

ACCORD RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES DE L'UES CGF

APPLICABLE AU PERSONNEL DE STATUT EMPLOYE DES ENTREPRISES DE RESTAURATION DE COLLECTIVITES

PREAMBULE.....	3
ARTICLE 1- CHAMP D'APPLICATION.	4
ARTICLE 2 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	5
2.1 – INTERRUPTIONS D'ACTIVITE	5
2.2 – PAUSE REPAS	5
2.3 PAUSES	6
2.4 QUALIFICATION DES TEMPS DE PAUSE LORSQUE LE SALARIE EST SOLLICITE	6
2.5 COUPURE – DEFINITION ET DUREE MAXIMALE	6
2.6 DIVERS – TEMPS DE TRAJET – TEMPS D'HABILLAGES	6
ARTICLE 3 – REPOS.....	7
3.1 REPOS QUOTIDIEN	7
3.2 REPOS HEBDOMADAIRE.....	7
ARTICLE 4 – DUREES MINIMALES – DUREES MAXIMALES.....	7
ARTICLE 5 – MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL.	8
5.1 - CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL ET HORAIRE ANNUEL COLLECTIF DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS PLEIN TRAVAILLANT 5 JOURS SUR 7 (SECTEUR ENSEIGNEMENT, ENTREPRISE, ADMINISTRATION) - CREDIT DE JOURS RTT	8
5.2 – REDUCTION D'HORAIRE COLLECTIF POUR LES SALARIES A TEMPS PLEIN TRAVAILLANT EN 5 JOURS SUR 7	9
5.3 - CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL ET HORAIRE ANNUEL COLLECTIF DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS PLEIN TRAVAILLANT 7 JOURS SUR 7 (SECTEUR HOSPITALIER, PERSONNES AGEES, SOCIAL, MEDICO-SOCIAL) - CREDIT DE JOURS RTT.....	9
5.4 – REDUCTION D'HORAIRE COLLECTIF POUR LES SALARIES A TEMPS PLEIN TRAVAILLANT EN 7 JOURS SUR 7	10
ARTICLE 6 - SALARIES A TEMPS PARTIEL TRAVAILLANT EN 5 JOURS SUR 7.....	11
ARTICLE 7 - SALARIES A TEMPS PARTIEL EN 7 JOURS SUR 7.....	11
ARTICLE 8 – HEURES COMPLEMENTAIRES.....	12
8.1 LIMITE DU NOMBRE D'HEURES COMPLEMENTAIRES	12
8.2 DELAI DE PREVENANCE	12
8.3 MAJORATION SALARIALE DES HEURES COMPLEMENTAIRES.....	12

ARTICLE 9 – COUPURES (SALARIES A TEMPS PARTIEL)	13
9.1 LIMITATION DES COUPURES	13
9.2 GARANTIES ET CONTREPARTIES EN CAS DE COUPURES SUPERIEURE A 2 HEURES	13
ARTICLE 10 – AMENAGEMENT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, REPARTI SUR L’ANNEE (« TEMPS PARTIEL ANNUALISE OU AMENAGE »).....	13
10.1 – MODALITES D’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	14
10.2 CONDITIONS ET DELAIS DE PREVENANCE DES MODIFICATIONS DE DUREE OU D’HORAIRE DE TRAVAIL	15
ARTICLE 11 – SALARIES INTERMITTENTS.	15
ARTICLE 12 – PERIODE DE REFERENCE.....	16
ARTICLE 13 – PRISE DES JOURS RTT.....	16
ARTICLE 14 – ACQUISITION DU CREDIT DE JOURS DE REPOS (RTT).....	17
ARTICLE 15 – CONTINGENT ANNUEL D’HEURES SUPPLEMENTAIRES	18
15.1 – LIMITE DU CONTINGENT.....	18
15.2 – CONTREPARTIE EN REPOS	18
ARTICLE 16 - MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 17 – HORAIRE CYCLIQUES – TOUT HORAIRE	20
ARTICLE 18- UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS	20
18.1 - REMUNERATION ET SORTIE DE COMPTE EN TEMPS	20
18.2 - DEPART DE L’ENTREPRISE.....	20
18.3 – ABONDEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS DES SALARIES TRAVAILLANT EN 7 JOURS SUR 7 (SECTEUR HOSPITALIER, PERSONNES AGEES, SOCIAL, MEDICO-SOCIAL)	21
18.4 - EPARGNE TEMPS LONG TERME – SENIORS DE 57 ANS ET PLUS	21
ARTICLE 19 - GESTION RH DES SALARIES TRAVAILLANT EN 7 JOURS SUR 7 (SECTEUR HOSPITALIER, PERSONNES AGEES, SOCIAL, MEDICO-SOCIAL).....	21
ARTICLE 20 – TRANSFERT D’ACTIVITE.....	21
ARTICLE 21 : CLAUSE DE REVOYURE : NEGOCIATION 7/7, TOUTES ACTIVITES	21

Préambule

La Direction et les organisations syndicales ont convenu d'engager la négociation d'un accord d'entreprise sur le temps de travail et l'aménagement du temps de travail des salariés de l'UES CGF afin d'organiser, selon les rythmes d'activité, les règles relatives à l'organisation du temps de travail.

Le présent accord constitue une réelle opportunité de répondre à la volonté des parties signataires de rendre plus lisibles les règles applicables en la matière, en consolidant les grands principes développés dans les accords R.T.T du 22 Décembre 1999 et du 25 Janvier 2000 dans un cadre unique, tout en tenant compte des spécificités liées au fonctionnement de l'entreprise.

Les parties entendent préserver – voire améliorer – les dispositifs issus des accords R.T.T du 22 Décembre 1999 et du 25 Janvier 2000 et notamment :

- La définition d'un nouveau contingent d'heures supplémentaires à 180 heures
- La mise en place de nouvelles modalités d'utilisation du compte épargne temps, notamment en favorisant l'émergence de nouveaux droits pour les salariés travaillant sur les établissements en 7 sur 7 et pour la population senior.
- La priorité donnée aux salariés travaillant sur des établissements en 7 sur 7, à un changement de site, permettant un rapprochement de domicile
- La mise en place de nouveaux dispositifs d'aménagement du temps de travail
- L'engagement de la Direction sur le respect des temps de repos et de pause, quel qu'il soit afin de permettre à chaque salarié de bénéficier de temps de récupération effectif.

Affichage : Le présent accord fera l'objet d'un affichage obligatoire sur site, l'horaire collectif (plannings) doit être affiché sur les sites et distinguer les temps de travail des temps de pause ainsi que les coupures. Les éventuels cycles de travail doivent être également affichés (début et fin de cycle).

La Direction réaffirme son attachement et son engagement au respect des temps de repos et des temps de pause des salariés qui doivent être effectifs. Les parties signataires s'engagent à créer les conditions favorables au succès de l'application du présent accord dans l'entreprise.

Article 1- Champ d'application.

Dans le cadre des textes législatifs, réglementaires et la Direction et les organisations syndicales ont souhaité adopter un accord d'aménagement négocié du temps de travail dans l'entreprise, applicable au personnel Compass Group France de statut Employé des entreprises de restauration de collectivités.

L'accord s'applique quelque soit la nature du contrat et entre autres : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage sauf dispositions spécifiques. L'aménagement du temps de travail concerne autant les salariés à temps complet que ceux à temps partiel selon des modalités spécifiques définies par le présent accord pour ces derniers.

Mode d'emploi sur le concours (substitution) dans le temps des différents accords d'entreprise 35 Heures :

Les dispositions du présent accord se substituent aux accords antérieurs d'annualisation et de réduction du temps de travail au sein des Sociétés de restauration de collectivités composant l'UES Compass Group France, qui ne peuvent se cumuler pour les dispositions ayant le même objet.

Les accords d'établissements particuliers négociés avec les organisations syndicales au niveau local ne sont toutefois pas remis en cause par le présent accord.

Il est renvoyé aux accords R.T.T du 22 Décembre 1999 et du 25 Janvier 2000 **qui survivent** pour les dispositions non prévues par le présent accord

Les accords R.T.T du 22 Décembre 1999 et du 25 Janvier 2000, **restent donc applicables** dans leurs dispositions non prévues ou non modifiées par le présent accord. Lesdits accords continuent par conséquent à produire leurs effets pour les avantages qui n'ont pas le même objet que ceux prévus par le présent accord.

D'une manière générale, l'avantage le plus favorable (en tenant compte de l'intérêt de l'ensemble des salariés) se substitue de plein droit à la clause la moins favorable issue des différents accords conclus dans le temps.

Exemple 1 : Accord RTT du 22 Décembre 1999 ne prévoyant aucune disposition sur les sollicitations pendant les temps de pause = les nouvelles dispositions prévues par le présent accord (article 2.4) s'appliquent.

Exemple 2 : Accords du 22 Décembre 1999 et du 25 Janvier 2000 ne prévoyant aucune disposition sur le rapprochement de domicile des salariés en longue journée. Les nouvelles dispositions prévues du présent accord (article 19) s'appliquent.

Exemple 3 : Accords du 22 Décembre 1999 et du 25 Janvier 2000 ne prévoyant aucune disposition sur les mentions à faire figurer dans la fiche de transmission au moment d'un changement de prestataire de service = les nouvelles dispositions prévues au présent accord (article 20) sur le nombre de RTT en cas de transfert s'appliquent.

Exemple 4 : Accord RTT du 25 Janvier 2000 (article 14) prévoyant qu'en cas de dérogation exceptionnelle au repos quotidien de 11 heures (repos inférieur à 11 heures en cas d'accident ..), une compensation en temps est prévue = la disposition n'étant pas reprise dans le présent accord, l'avantage prévu par l'accord du 25 Janvier 2000 est maintenu.

Exemple 5 : Accord R.T.T du 22 Décembre 1999 prévoyant en son article 7.1 les dispositions suivantes :

« Lorsque pendant une période de 7 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 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 7 jours et sauf opposition du salarié concerné, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

Dispositions non reprises dans le présent accord = les dispositions de l'Accord R.T.T du 22 Décembre 1999 en son article 7.1 sont maintenues.

Exemple 6 : Accord R.T.T du 25 Janvier 2000 prévoyant en son article 8 les dispositions suivantes : « l'ensemble des jours de repos annuels (fériés et RTT) 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. ... Par ailleurs, pour autre partie, il intègre l'octroi de 7 jours de repos supplémentaires RTT pour les salariés de statut Employé. »

Les dispositions suivantes sont prévues par le présent accord en son article 5.3 : « Tenant compte des contraintes spécifiques du travail en 7 sur 7 jours, il est octroyé un compte total dit « crédit de jours RTT » de 13 jours aux salariés contraints de prendre leur jour de repos par roulement et travaillant certains jours de fin de semaine.

L'octroi de 13 jours de repos (RTT) au total sur une période de 12 mois consécutifs vient abaisser le nombre de semaines travaillées sur l'année.

Les jours RTT peuvent être positionnés sur tous les jours normalement travaillés tels que prévus au planning. »

= Les dispositions du présent accord (Article 5.3) plus favorables s'appliquent en se substituant à celles de l'article 8 de l'accord du 25 Janvier 2000

Durée du temps de travail

Article 2 – Temps de travail effectif

La loi définit le temps de travail effectif comme 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 des occupations personnelles.

2.1 – Interruptions d'activité

Les temps de pause, sans remise en cause des pratiques existantes sur ce point, sur les établissements par le présent accord, les temps consacrés au repas d'une durée minimale de 30 minutes pour ces derniers ne sont pas considérés comme temps de travail effectif. A ce titre, les temps de repas sont déduits du temps de présence quotidien pour le calcul du temps de travail effectif de la journée.

2.2 – Pause repas

La pause repas n'excède pas 45 minutes sauf pratique ou avantage contractuel particulier sur ce point. Elle n'est pas rémunérée.

En tout état de cause, le temps de repas excédant les 45 minutes sera décompté comme du temps de travail effectif (et rémunéré comme tel) sauf si ce dépassement résulte de la volonté unilatérale du salarié pour convenances personnelles.

Les interruptions d'activité (coupures, etc) qui font immédiatement suite à la pause déjeuner, sans interruption, suivent strictement le même régime que la pause et ce quelle que soit leur dénomination : elles seront rémunérées aux conditions visées ci-dessus.

2.3 Pauses

La loi distingue la pause repas de la pause dite « de 20 minutes » qui intervient lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

2.4 Qualification des temps de pause lorsque le salarié est sollicité

Pendant les temps de pause et la pause repas, le salarié doit pouvoir librement vaquer à ses occupations et ne pas être contraint de demeurer à la disposition de l'employeur.

En cas de sollicitations ou d'interventions répétées ou régulières (par exemple répétées sur une semaine ou une période d'activité) du salarié pendant son temps de pause, le temps considéré s'analyse en temps de travail effectif et devra en conséquence être rémunéré. Les circonstances de fait permettront de qualifier ces interventions.

Par exemple :

- Interventions exceptionnelles pour des motifs de sécurité ou d'urgence : exclusion du temps de travail effectif ;
- Salarié sollicité régulièrement pendant la totalité de ses pauses (impossibilité de prendre ses pauses) : temps de travail effectif. Dans ce cas, le présent accord, ne prévoit pas en principe le report de la pause mais sa rémunération.

Enfin, il est entendu que l'éventuelle intervention du salarié résulte toujours d'une contrainte d'activité, d'une demande d'un convive ou de sa hiérarchie (et non de sa seule initiative).

2.5 Coupure – Définition et durée maximale

La coupure -qui interrompt une séquence de travail et peut en ouvrir une autre- ne doit pas être confondue avec les temps de pause qui sont compris dans une même séquence et sont pris en général sur le lieu de travail (ou à proximité).

La durée maximale de la coupure journalière est de 3 heures.

2.6 Divers – Temps de trajet – Temps d'habillage

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps nécessaire aux opérations obligatoires d'habillage lors de la prise de poste et de déshabillage en fin de poste réalisées sur le lieu de travail est considéré comme temps de travail effectif dans la limite de 10 minutes par jour.

Les changements de tenues à l'occasion d'une coupure (ou pour des raisons de service) sont considérés comme du temps de travail effectif.

Article 3 – Repos

Le présent accord a pour finalité d'organiser le temps de travail des collaborateurs et d'assurer à chaque travailleur le bénéfice de périodes de repos adéquates qui doivent non seulement être effectives, en permettant aux personnes concernées de récupérer la fatigue engendrée par le travail mais également revêtir un caractère préventif de nature à réduire autant que possible le risque d'altération de la santé que l'accumulation de périodes de travail sans le repos nécessaire, est susceptible de présenter.

3.1 Repos quotidien

Tout salarié quelque soit son planning bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives afin de bénéficier d'un temps de récupération suffisant. Les parties au présent accord s'interdisent de déroger de quelque manière à cette disposition.

En conséquence, l'amplitude maximale de la journée de travail* ne peut excéder treize heures.

** L'amplitude d'une journée de travail est la période comprise entre l'heure à laquelle le salarié prend son poste et l'heure à laquelle il le quitte.
L'amplitude d'une journée de travail inclue ainsi les temps de pause (pause(s) et pause repas) et la coupure éventuelle, ce qui diffère donc du temps de travail effectif.*

3.2 Repos hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire ininterrompu d'une durée minimale de 24 heures consécutives au cours de chaque période de sept jours, soit au total un repos hebdomadaire qui ne peut être inférieur à 35 heures consécutives.

Salariés travaillant en 7 sur 7 jours :

En raison d'un planning de travail en 7 sur 7 jours, 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

Il est par ailleurs rappelé l'interdiction d'occuper un salarié plus de six jours par semaine.

Les plannings existants ou à venir, doivent garantir le strict respect des règles édictées ci-dessus sans dérogation possible.

Toute violation constatée, entrainera l'obligation pour la Direction, de mettre en place sans délai un nouveau planning, tenant compte des règles édictées ci-dessus.

Article 4 – Durées minimales – durées maximales.

Il est renvoyé à l'article 9.2 pour la durée minimale octroyée aux salariés à temps partiel en coupure.

La durée maximale quotidienne de travail applicable aux salariés est de 10 heures.

La durée maximale quotidienne de travail des salariés peut être portée, exceptionnellement, à plus de 10 heures, dans la limite des durées maximales, soit 12 heures, en cas d'activité accrue exceptionnelle ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise et des établissements.

La durée maximale hebdomadaire absolue est de 48 heures.

La durée maximale hebdomadaire moyenne calculée sur une période de 12 semaines consécutives est de 44 heures.

Il est rappelé que tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives entre deux journées de travail. Par conséquent, l'amplitude maximale de la journée de travail est de 13 heures.

Article 5 – Modalités de décompte de la durée du travail.

Les principes d'annualisation et d'aménagement négocié du temps de travail sont retenus.

L'annualisation s'inscrit dans le cadre des dispositions des lois du 30 Juin 2004 instituant la journée de solidarité, du 16 Avril 2008, du 20 Août 2008 et du 8 août 2016.

Le présent accord limite la durée annuelle du travail effectif à 1601 heures.

L'annualisation du temps de travail instituée par le présent accord se fait par l'attribution de jours RTT tout au long d'une période de 12 mois consécutifs. L'octroi de jours de repos annuels amène par compensation à un décompte hebdomadaire prenant en compte une durée usuelle du travail supérieure pour la constitution du planning et des horaires de travail des salariés.

Les jours RTT accordés en application du présent accord se substituent à tout autre jour existant avant l'entrée en vigueur du présent accord. Les salariés repris d'un OGEC continuent de bénéficier de leurs avantages particuliers (6 semaines de congés payés...,etc).

D'autres salariés repris peuvent être également concernés par la survie totale ou partielle de leurs avantages particuliers dans le cadre des dispositions légales.

5.1 - Calcul de la durée du travail et horaire annuel collectif de travail pour les salariés à temps plein travaillant 5 jours sur 7 (secteur enseignement, entreprise, administration) - Crédit de jours RTT

Pour les salariés à temps plein, la durée forfaitaire annuelle de 1601 heures correspondra à 35 heures en moyenne.

Ce cadre de référence est obtenu par le retrait du nombre de jours calendaires de l'année (365) des jours non travaillés fixés par les textes légaux :

- Retrait des jours de repos hebdomadaire (104 jours de fin de semaine) ;
- Retrait des jours de congés payés (25 jours ouvrés) ;
- Retrait des jours fériés normalement chômés (9 jours).

Soit 227 jours travaillés

Il est octroyé un compte total dit « crédit de jours RTT » de 10 jours commun à l'ensemble des salariés visés par le présent article.

L'octroi de 10 jours de repos (RTT) au total sur une période de 12 mois consécutifs vient abaisser le nombre de semaines travaillées sur l'année et modifier le nombre d'heures de travail journalier.

Ces jours de repos abaissent le nombre de jours de travail effectif à 217 jours sur l'année.

Nombre de jours travaillés	= 227 - 10 jours RTT (journée de solidarité déjà déduite)
	↘ 217 jours de travail effectif sur l'année
Nombre de semaine travaillées	= 217/5 = 43,4 semaines
Durée hebdomadaire de travail	= 1601/43,4 = 36,92 heures par semaine
Durée journalière du travail	= 36,92/5 = 7,38 heures par jour
	↘ 7,23 minutes par jour

L'horaire d'une semaine de travail effectif est désormais fixé à 36,92 heures (soit 36,55 minutes).

Afin de garantir une rémunération équivalente tous les mois, la rémunération est lissée, chaque jour de travail étant calculé sur la base de 7 heures (soit 35 heures en moyenne).

Les présentes dispositions n'entraînent aucune baisse de la rémunération de base pour les salariés visés par celles-ci.

5.2 – Réduction d'horaire collectif pour les salariés à temps plein travaillant en 5 jours sur 7

L'horaire annuel effectif de travail est de 1601 heures, l'horaire mensuel de travail de 151,67 heures correspond à 159,98 heures de travail effectif pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application des présentes dispositions.

L'écart entre l'horaire contractuel et l'horaire de travail réel est de 5,4857%.

5.3 - Calcul de la durée du travail et horaire annuel collectif de travail pour les salariés à temps plein travaillant 7 jours sur 7 (secteur hospitalier, personnes âgées, social, médico-social) - Crédit de jours RTT

Pour les salariés à temps plein, la durée forfaitaire annuelle de 1601 heures correspondra à 35 heures en moyenne.

Ce cadre de référence est obtenu par le retrait du nombre de jours calendaires de l'année (365) des jours non travaillés, en application des textes légaux :

- Retrait des jours de repos hebdomadaire (104 jours) ;
- Retrait des jours de congés payés (25 jours ouvrés).

Soit 236 jours travaillés

Tenant compte des contraintes spécifiques du travail en 7 sur 7 jours, il est octroyé un compte total dit « crédit de jours RTT » de 13 jours aux salariés contraints de prendre leur jour de repos par roulement et travaillant certains jours de fin de semaine.

L'octroi de 13 jours de repos (RTT) au total sur une période de 12 mois consécutifs vient abaisser le nombre de semaines travaillées sur l'année.

Les jours RTT peuvent être positionnés sur tous les jours normalement travaillés tels que prévus au planning.

Ces jours de repos abaissent le nombre de jours de travail effectif annuel à 223 jours.

Nombre de jours travaillés	= 236 – 13 jours RTT (journée de solidarité déjà déduite)
	↳ 223 jours de travail effectif sur l'année
Nombre de semaine travaillées	= 223/5 = 44,4 semaines
Durée hebdomadaire de travail	= 1601/44,4 = 36 heures par semaine
Durée journalière du travail	= 36/5 = 7,20 heures par jour
	↳ 7,12 minutes par jour

L'horaire d'une semaine de travail effectif est fixé à 36 heures.

Afin de garantir une rémunération équivalente tous les mois, la rémunération est lissée, chaque jour de travail étant calculé sur la base de 7 heures (soit 35 heures en moyenne).

Les présentes dispositions n'entraînent aucune baisse de la rémunération de base pour les salariés visés par celles-ci. Elles n'ont pas effet direct sur le régime des jours fériés qui est soumis aux dispositions légales de droit commun et aux dispositions conventionnelles les améliorant.

Les salariés des établissements des secteurs hospitalier, personnes âgées, social et médico-social qui par exception sont ouverts en 5/7 jours, (type Instituts Médico Educatifs qui ne travaillent pas le week-end) conservent les 13 jours de RTT prévus par les accords 35 H du 25 Janvier 2000.

Comme pour les autres salariés des secteurs hospitalier, personnes âgées, social et médico-social, les jours RTT ne peuvent être décomptés sur des jours fériés non prévus travaillés.

5.4 – Réduction d'horaire collectif pour les salariés à temps plein travaillant en 7 jours sur 7

L'horaire annuel effectif de travail est de 1601 heures, l'horaire mensuel de travail de 151,67 heures correspond à 156 heures de travail effectif pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application des présentes dispositions.

L'écart entre l'horaire contractuel et l'horaire de travail réel est de 1,02857115 %

Temps partiel

Les salariés à temps partiels sont définis comme ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale hebdomadaire du temps de travail de 35 heures.

La journée de solidarité s'applique proportionnellement à la durée du travail des salariés à temps partiel.

Article 6 - Salariés à temps partiel travaillant en 5 jours sur 7

Afin que les salariés à temps partiel soient compris dans le champ d'application du présent accord, il est convenu de leur accorder un crédit de jours de RTT proportionnel au nombre de jours travaillés.

Toutefois, la diminution du temps de travail des salariés à temps partiel par application des jours RTT ne doit avoir pour effet de réduire le temps de travail en deçà de 22 heures hebdomadaire.

Les horaires contractuels et réels sont identiques pour les temps partiels inférieurs à 22 heures par semaine.

L'écart entre l'horaire contractuel et l'horaire de travail réel pour les salariés à temps partiel sera équivalent à celui des salariés à temps complet compensé également par des jours de RTT :

Nombre de jours travaillés dans la semaine	Nombre de jours total de RTT sur la période de référence*
5	10
4	8
3	6
2	4
1	2

Il est renvoyé aux dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise pour l'application des durées hebdomadaires minimales de travail.

Toutefois la diminution du temps de travail ne doit pas avoir pour effet de ramener le temps de travail en dessous de ces minimas.

**Le nombre de jours de réduction du temps de travail tient compte de la journée de solidarité d'ores et déjà déduite du nombre de jours RTT affichés ci-dessus.*

Article 7 - Salariés à temps partiel en 7 jours sur 7

Afin que les salariés à temps partiel soient compris dans le champ d'application du présent accord, il est convenu de leur accorder un crédit de jours de RTT proportionnel au nombre de jours travaillés.

L'écart entre l'horaire contractuel et l'horaire de travail réel pour les salariés à temps partiel sera équivalent à celui des salariés à temps complet compensé également par des jours de RTT :

Nombre moyen de jours travaillés dans la semaine	Nombre de jours total de RTT sur la période de référence*
5	13
4	10
3	8
2	5
1	3

Il est renvoyé aux dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise pour l'application des durées hebdomadaires minimales de travail.

Toutefois la diminution du temps de travail ne doit pas avoir pour effet de ramener le temps de travail en dessous de ces minimas.

**Le nombre de jours de réduction du temps de travail tient compte de la journée de solidarité d'ores et déjà déduite du nombre de jours RTT affichés ci-dessus.*

Article 8 – Heures complémentaires.

8.1 Limite du nombre d'heures complémentaires

Pour l'application des heures complémentaires aux salariés à temps partiel, il est renvoyé aux dispositions de l'article 3 de l'avenant 52 de la convention collective de la restauration de collectivités, relatif au temps partiel.

Pour rappel, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 25% de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

L'entreprise reconnaît la faculté au salarié de refuser l'accomplissement des heures complémentaires.

8.2 Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur s'engage à en informer le salarié au moins 7 jours à l'avance. Ce dernier fera connaître sa réponse dans les 48 heures.

8.3 Majoration salariale des heures complémentaires

Il est convenu des majorations suivantes :

- 10 % dès la première heure complémentaire et dans la limite du 10^{ème} de la durée contractuelle ;
- 25% au-delà du 10^{ème} et dans la limite de 25% de la durée contractuelle.

Les heures complémentaires doivent être payées sur le mois où elles ont été effectuées sauf semaine à cheval sur deux mois ou aménagements particuliers du temps de travail prévu par l'accord (temps partiel aménagé sur l'année, cycle).

Article 9 – Coupures (salariés à temps partiel)

9.1 Limitation des coupures

Pour l'application des coupures aux salariés à temps partiel, il est renvoyé aux dispositions de l'article 4 de l'avenant 52 de la convention collective de la restauration de collectivités, relatif au temps partiel.

Pour rappel, l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Cependant, et pour tenir compte des spécificités du secteur, il est possible, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, de prévoir une coupure journalière supérieure à 2 heures.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.3121-2 du Code du travail, les coupures ne sauraient être considérées comme temps de travail effectif. Toutefois, les contrats de travail inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure.

9.2 Garanties et contreparties en cas de coupures supérieure à 2 heures

L'entreprise s'engage à assurer un temps de travail effectif de 2h30 minimum par séquence de travail.

Les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation, bénéficient d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

Les salariés concernés par une organisation du travail incluant une coupure d'une durée supérieure à 2 heures, bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57% du minimum garanti (MG) par coupure.

Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

Un indicateur de suivi des coupures supérieures à 2 heures sera mis en place dans le bilan social.

Article 10 – Aménagement du travail à temps partiel, réparti sur l'année (« temps partiel annualisé ou aménagé »)

Ce type d'aménagement négocié du temps de travail est réservé aux établissements enregistrant de fortes variations d'activités. Sa mise en place fera l'objet d'une information et d'une consultation séparées du Comité d'établissement* concerné.

Ce dispositif suppose nécessairement la mise en place de compteurs particuliers sur le bulletin de salaire pour permettre un suivi des heures réellement effectuées sur l'année ou la période.

**comité social et économique dès sa mise en place*

Le Comité d'établissement sera notamment informé des raisons économiques ou sociales qui justifient la mise en place de la modulation et du projet de programmation.

Le Comité d'établissement sera ensuite informé chaque année par le biais d'un rapport d'activité relatif à la période écoulée.

L'aménagement du travail à temps partiel, réparti sur l'année, ne se substitue en aucun cas, aux contrats intermittents. Il constitue, par conséquent, un dispositif n'obéissant pas aux rythmes d'activité du calendrier scolaire.

10.1 – Modalités d'aménagement du temps de travail

La fixation des règles est faite au niveau de l'accord national (le présent accord) mais le contenu du programme indicatif du temps partiel pluri hebdomadaire concernant l'établissement de restauration est présenté au Comité d'établissement concerné.

La répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail à temps partiel est faite sur une période de référence annuelle (ou sur une partie de l'année) allant en principe du 1^{er} Octobre de l'année en cours au 30 Septembre de l'année suivante.

D'autres périodes de référence peuvent être fixées selon les activités après avis du Comité d'établissement.

La durée du travail de référence est fixée au contrat de travail et constitue la durée moyenne contractuelle du travail calculée sur la période annuelle de référence.

Sur la période de référence, la durée du travail peut varier, à la hausse (sans jamais atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail (35h/151.67h/1601 heures), ou à la baisse, dans une proportion qui peut excéder le quart de la durée moyenne contractuelle du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée moyenne contractuelle de travail ne sont pas des heures complémentaires.

Les semaines dites « hautes », durant lesquelles le collaborateur travaille un nombre d'heures supérieur à la durée moyenne contractuelle de travail seront strictement compensées par des semaines dites « basses » durant lesquelles le collaborateur travaille un nombre d'heures inférieur à la durée moyenne contractuelle de travail.

A titre exceptionnel, certaines semaines dites « basses » pourront constituer des périodes sans activité à 0h de travail, dès lors que celles-ci seront strictement compensées par des semaines dites « hautes ».

Les périodes sont égalisées pour aboutir à une durée moyenne correspondant à la durée moyenne contractuelle de travail et à la rémunération correspondante.

Le lissage de la rémunération est systématiquement prévu sur la base de la durée moyenne contractuelle de travail, y compris pour des semaines à zéro heures travaillées.

Les majorations pour heures complémentaires s'enclenchent en fin d'année s'il est constaté des heures effectuées au-delà de la durée moyenne contractuelle de travail sur l'ensemble de la période de référence.

Pour les salariés entrants ou sortants (embauche, départ, mutation) au cours de la période de référence, la durée moyenne de travail annuelle est exceptionnellement calculée sur la partie de la période de référence commune pendant laquelle ils auront travaillé.

En cas de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence:

- Il sera procédé à une régularisation correspondant à un versement complémentaire en cas de crédit d'heures* en faveur du salarié.
- En cas de débit d'heures**, il ne sera procédé à aucune imputation, sur les éventuelle sommes dues par l'employeur, au moment du solde de tout compte.

Le nombre total d'heures effectuées depuis le début de la période de référence figure sur le dernier bulletin de salaire de la période (septembre de l'année suivante).

Le dispositif d'aménagement du travail à temps partiel, réparti sur l'année ne s'applique pas aux salariés liés à l'entreprise par un contrat temporaire (contrat à durée déterminée, intérim).

** Les heures effectuées chaque semaine en delà de la durée moyenne contractuelle hebdomadaire visée plus haut constituent un crédit d'heures pour le salarié.*

***Les heures non effectuées chaque semaine en deçà de la durée moyenne contractuelle hebdomadaire visée plus haut constituent un débit d'heures pour le salarié.*

10.2 Conditions et délais de prévenance des modifications de durée ou d'horaires de travail

Les modifications de programmation seront soumises aux délégués du personnel* de site.

Les modifications de programmation collective ou individuelle devront être annoncées aux salariés concernés au moins 5 jours ouvrés à l'avance.

Le programme définitif de travail – comprenant les modifications- sont affichés sur l'établissement au moins 3 jours ouvrés avant le début de la semaine de travail.

*Comité social et économique dès sa mise en place

Dispositions spécifiques

Article 11 – Salariés intermittents.

Afin que les salariés en contrat intermittent scolaire soient compris dans le champ d'application du présent accord, il est convenu de leur accorder un crédit de jours RTT proportionnel au nombre de jours travaillés.

L'écart entre l'horaire contractuel et l'horaire de travail réel pour les salariés en contrat intermittent sera équivalent à celui des salariés à temps complet compensé également par des jours RTT.

Toutefois, les dispositions présentes ne peuvent avoir pour effet de ramener le temps de travail des salariés intermittents en dessous de la durée annuelle minimale de travail des salariés intermittents fixée par les textes conventionnels.

Le présent article confirme les dispositions relatives à la durée du travail des salariés intermittents visée notamment à l'article 8 de l'avenant 2 à l'accord Scolarest du 6 Novembre 2001.

La journée de solidarité s'applique proportionnellement à la durée du travail des salariés intermittents à temps partiel.

Nombre de jours travaillés dans la semaine	Nombre de jours de RTT sur la période de référence*
5	8
4	6
3	4
2	2
1	1

**Le nombre de jours de réduction du temps de travail tient compte de la journée de solidarité d'ores et déjà déduite du nombre de jours RTT affichés ci-dessus*

En cas de travail pendant les vacances scolaires, sur un autre établissement, des jours supplémentaires **sont automatiquement** accordés sans remise en cause de la prime d'intermittence, dans les conditions suivantes :

- 1 jour supplémentaire pour 20 jours ouvrés travaillés pendant les vacances scolaires ;
- 2 jours pour 35 jours ouvrés travaillés pendant les vacances scolaires.

Les salariés intermittents disposent de la possibilité exceptionnelle de positionner les jours RTT qui sont à leur initiative pendant les vacances scolaires, avec l'accord de leur hiérarchie. Les jours à la disposition de l'entreprise peuvent également bénéficier de cette dérogation sur décision de la hiérarchie.

Pour l'application des heures complémentaires aux salariés intermittents à temps partiels, il est renvoyé aux dispositions de l'article 8 du présent accord.

Pour l'application des heures supplémentaires aux salariés intermittents à temps plein, il est renvoyé aux articles 14 et suivants du présent accord.

Gestion du compte crédit de RTT

Article 12 – Période de référence

La période de référence, pour l'acquisition des jours RTT est établie du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante. Les jours de RTT sont pris en principe pendant la période d'acquisition.

Article 13 – Prise des Jours RTT

Les jours RTT acquis sur la période de référence sont pris à l'initiative du salarié et de l'employeur.

La moitié du crédit de jours RTT acquis est prise à l'initiative du salarié et planifiés au moins une semaine à l'avance. Il peut en disposer librement dans les périodes de basse activité, sous réserve de l'accord de sa hiérarchie.

La moitié du crédit de jours RTT acquis est prise à l'initiative de la Direction. Dans ce cadre, la Direction s'engage à prévenir le salarié au moins une semaine à l'avance, sauf en cas de circonstance exceptionnelle imprévisible.

Les jours RTT doivent être pris pendant les périodes d'activité basse correspondant à l'activité.

Dans le cas d'un nombre de jours RTT acquis impairs, l'employeur prend l'initiative de positionner la moitié + 1, du crédit de jours RTT.

Exemple : pour un crédit de 13 jours RTT, l'employeur dispose à son initiative de 7 jours RTT à positionner sur les jours normalement travaillés et le salarié dispose de 6 jours.

Exemple : pour un crédit de 9 jours RTT, l'employeur dispose à son initiative de 5 jours RTT à positionner sur les jours normalement travaillés et le salarié dispose de 4 jours.

Article 14 – Acquisition du crédit de jours de repos (RTT)

L'acquisition des jours de RTT est réalisée au fur et à mesure de la période de référence par la prise en compte du temps de travail effectif. L'acquisition des jours de repos suppose l'accomplissement d'heures de travail au-delà de 35 heures pour les salariés à temps plein.

Les jours de RTT (crédit total) sont donc acquis pour un salarié ayant effectivement travaillé sur toute la période de référence.

Certaines absences assimilées à du temps de travail effectif ne réduisent pas le droit à jours de repos : congés payés, congés d'ancienneté, congés pour événement familiaux, congés spéciaux prévus dans l'entreprise, congé maternité, absences pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une année.

Pour les salariés à temps partiels, l'acquisition des jours de repos supplémentaires est réalisée au fur et à mesure de la période de référence au prorata du temps de présence. Toute absence non assimilée à du temps de travail effectif par la loi vient réduire le droit à repos proportionnellement à la durée de l'absence.

Pour les embauches, la durée minimum de travail nécessaire pour acquérir des droits à repos supplémentaires est fixée pour un salarié en contrat à durée indéterminée à un mois (équivalent 20 jours lorsqu'il est occupé 5 jours par semaine).

Heures supplémentaires

Il s'agit des heures qui dépassent chaque semaine (hors modulation ou cycle) la durée hebdomadaire conventionnelle fixée par les présentes dispositions ainsi que les heures effectuées au-delà de 1601 heures sur l'année. Les heures supplémentaires sont celles accomplies à la demande de l'employeur. Les taux de majorations sont ceux prévus par les textes légaux en vigueur.

Pour rappel, les taux de majoration horaire sont fixés à :

- **25 %** pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36^e à la 43^e heure),
- **50 %** pour les heures suivantes

Les heures supplémentaires doivent être payées sur le mois où elles ont été effectuées sauf semaine à cheval sur deux mois ou aménagements particuliers du temps de travail tel que prévu dans l'accord (modulation du temps de travail, cycle).

Article 15 – Contingent annuel d'heures supplémentaires

15.1 – Limite du contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an, par salarié (hors modulation). Il s'apprécie sur l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

15.2 – Contrepartie en repos

La contrepartie (repos compensateur) est liée à l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent libre. Il est prévu un repos compensateur de 100% dès la 181^{ème} heure supplémentaire.

Aménagement négocié du temps de travail

Les dispositifs d'aménagement du temps de travail négocié dans le présent accord ne peuvent pas se cumuler.

Ils supposent nécessairement la mise en place de compteurs particuliers sur le bulletin de salaire pour permettre un suivi des heures réellement effectuées sur l'année ou la période.

Article 16 - Modulation du temps de travail

Ce type d'aménagement négocié du temps de travail est réservé aux établissements enregistrant de fortes variations d'activités. Sa mise en place fera l'objet d'une information et d'une consultation séparées du Comité d'établissement* concerné.

Le Comité d'établissement sera notamment informé des raisons économiques ou sociales qui justifient la mise en place de la modulation et du projet de programmation.

Le Comité d'établissement sera ensuite informé chaque année par le biais d'un rapport d'activité relatif à la période écoulée.

La fixation des règles est faite au niveau de l'accord national mais le contenu du programme indicatif de modulation concernant l'établissement de restauration est présenté au Comité d'établissement concerné.

La période de modulation est mise en œuvre en principe du 1^{er} Octobre de l'année en cours au 30 Septembre de l'année suivante.

D'autres périodes de modulation peuvent être fixées selon les activités après avis du Comité d'établissement.

Les modifications du programme seront soumises au délégués du personnel de site et affichées.

Les modifications de programmation collective ou individuelle devront être annoncées aux salariés concernés au moins 5 jours ouvrés à l'avance.

Les semaines dites « hautes », limitées à 44 heures, seront strictement compensées par des semaines dites « basses » durant lesquelles le collaborateur travaille un nombre d'heures inférieur à 35 heures.

A titre exceptionnel, certaines semaines dites « basses » pourront constituer des périodes sans activité à 0h de travail, dès lors que celles-ci seront strictement compensées par des semaines dites « hautes ».

Les heures effectuées jusqu'à 44 heures par semaine n'ouvrent pas droit à majorations de salaire.

Les périodes sont égalisées pour aboutir à une durée moyenne correspondant à la durée de 35 heures et à la rémunération correspondante.

Dans le cadre de la modulation, le contingent d'heures supplémentaires est limité à 130 heures par an, par salarié.

Le lissage de la rémunération est systématiquement prévu sur la base de 35 heures en moyenne, y compris pour des semaines à zéro heures travaillées.

Les majorations pour heures supplémentaires s'enclenchent en cours d'année en cas de dépassement de la durée maximale de modulation de 44 heures et en fin d'année si les heures effectuées en deçà de la limite haute hebdomadaire dépassent 1601 heures.

Les heures constatées en fin d'année qui dépassent 1601 heures supportent les majorations légales, s'imputent sur le contingent annuel et entraînent l'attribution d'un repos compensateur en cas de dépassement du contingent

Pour les salariés entrants ou sortants (embauche, départ, mutation) au cours de la période de modulation, la durée moyenne de travail correspondant à 35 heures hebdomadaires est exceptionnellement calculée sur la partie de la période de référence commune pendant laquelle ils auront travaillé.

En cas de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence:

- Il sera procédé à une régularisation correspondant à un versement complémentaire en cas de crédit d'heures en faveur du salarié.
- En cas de débit d'heures, il ne sera procédé à aucune imputation, sur les éventuelle sommes dues par l'employeur, au moment du solde de tout compte.

Le nombre total d'heures effectuées depuis le début de la période de référence figure sur le dernier bulletin de salaire de la période (septembre de l'année suivante).

La modulation ne s'applique pas aux salariés liés à l'entreprise par un contrat temporaire (contrat à durée déterminée, intérim).

Article 17 – Horaires cycliques – Tout horaire

Les besoins des établissements et les contraintes de certaines activités fonctionnant en 7 jours sur 7 (planning en 4/3) avec repos hebdomadaire accordé par roulement un jour quelconque de la semaine (travail en continu pour répondre aux besoins du public) peuvent conduire à organiser la durée du travail sous forme de cycle se répétant à l'identique d'une période à l'autre.

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

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.

Ce cadre pluri-hebdomadaire ne pourra excéder 12 semaines.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures, sans ouvrir droit à majorations de salaire. Les semaines dites « hautes », limitées à 44 heures, seront strictement compensées par des semaines durant lesquelles le collaborateur travaille un nombre d'heures inférieur à 35 heures.

Les majorations pour heures supplémentaires s'enclenchent en cours de cycle, en cas de dépassement de la durée maximale de 44 heures et en fin de cycle si le collaborateur a travaillé en moyenne au-delà de 35h sur l'ensemble du cycle.

Compte Epargne-Temps

Article 18- Utilisation du compte épargne temps

Pour l'utilisation du compte épargne-temps, il est renvoyé d'une manière générale aux dispositions de l'accord du 28 Février 2012 relatif à ce dispositif.

Toutefois les présentes dispositions prévoient que la période de dépôt dans le CET soit fixée :

- Du 1^{er} Mai au 30 Septembre à l'initiative du salarié (5 jours)
- Avec l'accord de la hiérarchie, à partir du 1^{er} Octobre

18.1 - Rémunération et sortie de compte en temps

Le compte épargne-temps est indemnisé sur la base du salaire perçu au moment de la prise de congé.

18.2 - Départ de l'entreprise

En cas de rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif ou en cas de changement d'employeur, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte et non utilisés au jour du départ. Comme pour la prise de congés, la base de calcul est le salaire normal au moment de la liquidation du compte. Le compte épargne temps suit donc l'évolution de la rémunération individuelle du salarié.

18.3 – Abondement du compte épargne temps des salariés travaillant en 7 jours sur 7 (secteur hospitalier, personnes âgées, social, médico-social)

L'entreprise abondera le compte épargne temps du salarié à raison de 2 jours supplémentaires par ensemble de 6 jours épargnés pour les salariés en 7/7.

18.4 - Epargne Temps Long Terme – Seniors de 57 ans et plus

Les parties ont souhaité améliorer le régime existant prévu par l'accord de Février 2012 : il est convenu que les salariés âgés de 57 ans et plus pourront déposer 2 jours de CP ou de RTT supplémentaires (+2 jours par an) dans le CET.

Les droits ainsi accumulés doivent être utilisés pour permettre au salarié de cesser son activité soit progressivement soit définitivement.

Les jours épargnés dans le CET à partir de 57 ans sont fléchés et identifiés pour permettre un congé de fin de carrière rémunéré (à temps plein ou à temps partiel) avant le départ à la retraite : les repos capitalisés seront utilisés lors de leur retrait sous forme de congés destinés à rémunérer les périodes jusqu'au départ en retraite.

Préalablement le salarié a fait valoir ses droits à la retraite, pour partir à la retraite à l'issue de la cessation anticipée d'activité rémunérée.

Article 19 - Gestion RH des salariés travaillant en 7 jours sur 7 (secteur hospitalier, personnes âgées, social, médico-social).

S'ils sont volontaires, les collaborateurs en 7/7 jours (travail en 4/3) ayant des amplitudes de travail égales ou supérieures à 10 heures seront prioritaires à un changement d'établissement permettant un rapprochement de domicile lorsque leur temps de trajet pour se rendre sur l'établissement est supérieur à 1 heure (trajet simple domicile/travail).

De même, la situation des collaborateurs de 57 ans et plus travaillant en journée longue sera particulièrement examinée au regard des dispositions de l'accord dit « QVT Seniors ».

Article 20 – Transfert d'activité

Dans le cadre de cet accord, il est précisé dans la fiche de transmission au successeur que la journée de solidarité a déjà été déduite du compte global de RTT du collaborateur (Exemple : 14 jours -1 jour de solidarité pour certains secteurs).

Article 21 : Clause de revoyure : négociation 7/7, toutes activités

Les parties signataires conviennent de se revoir le 13 septembre 2018 (1^{ère} réunion) pour engager une nouvelle négociation spécifique, en faveur des salariés exerçant leur activité dans tous les établissements fonctionnant 7 jours sur 7, avec l'ordre du jour suivant à minima :

- Encadrement des plannings
- Encadrement des longues journées et des coupures
- Compensations

- Encadrement des amplitudes horaires
- Durée minimale de travail journalière
- Travail des jours fériés
- Mise en œuvre opérationnelle des rapprochements de domicile

Entrée en vigueur de l'accord et Dépôt

Le présent est conclu pour une durée indéterminée. Il 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 ou l'autre des parties, être prorogé, si nécessaire.

Le suivi et l'évaluation de l'accord s'effectue chaque année dans le cadre d'une commission de suivi nationale sous la forme d'une présentation globale d'indicateurs (nombre de salariés rapprochés de leur domicile, état des coupures, etc.)

Deux représentants par organisations syndicales représentatives participent à cette commission.

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Châtillon, le 10/07/2018

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :

Frédéric BOURDEAU, Directeur des Ressources Humaines.



Pour le Syndicat FO :

Patricia BRANELLEC, Déléguée Syndicale Centrale.



Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA :

Philippe COURTOIS, Délégué Syndical Central.

Pour la Fédération des services CFTD :

Dominique JARDIN, Déléguée Syndicale Centrale.

Pour le Syndicat CFTC :
Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat CGT :
Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central.

Pour le syndicat UNSA :
Madembo TOURE, Délégué Syndical Central.

