent dans le calcul des heures complémentaires prévues dans le contrat originel.

ARTICLE 20 – BENEFICIAIRES ET OBJECTIFS DU C. E. T.

Les salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, pourront faire la demande de l'ouverture d'un compte épargne temps.

Ce compte épargne, basé sur le volontariat, permettra aux salariés concernés de bénéficier d'une indemnisation sous forme de salaire, d'un congé pour convenance personnelle dans les conditions définies ci-après, avec pour objectif, dans une perspective de moyen ou long terme, de réaliser un projet personnel ou d'anticiper la fin de carrière.

ARTICLE 21 – ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Les salariés ayant procédé à l'ouverture d'un C. E. T. peuvent y affecter les jours de repos annuels acquis au titre du présent accord, dans la limite de 6 jours par an.

ARTICLE 22 – ABONDEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS

L'entreprise abondera le compte épargne temps du salarié à raison de plus 2 jours par ensemble de 6 jours épargnés dans le cadre du présent accord.

ARTICLE 23 – UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Le C. E. T. peut être utilisé après acceptation, pour l'indemnisation de tout ou partie des périodes de suspension suivantes :

- ✓ Congé de fin de carrière
- ✓ Congé pour convenance personnelle

Le salarié doit faire sa demande de congé, six mois avant son commencement, pour le congé de fin de carrière et deux mois avant, pour le congé pour convenance personnelle.

Pour ce dernier congé, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision. Il peut refuser le congé une fois, par décision motivée. Dans ce cas le salarié peut présenter une nouvelle demande, deux mois après le refus de l'employeur.

Il y a accord automatique pour la prise des jours dans les cas suivants :

- ✓ Décès du conjoint ou d'un enfant
- ✓ Congé de fin de vie
- ✓ Invalidité du conjoint au sens des 2° et 3° de l'art. L 341-1 du Code S. S.
- ✓ Mariage
- ✓ Divorce
- ✓ Naissance ou adoption
- ✓ Création d'entreprise

Le C. E. T. pourra également être utilisé pour compenser tout ou partie de heures non rémunérées résultant de la prise d'un congé parental d'éducation à temps partiel ou d'une prise en charge partielle d'un C. I. F..

Il pourra également être utilisé en complément des dispositions relatives au report des congés payés d'une année sur l'autre, existantes en faveur des salariés d'origine étrangère ou d'outre-mer.

Les repos cumulés dans le C. E. T. peuvent être pris quel qu'en soit le nombre et doivent être utilisés dans les cinq ans suivant la première alimentation de son compte personnel par le salarié, et correspondant à l'ouverture de ses droits. Dans l'hypothèse du congé de fin de carrière, où il pourra sur demande du salarié âgé de plus de 50 ans, être dérogé à ce dernier délai de 5 ans.

ARTICLE 24 – REMUNERATION DE L'EPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps est indemnisé sur la base du maintien du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé normalement au moment de la prise de son épargne temps, les versements suivant les échéances normales de paie. Ainsi, le compte épargne temps suit l'évolution de la rémunération individuelle du salarié.

ARTICLE 25 – DEPART DE L'ENTREPRISE OU TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps et non utilisés au jour du départ. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par la prise de congé, la base de calcul étant le salaire normal au moment de la liquidation du compte.

En cas de transfert de contrat de travail lié à une passation de marché, et si le repreneur a mis en place un dispositif de compte épargne temps, il pourra être procédé au transfert du compte capitalisé au sein de MEDIREST. Dans ce cas, la société s'engage à transférer au repreneur les provisions correspondantes. A défaut de transfert, le salarié pourra demander le déblocage anticipé de son compte.

TITRE 4 – REMUNERATION

ARTICLE 26 – PRINCIPES GENERAUX

La réduction du temps de travail mise en place chez MEDIREST s'accompagne

- ✓ du maintien des rémunérations mensuelles des salariés en poste, à la date de la modification de la durée du travail, donc d'une augmentation immédiate de leur taux horaire,
- ✓ de la mise en place de salaires minima traitant équitablement les nouveaux embauchés au regard des salariés déjà présents,
- ✓ d'une modération de l'évolution générale des rémunérations durant trois années.

ARTICLE 27 – SALAIRE DE BASE

Les salaires de base mensuels des salariés bénéficiant de la réduction du temps de travail sont maintenus. De ce fait leur taux horaire est ajusté et augmenté automatiquement par application du rapport entre leur ancienne durée du travail et leur nouvelle durée du travail.

Cette disposition s'applique de façon identique aux salariés à temps plein comme à ceux à temps partiel. Pour ces derniers, ceux bénéficiant à titre individuel dans la structure de leur rémunération d'un « complément de rémunération temps partiel » (à l'origine correspondant à 5 % du minima de leur catégorie), voient cet élément de salaire intégré à leur salaire de base.

La grille des salaires minima applicable indifféremment aux salariés présents comme aux nouveaux embauchés, au 31 janvier 2000 pour 35,00 H est :

Niveau	Minima pour 151,67 H
1 A	6.651 F
1 B	6.651 F
2 A	6.681 F
2 B	6.877 F
3 A	7.279 F
3 B	7.578 F
4 A	8.217 F
4 B	8.282 F

ARTICLE 28 – LISSAGE DES REMUNERATIONS

Compte tenu de la diversité des formes d'organisations du travail possibles et existantes au sein de MEDIREST, et afin que les variations d'horaires ou d'activité ne se traduisent pas par des fluctuations du salaire perçu par les salariés, un lissage des rémunérations est mis en place sur la base de la moyenne de l'horaire de travail de chacun, soit 35,00 H hebdomadaires pour un salarié à temps plein

Sur cette base, en cas d'absence en cours de mois, il sera fait application d'un décompte prenant en considération la rémunération mensuelle lissée, rapportée à la durée réelle théorique de travail de chaque mois, liée au nombre de jours de travail. Cette règle s'applique tant aux retenues de rémunération qu'au maintien partiel ou total de rémunération lorsque cela est prévu du fait de la nature de l'absence.

Pour assurer le suivi annuel lié au lissage de la rémunération, chaque salarié sera titulaire d'un compte horaire capitalisant les « heures normales ». Un bilan sera réalisé à l'issue de chaque période annuelle, afin de s'assurer que la durée moyenne du travail de 35,00 H prévue par le présent accord ait bien été respectée. A cette échéance, soit janvier de chaque année, et si nécessaire, une régularisation sera éventuellement réalisée, et les heures apparaissant en plus, ou celles apparaissant en moins du fait de l'employeur, seront travaillées ou récupérées, ou au choix du salarié, ajoutées ou retranchées de son compte épargne temps.

ARTICLE 29 – PRIMES CONVENTIONNELLES

Les primes calculés sur le salaire de base ou sur le taux horaire conservent cette même base de calcul sans changement.

Concernant les primes versées en fonction de l'horaire de travail contractuel de chaque salarié, elles sont recalculées sur la base de leur nouvel horaire de travail.

Néanmoins, afin de maintenir le meilleur niveau de compensations des contraintes spécifiques à notre secteur d'activité, il est décidé de ne pas réduire les P.A.C. et P.S.M. en fonction de la réduction du temps de travail mise en place.

Le montant de la Prime d'activité continue est donc porté à 300 F, et celui de la Prime de service minimum à 125 F, pour un temps plein, correspondant à un nouvel horaire moyen mensuel de 151,67H.

Par ailleurs, la prime de dimanche et de jours fériés est portée à compter du 31 janvier 2000 à 12 % du salaire horaire, avec un maximum de 60 F par jour travaillé.

Les autres primes conventionnellement attribuées sont revalorisées au 1er janvier 2000, comme suit :

- ✓ Prime de détachement : 24,24 F
- ✓ Prime de caisse : 233,00 F
- ✓ Indemnité de frais de garde : 239,00 F
- ✓ Indemnité de nettoyage employé de restauration : 68,68 F
- ✓ Indemnité de nettoyage cuisinier : 109,80 F
- ✓ Indemnité de nettoyage maître d'hôtel : 121,20 F
- ✓ Indemnité de nettoyage gérant : 121,20 F

ARTICLE 30 – MODERATION SALARIALE

L'évolution des rémunérations sera négociée avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Dans ce cadre, les parties envisagent pour ce qui concerne les salaires hors minima, de prévoir pour les années 2000, 2001 et 2002, une procédure conventionnelle de discussion dans le cadre de la négociation annuelle, afin de convenir d'une modulation de cette évolution tenant compte du bilan qui sera établi sur les trois prochaines années de la mise en œuvre du présent accord.

ARTICLE 31 – CROISSANCE DES EFFECTIFS ET CREATIONS D'EMPLOIS

Pour les deux années à venir, 2000 et 2001, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail permet à MEDIREST de s'engager sur une croissance de son volume global d'effectifs comptabilisé en équivalents temps plein à périmètre équivalent.

Cette croissance se traduira par un volume global de création d'emplois égal à 1,5 % des effectifs sur les deux années considérées, dont 1 % sur la première année et 0,5 % sur la seconde année. Ces créations d'emploi s'effectueront selon les modalités définies aux articles suivants et s'apprécieront de façon globale pour les statut Employé et Maîtrise.

La commission de suivi prévu au présent accord examinera dans les 6 premiers mois de la mise en œuvre de la R. T. T., les créations d'emploi qui auront ainsi pu être réalisées.

Sont comptabilisées dans les créations d'emploi, les heures de travail complémentaires attribuées aux salariés à temps partiel dans le cadre de l'article 33 du présent accord, ainsi que les transformations de C. D. D. en contrat à durée indéterminée prévue à l'article 34.

ARTICLE 32 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

L'évolution de la situation des salariés à temps partiel qui en font la demande est prise en compte dans la gestion de l'emploi résultante de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

C'est ainsi que MEDIREST s'engage, à ne pas baisser la durée du travail des salariés à temps partiel dont l'horaire est déjà inférieur à 18,00 H hebdomadaires et à procéder à une revalorisation correspondante de leur situation salariale.

Si l'organisation du travail le permet, les salariés à temps partiel se verront en priorité proposer les compléments d'horaires nécessaires liés aux besoins résultant de la réduction du temps de travail dans les établissements.

L'année 2000 sera également mise à profit afin d'examiner la situation des salariés à temps partiel ayant des contrats d'une durée inférieure à 20 heures hebdomadaires, en vue de leur proposer une augmentation de leur horaire contractuel.

Par ailleurs, les conditions dans lesquelles ce seuil pourra être porté à 22 heures d'ici la fin de l'année 2002, seront examinées avec les partenaires sociaux dans le courant de l'année 2001, au regard du bilan sur l'emploi réalisé dans le cadre de l'application du présent accord.

ARTICLE 33 – EMBAUCHES

Les créations d'emplois complémentaires à la revalorisation des contrats de travail des salariés à temps partiel doit permettre de compenser les modifications d'organisation importantes résultant de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

En fonction des besoins, ces créations d'emploi se feront sous la forme prioritaire de contrat à durée indéterminée, étant entendu qu'en raison du nombre moyen restreint d'effectifs par établissement, des engagements comportant plusieurs affectations ou la possibilité de travailler sur de multiples sites attachés à des communes proches d'accès facile, pourront être envisagés.

Dans ce cadre, MEDIREST privilégiera les salariés déjà dans l'entreprise sous contrat à durée déterminée, en leur proposant la transformation de leur contrat de travail en un contrat de travail à durée indéterminée.

ARTICLE 34 – EGALITE DES CHANCES

Le développement de l'emploi généré par la R.T.T. doit être un facteur favorisant le développement de l'égalité des chances au sein de MEDIREST.

C'est pourquoi la commission de suivi examinera tout particulièrement la prise compte de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les créations d'emplois réalisées, tant dans le cadre des embauches que dans celui de la revalorisation des contrats à temps partiel.

TITRE 6 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 35 - INFORMATION DES SALARIES

Chaque salarié sera informé par lettre-avenant individuelle des conséquences de la mise en œuvre du présent accord sur les différents éléments de son contrat de travail, notamment, nouvel horaire contractuel et composition de la rémunération.

Les changements d'organisation et de planning résultant de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail se mettront en place immédiatement à la date d'application du présent accord en substitution aux anciennes organisations.

Les solutions définitivement retenues seront portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

ARTICLE 36 - COMMISSION DE SUIVI

Les parties conviennent que la mise en œuvre du présent accord doit être suivie par les organisations syndicales représentatives au sein de MEDIREST.

Une commission de suivi est donc créée à cet effet. Elle est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives et de représentants de la direction.

Ses missions sont de vérifier l'application du présent accord et de discuter des difficultés de mise en œuvre éventuellement rencontrées, d'interpréter les clauses qui seraient comprises de façon divergente, et de s'assurer du suivi des engagements de l'entreprise en matière d'emploi.

Durant la première année qui suit la mise en application de cet accord, la commission de suivi se réunira au minimum une fois, sur chacun des deux premiers trimestres de l'année et une troisième fois sur le second semestre, pour se réunir par la suite, au rythme minimum d'une fois par an.

La Direction établira avec la commission de suivi un bilan annuel qui sera présenté au « Comité de coordination économique et d'exercice du droit syndical » institué par l'accord MEDIREST relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel intéressées.

ARTICLE 37 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord prendra effet à compter du 31 janvier 2000 pour une durée indéterminée.

Compte tenu du caractère nettement plus favorables des présentes dispositions du présent accord en matière d'aménagement et de durée du travail, celles-ci se substituent immédiatement à celles énoncées pour le même objet dans les conventions et accords collectifs applicable au personnel de la restauration collective et dans les accords et usages existants dans la Société MEDIREST à la date de sa mise en œuvre.

Les dispositions législatives ou conventionnelles plus favorables qui interviendraient dans le cadre des mesures prévues par le présent accord se substituent à celles-ci mais ne pourront se cumuler. En cas de difficulté d'application ou d'interprétation, les parties conviennent de se rencontrer dans un premier temps dans le cadre de la commission de suivi.

ARTICLE 38 - DENONCIATION ET REVISION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une quelconque des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires.

Ce délai doit permettre l'élaboration d'un nouveau texte et pourra, avec l'accord de l'une et l'autre des parties, être prorogé, si nécessaire.

Chaque partie signataire peut également demander des modifications au présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes en mentionnant les points dont la révision est sollicitée et les nouvelles propositions formulées.

Les parties devront se réunir dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner les propositions qui ont été présentées.

Une première discussion se tiendra dans le cadre de la commission de suivi en vue de préparer la rédaction des éventuels nouveaux textes qui seront soumis à la négociation et à la signature des partenaires sociaux

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature du nouveau texte.

ARTICLE 39 - DEPOT

Conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

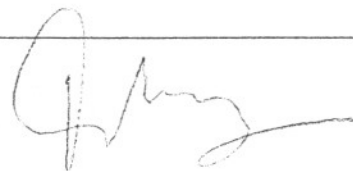
Fait à Paris, le

25/01/00

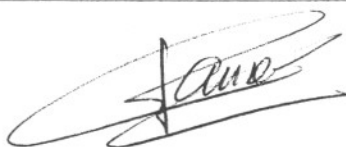
**Pour MEDIREST,
Monsieur Didier BARBAUT, Directeur Général**



**Pour FO
Monsieur Mamadou DRAME
Délégué syndical central MEDIREST**



**Pour la CFE-CGC
Monsieur Pascal LANSARD
Délégué syndical central MEDIREST**



**Pour la CFDT
Monsieur Jean-Marc GROB
Délégué syndical central MEDIREST**

**Pour la CGT
Monsieur Ahmed AIT MATEN
Délégué syndical central MEDIREST**

**Pour la CFTC
Délégué syndical central MEDIREST**