



ACCORD D'ENTREPRISE

ET

**ACCORD CONCERNANT L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
FAVORISANT L'EMPLOI**

S. F. R.

ACCORD D'ENTREPRISE
Société Française de Restauration

Edition : NOVEMBRE 2004

Sommaire de l'Accord d'Entreprise

ARTICLES

PAGES

CHAPITRE 1 - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

10	-	Champ d'application	5
11	-	Durée - Dénonciation	5
12	-	Révision	6
13	-	Conventions et accords antérieurs ou à venir	6
14	-	Commissions de conciliation	6
15	-	Dépôt et diffusion de l'Accord	8

CHAPITRE 2 - REPRESENTATION DU PERSONNEL - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

20	-	Notion d'établissement - Définition des Territoires	9
21	-	Libre exercice du droit syndical	11
22	-	Délégués Syndicaux	14
23	-	Représentants Syndicaux	16
24	-	Comité d'Etablissement	16
25	-	Comité Central d'Entreprise	17
26	-	Délégués du Personnel	17
27	-	C.H.S.C.T.	18
28	-	Protection des Représentants du Personnel désignés ou élus	19
29	-	Exercices des mandats des Représentants du Personnel et Représentants Syndicaux	19

CHAPITRE 3 - EMPLOI

30	-	Conditions d'emploi	21
31	-	Embauche et Contrat à Durée Déterminée	26
32	-	Période d'essai	27
33	-	Application de l'avenant n° 3 de la C.C.N.	27
34	-	Promotion	30
35	-	Préavis et recherche d'emploi des salariés ayant un C.D.I.	32
36	-	Licenciement collectif - Priorité de réembauchage	33
37	-	Mobilité interfiliales	34
38	-	Détachement interfiliales durant les congés scolaires	35
39	-	Apprentissage	35

CHAPITRE 4 - REMUNERATIONS ET INDEMNITES

40	-	Rémunérations	37
41	-	Ancienneté	37
42	-	Indemnité de licenciement	38
43	-	Départ à la retraite	38
44	-	Bulletin de paie	39
45	-	Certificat de travail	40
46	-	Médailles du travail	40

CHAPITRE 5 - ORGANISATION DU TRAVAIL

50	-	Organisation du travail	41
51	-	Durée hebdomadaire du travail - Jours de compensation Cadres et Agents de Maîtrise	41
51bis	-	Modulation du temps de travail	42
51ter	-	Heures complémentaires	42
52	-	Durée du travail des femmes enceintes	43
53	-	Jours fériés	43
54	-	Journées isolées et ponts	44
55	-	Congés payés	44
56	-	Congés spéciaux - Absences particulières	46
57	-	Congé de formation économique, sociale et syndicale	47

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL

60	-	Tenue de travail : vêtements et chaussures	48
61	-	Repas du personnel	48
62	-	Droit d'expression des salariés	49

CHAPITRE 7 - PROTECTION SOCIALE

70	-	Maladie - Accident du Travail et Maladie Professionnelle	50
71	-	Retraite complémentaire	51
72	-	Hygiène et Sécurité	51
73	-	Visites médicales	52
74	-	Mutuelle	53

PAGES

ANNEXES

Annexe 1 - Mobilité des salariés (article 30)	23
Annexe 2 - Modèle d'avenant n° 3 de la C.C.N.	57
Annexe 3 - Rémunérations et remboursement de frais professionnels	60
Annexe 4 - Régimes de Prévoyance	67
Annexe 5 - Classifications	68

Chapitre 1

Conditions d'application de l'Accord

ARTICLE 10 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord, conclu en application du titre III du livre 1er du Code du Travail, règle les rapports entre la Société Française de Restauration S.A.S. qui exerce son activité sous l'appellation «SODEXHO France Entreprises-Administrations/Grands Comptes Prestige» pour ses activités de Restauration de Collectivités en France, et l'ensemble du personnel, y compris le personnel administratif.

Le présent accord est applicable à la restauration collective gérée dans le cadre de l'entité juridique actuelle conformément à la Convention Collective Nationale.

Au cas où la Société Française de Restauration S.A.S serait amenée à gérer une nouvelle activité autre que la Restauration Collective, un avenant spécifique serait négocié entre les parties.

Cet accord s'applique à SODEXHO MONACO, sous réserve des dispositions d'ordre public de la Principauté ; il sera donc soumis à l'Inspecteur du Travail de la Principauté avant application.

Dans les articles de l'accord, la Société Française de Restauration S.A.S. sera désignée par les termes Société Française de Restauration (SFR).

En cas de modification de l'entité économique, sociale et/ou juridique de S.F.R., le présent accord continuera de s'appliquer tant qu'un nouvel Accord d'Entreprise ne l'aura pas remplacé.

ARTICLE 11 - DUREE - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des Services du Ministère du Travail.

Il se renouvelle d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation ou demande de révision. Il peut être dénoncé globalement selon les dispositions prévues à l'article L.132-8 du Code du Travail moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation globale par l'une quelconque des Parties signataires est portée à la connaissance des autres Parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L.132-8 du Code du Travail.

ARTICLE 12 - REVISION

Chaque partie signataire peut 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.

Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Une commission paritaire devra se réunir, dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Lors des réunions annuelles prévues dans l'entreprise et entrant dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier, les organisations syndicales pourront faire des propositions de modification de l'accord d'entreprise à condition, de porter, à la connaissance des autres organisations syndicales et de la Direction, les modifications envisagées au plus tard 15 jours avant les dates de réunions.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, l'accord reste en l'état.

ARTICLE 13 - CONVENTIONS ET ACCORDS ANTERIEURS OU A VENIR

Les avantages reconnus par le présent accord ne pourront en aucun cas s'interpréter isolément comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet au sein de l'une des sociétés du groupe SODEXHO S.A. ou à ceux qui pourraient être accordés au titre de dispositions légales ou dans le cadre de Conventions Collectives.

Ils ne peuvent pas se cumuler avec des avantages identiques.

Les dispositions légales ou conventionnelles globalement plus favorables, qui interviendraient dans le cadre de mesures prévues par le présent accord, se substitueraient à celles-ci, ou feraient l'objet d'une adaptation, mais ne pourraient se cumuler.

Cette adaptation ne pourra être appliquée avant négociation, telle que prévue à l'article 12.

Cet article s'applique sans préjudice des dispositions prévues par l'avenant n° 3 de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 14 - COMMISSIONS DE CONCILIATION

Il est institué une commission nationale de conciliation constituée paritairement.

Tous les différends collectifs, constituant un problème d'application du présent accord d'entreprise, de ses annexes ou de ses avenants, doivent lui être obligatoirement soumis.

Localement, des commissions de conciliation peuvent être constituées pour examiner les conflits relatifs à l'application du présent accord, de ses avenants et de ses annexes.

La commission locale de conciliation sera composée au plus de 3 membres de la Direction, et :

a) si le problème concerne une seule exploitation

3 représentants locaux des salariés appartenant à S.F.R., assistés d'un représentant local appartenant à S.F.R. de chaque Organisation Syndicale signataire,

b) si le problème concerne plusieurs exploitations

5 représentants locaux des salariés appartenant à S.F.R., assistés d'un représentant local appartenant à S.F.R. de chaque Organisation Syndicale signataire.

Au cas où le différend dépasserait le cadre local, une commission nationale sera constituée ; elle sera une émanation de la commission paritaire nationale.

La commission nationale sera composée au plus de :

- 3 membres de la Direction,
- 2 salariés de l'entreprise par Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Ces commissions sont convoquées par la Direction. Ces commissions se réuniront dans un délai maximum de 10 jours dès qu'apparaîtra une situation conflictuelle et, en tout état de cause, la réunion devra précéder tout mouvement tendant à aboutir à une cessation du travail sur les exploitations.

La commission délibère immédiatement dès qu'elle estime avoir eu connaissance de tous les éléments du conflit. Elle formule alors, par écrit, une proposition de conciliation.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un accord de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la Commission. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès la signature.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou, si les parties (ou l'une seulement d'entre elles) refusent d'accepter la proposition formulée, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation signé par les deux parties.

Les membres de chacune des commissions sont salariés de l'entreprise.

Tous les salariés de l'entreprise, membres de la Commission sont indemnisés pour leurs déplacements dans les mêmes conditions que celles prévues pour les diverses réunions (C.C.E., Commissions paritaires, ...).

Le temps passé aux réunions de la Commission ne donne pas lieu, pour les membres de celle-ci, à retenue de salaire.

ARTICLE 15 - DEPOT ET DIFFUSION DE L'ACCORD

Conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en cinq exemplaires, signés des parties, auprès de la Direction Départementale du Travail de Versailles, par la partie la plus diligente.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des Prud'hommes de Versailles.

Le présent accord sera diffusé par les soins de S.F.R. dans les exploitations et les services.

Un avis, affiché dans les lieux de travail, indiquera dans quelles conditions le personnel pourra consulter l'accord d'entreprise ainsi que la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Chapitre 2

Représentation du personnel - Exercice du droit syndical

ARTICLE 20 - NOTION D'ETABLISSEMENT - DEFINITION DES TERRITOIRES (modifié par l'avenant n° 7 du 09/02/1999)

Du fait de la structure de S.F.R. et de la dispersion géographique de ses exploitations, les parties contractantes sont convenues d'adopter une notion d'Etablissement indépendante des structures de direction.

Il est convenu de ne pas tenir compte de la notion de "région" en regroupant même les exploitations de moins de 50 salariés. De même, il est convenu de ne pas considérer isolément comme Etablissements les restaurants dont les effectifs sont de 50 salariés ou plus.

La France géographique est divisée en 8 Territoires au sein de chacun desquels sera constitué un Comité d'Etablissement regroupant la totalité des exploitations qui y sont situées.

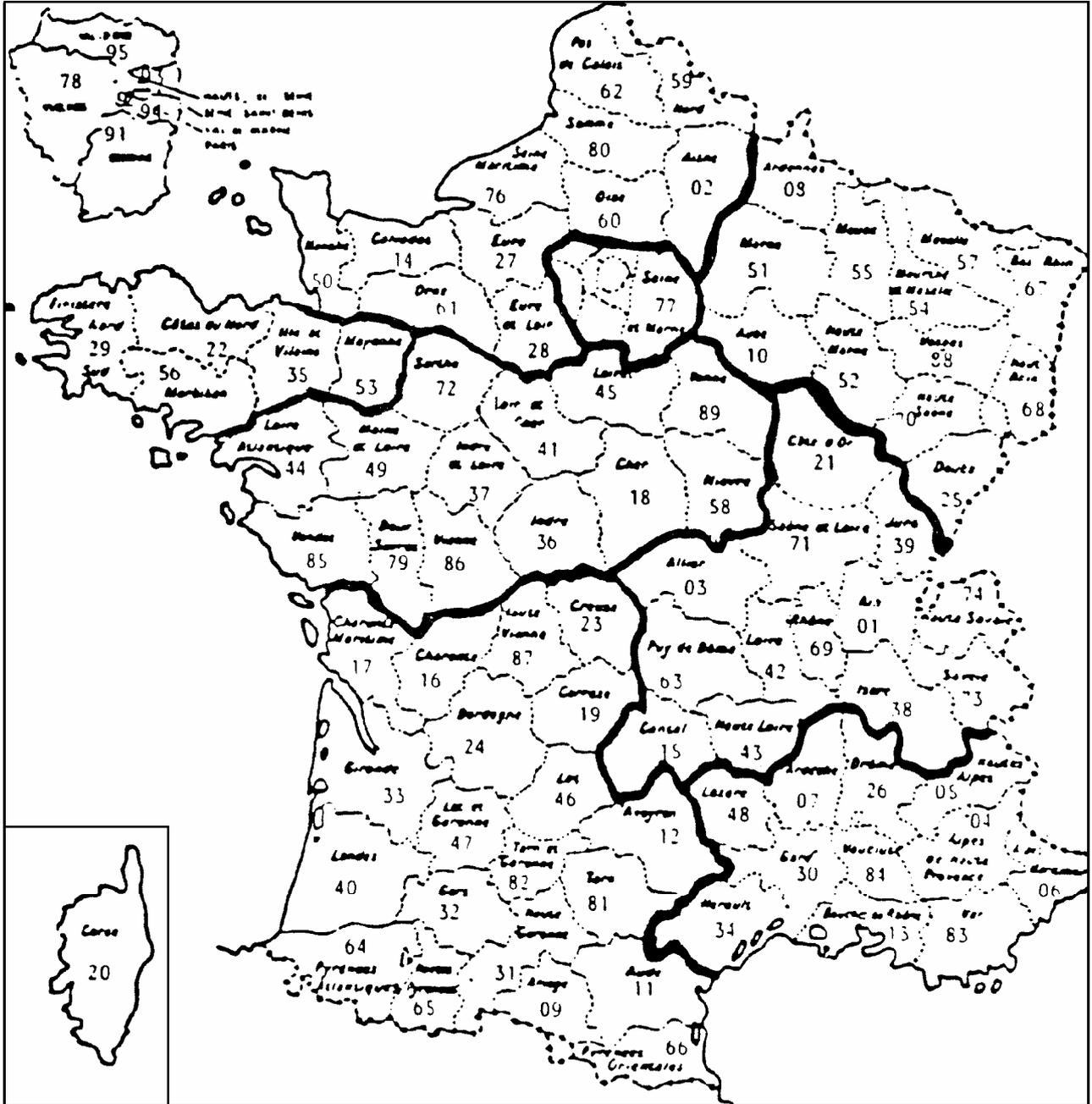
La carte des Territoires du champ d'activité des Comités d'Etablissement est déterminée par le tableau ci-après.

La carte géographique figure page suivante. Cette carte pourra être revue, si nécessaire, dans le cadre de l'article 12.

TERRITOIRES DEFINIS PAR L'AVENANT N° 7 DU 09/02/1999

TERRITOIRES	DEPARTEMENTS ADMINISTRATIFS COMPRIS DANS CES TERRITOIRES
PARIS - ILE DE FRANCE	75 - 77 - 78 - 91 - 92 - 93 - 94 - 95
NORD-NORMANDIE	59 - 62 - 80 - 02 - 60 - 76 - 27 - 14 - 50 - 61 - 28
EST	08 - 51 - 10 - 52 - 54 - 55 - 57 - 88 - 70 - 25 - 90 - 68 - 67
RHONE-ALPES AUVERGNE	03 - 63 - 15 - 21 - 43 - 42 - 71 - 39 - 01 - 69 - 38 - 73 - 74
LANGUEDOC-PROVENCE COTE D'AZUR	48 - 07 - 30 - 34 - 13 - 84 - 26 - 05 - 04 - 06 - 83 - 20
CENTRE PAYS DE LOIRE	72 - 37 - 49 - 44 - 85 - 79 - 86 - 45 - 41 - 36 - 18 - 58 - 89
SUD-OUEST	17 - 16 - 87 - 23 - 19 - 24 - 33 - 47 - 46 - 12 - 82 - 81 - 11 - 66 - 09 - 31 - 32 - 40 - 64 - 65
BRETAGNE	22 - 29 - 35 - 53 - 56

CARTE DES TERRITOIRES



Les territoires ainsi définis seront retenus comme notion d'Etablissement pour la désignation, par les Organisations Syndicales, des Délégués Syndicaux et des Représentants Syndicaux.

Les Délégués Syndicaux ainsi désignés exercent leur mandat auprès de l'ensemble des salariés travaillant dans le Territoire.

L'application des dispositions du présent article ne pourra, en aucun cas, aboutir à exclusion de ces instances représentatives un quelconque salarié de S.F.R..

ARTICLE 21 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL (*Modifié par avenant n° 6 du 19/12/1995*)

DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution, les textes législatifs, en particulier la loi du 28 octobre 1982, et les dispositions de la Convention Collective Nationale.

Les Parties signataires sont convenues que l'exercice du droit syndical s'appliquera en tenant compte des caractéristiques propres à l'Entreprise, étant toutefois entendu qu'aucune restriction aux dispositions légales ou conventionnelles ne pourra en résulter.

La liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur panneaux installés et désignés à cet effet dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel du lieu de travail.

Simultanément à l'affichage, un exemplaire est remis à la Direction ou l'un de ses représentants. Le recouvrement des cotisations est effectué conformément à la loi Article L.412-7.

La diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée :

- soit, pendant le temps de repas du personnel sur le lieu de travail (midi et le soir pour les restaurants assurant un service du soir),
- soit, dans les vestiaires aux heures d'entrée et de sortie du personnel,

et, dans l'un et l'autre cas, en dehors de la vue de la clientèle.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les sections syndicales exercent leur droit de réunion conformément aux dispositions de l'article L.412.10 du Code du Travail.

L'heure mensuelle d'information syndicale par centrale syndicale représentative est instituée dans les conditions suivantes :

- cette heure est prise sur le temps de travail et payée comme telle,
- elle est située en fin de journée, le service étant terminé,
- la date et l'heure choisies par l'Organisation Syndicale sont soumises à l'accord de l'employeur au moins 8 jours à l'avance,
- cette heure mensuelle n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

En cas d'impossibilité, le Responsable de l'Entreprise (Président du C.E. ou son représentant) en informera l'Organisation Syndicale demanderesse par un écrit motivé dans un délai de 5 jours.

Pour le cas où l'heure d'information ne pourrait se tenir sur le lieu de travail par suite du refus du client, des modalités de substitution seront négociées au sein de l'Etablissement entre l'organisation syndicale concernée et le Responsable de l'Entreprise (Président du C.E. ou son représentant).

Les Cadres et A.M. bénéficient de ce même droit.

MOYENS D'ACTION

Dans le but de favoriser l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, la Direction de S.F.R. a décidé de donner de nouveaux moyens d'action aux Délégués Syndicaux Centraux et Régionaux.

La Direction entend ainsi montrer l'intérêt et l'importance qu'elle porte à ses relations avec les Organisations Syndicales et au rôle de celles-ci dans le développement et la bonne marche économique de l'entreprise.

① Délégués Syndicaux Régionaux

La Direction rembourse sur note de frais avec justificatifs les frais engagés dans la limite de 76.22 euros par mois et par Délégué Syndical, soit 76.22 euros x 11 mois = 838.47 euros par an. Ces notes de frais devront être validées par les Responsables Ressources Humaines.

Ces dispositions sont applicables pour la Province. En ce qui concerne PARIS ILE- DE-FRANCE, les Délégués Syndicaux Régionaux et Centraux bénéficient du remboursement de la carte orange 5 zones sur présentation d'un justificatif (coupon).

Ces frais ne couvrent pas les dépenses engagées pour des réunions organisées par la hiérarchie.

② Délégués Syndicaux Centraux

- **Moyens financiers**

- ◇ La Direction mettra à la disposition de chaque Délégué Syndical Central une carte d'abonnement SNCF et d'une compagnie aérienne selon les besoins du Délégué Syndical Central.
- ◇ La Direction mettra à la disposition de chaque Délégué Syndical Central une avance permanente de 457.35 euros.

- ◇ Les Délégués Syndicaux Centraux s'engagent à ne pas dépasser un montant annuel de 457.35 euros x 11 mois, soit 5 030.82 euros, ce qui laisse entendre une possibilité de dépense supérieure ou inférieure à 457.35 euros selon les mois, sans pouvoir dépasser, en aucun cas, 5 030.82 euros durant une période de douze mois à dater de la mise à disposition de l'avance.
- ◇ Les Délégués Syndicaux Centraux s'engagent à :
 - * fournir les justificatifs concernant les dépenses (factures ou notes de frais d'indemnités kilométriques réellement effectuées et vérifiables, repas, hôtels...), ces notes de frais devant être contresignées par le Directeur des Ressources Humaines,
 - * signer un reçu du montant de l'avance accordée (457.35 euros) et remboursable en fin de mandat du Délégué Syndical Central, après clôture des comptes.

Une fois par an, lors d'une commission paritaire, ces sommes seront susceptibles d'être revues.

- **Poste de travail**

Une fois par an, le Délégué Syndical Central aura un entretien annuel avec le Directeur des Ressources Humaines et le Directeur Régional de l'affectation au cours duquel sera évoqué :

- ◇ le poste occupé,
- ◇ l'évolution de carrière,
- ◇ les difficultés liées à l'exercice du mandat.

REUNIONS SYNDICALES

- **Congés exceptionnels**

Un congé exceptionnel rémunéré d'un jour ouvré non fractionnable par année civile, est accordé par Organisation Syndicale représentative et par Etablissement (tel que défini à l'article 20) aux salariés, désignés par écrit, par les Organisations Syndicales représentatives pour participer aux réunions syndicales.

Le salarié désigné est une personne travaillant dans l'Entreprise, mandatée par un Syndicat : il n'est pas nécessaire qu'elle ait un mandat électif ou désignatif.

Ces congés seront pris à raison d'une journée minimum à la fois et seront assimilés à un temps de travail effectif.

- **Autorisations d'absence**

Les autorisations d'absence non rémunérées, dans la limite de 8 jours ouvrés par année civile **par** Organisation Syndicale représentative, seront accordées dans le cadre de l'entreprise aux salariés désignés par écrit par ces Organisations Syndicales pour participer aux réunions syndicales nationales ou congrès.

La demande d'autorisation d'absence devra parvenir au Responsable de l'Entreprise (Président du C.E. ou son représentant), au plus tard 15 jours avant la date de départ prévue. La réponse sera donnée par écrit dans les 8 jours suivant le dépôt de la demande.

Ces absences seront accordées à raison d'une journée minimum à la fois et seront, bien que non rémunérées, assimilées à une période de travail effectif.

COMMISSIONS PARITAIRES

- **Commissions Paritaires Professionnelles Nationales**

Les dispositions définissant les conditions de participation à ces Commissions Paritaires Professionnelles Nationales sont définies à l'article 4 de la Convention Collective Nationale.

- **Commissions Paritaires S.F.R.**

Les autorisations d'absences rémunérées seront accordées aux salariés de l'Entreprise S.F.R. participant à une réunion paritaire décidée entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives des salariés.

Les absences accordées aux participants pour la durée des réunions des commissions paritaires sont rémunérées et considérées comme temps effectif de travail.

Les frais engagés sont à la charge de l'Employeur, selon les modalités retenues pour les réunions du Comité Central d'Entreprise et publiées par note chaque année, pour toutes les réunions tenues à MONTIGNY ou à PARIS.

Le nombre de salariés participant est fixé, par Organisation Syndicale représentative, à cinq maximum répartis comme suit :

- ◇ 4 salariés appartenant obligatoirement à S.F.R.,
- ◇ 1 représentant de la Fédération. Il pourra être permanent syndical ou salarié de S.F.R. ou de toute autre filiale du groupe SODEXHO régie par la convention collective pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

La prise en charge des frais engagés sera définie par S.F.R. si les réunions sont tenues ailleurs qu'à MONTIGNY ou PARIS.

ARTICLE 22 - DELEGUES SYNDICAUX

CONDITIONS D'EXERCICE

Les Délégués Syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les membres du personnel travaillant dans l'entreprise depuis un an.

S'il y a eu reprise par application de l'avenant n° 3 de la Convention Collective, l'ancienneté acquise chez le ou les employeurs précédents est prise en compte pour le temps de présence.

Selon les effectifs de chaque Comité d'Etablissement, tel que défini à l'article 20, il peut être désigné un ou plusieurs Délégués Syndicaux par Organisation Syndicale et dans chaque Territoire.

Effectif de chaque Comité d'Etablissement du territoire			Nombre de Délégués Syndicaux par Organisation Syndicale
50	à	999 salariés	1
1 000	à	1 999 salariés	2
2 000	à	3 999 salariés	3
4 000	à	9 999 salariés	4

Chaque organisation syndicale, qui a obtenu lors des élections du Comité d'Entreprise des élus dans le premier collège et dans le 2ème ou le 3ème collège, peut désigner un Délégué Syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

Pour tenir compte de l'espace géographique à couvrir pour exercer la fonction de Délégué Syndical dans les sept territoires de province, les seuils de désignation des Délégués Syndicaux par les organisations syndicales signataires du présent accord sont abaissés ainsi :

Effectif de chaque Comité d'Etablissement du territoire			Nombre de Délégués Syndicaux par Organisation Syndicale
50	à	799 salariés	1
800	à	1 499 salariés	2
1 500	à	2 499 salariés	3
2 500	à	3 999 salariés	4
4 000	à	9 999 salariés	5

Un Délégué Syndical Central pour l'entreprise S.F.R. peut être désigné par chaque Organisation Syndicale représentative conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les Délégués Syndicaux représentent l'organisation syndicale auprès des Chefs d'Etablissements, tels que définis à l'article 20, en particulier pour la conclusion de protocoles d'accord relatifs aux élections des délégués du personnel et des comités d'établissement.

Les Délégués Syndicaux Centraux sont notamment habilités à conclure des protocoles d'accord nationaux sur le plan de l'Entreprise S.F.R., à participer aux réunions de négociation collective, et à ratifier des accords sur le plan de l'entreprise.

Les Délégués Syndicaux, dans les conditions prévues par la loi, peuvent assister les Délégués du Personnel.

Dans ce cas, et d'une manière générale dans ses interventions auprès de la Direction, il peut, sur sa demande formulée, sauf cas d'urgence, au moins 48 heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son Organisation Syndicale extérieur à l'entreprise.

CREDIT D'HEURES

Un temps mensuel de délégation est attribué aux Délégués Syndicaux :

- pour Paris et Région Parisienne = 20 heures,
- pour la Province = 25 heures.

Les heures de délégation sont considérées comme un temps de travail effectif. Comme tel, elles sont rémunérées.

Les bénéficiaires informeront au préalable, sauf cas de force majeure, leur responsable hiérarchique de leurs délégations.

ARTICLE 23 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

Chaque Organisation Syndicale Représentative peut désigner un Représentant Syndical, n'ayant pas voix délibérative, au Comité d'Etablissement et au Comité Central d'Entreprise.

Ce Représentant Syndical est obligatoirement choisi parmi les membres du Personnel de l'Etablissement dans le premier cas, ou de l'Entreprise dans le second cas. Il doit remplir les conditions d'éligibilité au Comité d'Etablissement, définies dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

Le temps passé par ce Représentant Syndical aux réunions du Comité concerné n'est pas imputé au crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les déplacements du Représentant Syndical au Comité lui sont remboursés dans les mêmes conditions qu'aux membres de ce Comité.

Les Organisations Syndicales, signataires de l'avenant du 16 octobre 1984 à l'accord national du 17 mars 1975 sur les Conditions de Travail ou signataires du présent accord, peuvent désigner dans les mêmes conditions un représentant auprès du C.H.S.C.T., dans le cadre du Territoire.

ARTICLE 24 - COMITE D'ETABLISSEMENT

La représentation du personnel, au titre des Comités d'Etablissement, est organisée dans les conditions fixées par la législation en vigueur et précisées par le protocole cadre national et par les protocoles d'accord préélectoraux propres à chaque Etablissement.

Un Comité d'Etablissement existe au sein de chaque Territoire, tel que défini à l'article 20 de l'Accord d'Entreprise.

Le Comité d'Etablissement se réunit une fois par mois.

La matinée, à laquelle participent les titulaires ainsi que les suppléants et les Représentants Syndicaux, est réservée à la préparation de la réunion.

L'après-midi est consacré à la séance du Comité d'Etablissement.

Les frais de transport, de nourriture et d'hébergement sont pris en charge conformément aux dispositions légales.

PRESIDENCE DES C.E.

Le Comité d'Etablissement de chaque Territoire est présidé par un représentant de la Direction de S.F.R. ou son représentant.

Pour garantir la continuité du fonctionnement de l'institution, la présidence sera assurée par le même représentant de la Direction, sauf cas exceptionnels.

ARTICLE 25 - COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE S.F.R.

Les conditions de désignation des membres du Comité Central d'Entreprise sont fixées par le protocole électoral national.

Les conditions de fonctionnement du Comité Central d'Entreprise sont fixées par la législation en vigueur et par son Règlement Intérieur conforme à celle-ci.

ARTICLE 26 - DELEGUES DU PERSONNEL

Afin d'assurer la représentation du personnel au sein même des exploitations, dans le plus grand nombre d'entre elles, le seuil prévu par la loi de plus de 10 salariés, est abaissé à plus de 5 par la Convention Collective Nationale.

Les Délégués du Personnel sont élus dans le cadre des exploitations de S.F.R. selon les dispositions des articles L.421-1 et suivants du Code du Travail et selon les termes de l'article 6 de la Convention Collective.

Pour les restaurants n'atteignant pas 10 salariés, un regroupement entre eux pourra être recherché au sein de S.F.R.

Les dispositions régissant les élections de Délégués du Personnel et les protocoles préélectorales sont négociés au niveau de chaque Territoire.

Le Responsable de l'Exploitation ayant mission de recevoir les délégués du personnel, est compté dans l'effectif mais ne peut être, ni électeur, ni éligible sur le restaurant.

Le Responsable de l'Exploitation reçoit les Délégués du Personnel une fois par mois.

En cas de litige sur une réclamation, ceux-ci peuvent demander la présence à la réunion suivante, du supérieur hiérarchique du Responsable de l'Exploitation.

Le nombre d'heures de délégation dévolues aux Délégués du Personnel titulaires sera de :

Nombre de salariés du restaurant	Nombre d'heures de délégation	
	Sans regroupement	Avec regroupement
6 ou 7	5 heures	6 heures
8 - 9 ou 10	8 heures	9 heures
au-delà de 10	15 heures	16 heures

Le scrutin se déroulera selon le mode dit du "collège unique".

Les collèges sont ainsi définis :

- 1er collège : salariés Employés de Restaurant et Employés Qualifiés,
- 2ème collège : salariés Agents de Maîtrise (Article 36 et non Article 36),
- 3ème collège : salariés Cadres.

DELEGUES DU PERSONNEL DES AGENTS DE MAITRISE

Les élections de Délégués du Personnel des Agents de Maîtrise se dérouleront dans le cadre du Territoire, tel que défini à l'article 20 de l'accord d'entreprise.

DELEGUES DU PERSONNEL DES CADRES

Les élections de Délégués du Personnel des Cadres se dérouleront dans le cadre du Territoire, tel que défini à l'article 20 de l'accord d'entreprise.

Toutefois, par protocole d'accord particulier, il sera possible de définir un cadre géographique différent et mieux adapté.

ARTICLE 27 - C.H.S.C.T.

Un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail au moins existe dans chaque Territoire, tel que défini à l'article 20. Cette définition du nombre de C.H.S.C.T. ne fait pas obstacle à l'application de l'article L.236-6 du Code du Travail.

Les C.H.S.C.T. ont pour mission de contribuer à la protection de la santé des salariés des établissements, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Ils veillent à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Les employeurs et les employés sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions dans le travail, notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, du 5 août 1946 et du 1er août 1947, de la loi du 6 décembre 1976, du décret du 20 mars 1979, de la loi du 23 décembre 1982.

ARTICLE 28 - PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DESIGNES OU ELUS

Les dispositions relatives au licenciement des salariés Représentants du Personnel désignés ou élus, sont définies par le Code du Travail aux articles :

- L.412-18-19 pour les Délégués Syndicaux
- L.436-1-2-3 pour les membres des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise et des Représentants Syndicaux
- L.425-1-2-3 pour les Délégués du Personnel
- L.236-11 pour les membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Les dispositions relatives au transfert des Représentants du Personnel d'une Société à une autre, lors d'une passation de marché, sont définies dans l'avenant n° 3 de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 29 - EXERCICES DES MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET REPRESENTANTS SYNDICAUX

Les Parties sont convenues que les salariés titulaires d'un mandat de Représentant de Personnel et/ou Représentant Syndical doivent pouvoir exercer leurs missions dans les meilleures conditions d'efficacité.

Afin que cette volonté soit confirmée par les faits, tout en tenant compte des spécificités de l'activité de S.F.R., les Parties s'engagent à créer les conditions nécessaires :

- a) les procédures budgétaires prévoient la détermination au niveau de chaque compte d'exploitation du coût que représente l'exercice d'un mandat par un salarié,
- b) pour chaque salarié titulaire d'un mandat, il sera, dans la mesure du possible, recherché une affectation dans une unité de travail et/ou dans un poste lui permettant d'exercer à la fois les responsabilités de son mandat et les responsabilités de sa qualification,
- c) les absences liées à l'exercice d'un mandat devront, dans toute la mesure du possible, être portées à la connaissance de la hiérarchie suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de travail puissent être prises.

Parmi ces dispositions, figure le remplacement du salarié absent. Les Parties conviennent que, compte tenu des caractéristiques propres de l'entreprise, cette solution ne peut être la seule réponse. La redistribution des tâches, l'anticipation ou le décalage de certains travaux, une modification ponctuelle de l'organisation du travail, par exemple, peuvent être des réponses plus adaptées à telle ou telle situation.

De plus, dans certains cas, il sera matériellement impossible d'assurer le remplacement du salarié absent pour l'exercice de son mandat (par exemple : gérant responsable d'un restaurant isolé, salarié ayant une compétence spécifique et/ou unique sur son unité, salarié appelé en urgence au dernier moment pour exercer sa mission, etc.). Dans ces cas, la hiérarchie anticipera ce type de situation en mettant en place dans l'unité de travail les moyens nécessaires pour y faire face,

- d) les salariés titulaires d'un mandat ne devront pas subir, de ce seul fait, de préjudice au niveau de leur carrière professionnelle dans l'entreprise. L'appréciation de leurs capacités d'évolution devra se faire sur le seul examen de leurs résultats dans leur poste de travail et de leurs aptitudes.

Chapitre 3

Emploi

ARTICLE 30 - CONDITIONS D'EMPLOI

Modifié par l'Accord concernant l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 28/06/1999.

Notre métier est un métier de services qui implique avant tout de s'adapter aux besoins des clients.

Compte tenu également de la dispersion des exploitations dans lesquelles S.F.R. emploie des salariés, il est convenu de définir les conditions de mobilité de l'emploi pour chacun des statuts du personnel.

L'annexe 5 rappelle les principes de polyvalence au sein des restaurants.

Les tableaux, en annexe 1, définissent les principes généraux des conditions de mobilité du personnel.

Les notions de région pour les Agents de Maîtrise et d'agglomération pour les Employés retenues comme zones géographiques sont ainsi définies :

- la région s'entend comme un espace géographique comprenant la totalité des exploitations :
 - ◇ pour la région parisienne : sur l'ensemble de l'Etablissement Paris Ile-de-France tel que défini à l'article 20,
 - ◇ pour la province : dans un rayon de 50 km autour du lieu de 1ère affectation chez les Agents de Maîtrise,
- l'agglomération s'entend comme un espace géographique comprenant la totalité des exploitations situés :
 - ◇ dans la commune de première affectation de l'Employé et des communes du même bassin d'emploi

On entend par bassin d'emploi :

- * Dans les grandes agglomérations : l'ensemble des exploitations situées dans un périmètre qui ne nécessite pas, pour se rendre sur la nouvelle affectation, en transport en commun, un temps de trajet supplémentaire de 30 minutes. Ce temps est décompté au départ du domicile du salarié.
- * En dehors des grandes agglomérations : l'ensemble des communes situées dans un rayon de 20 Km de la commune de l'exploitation d'affectation.
 - ◇ dans les communes qui ne seraient pas situées dans ce bassin d'emploi mais qui n'imposeraient pas à l'Employé déplacé un temps de trajet domicile/lieu de travail supérieur à celui effectué dans le cadre de son affectation précédente ou de sa première affectation, le temps de trajet le plus court étant retenu.

On entend par première affectation, le lieu :

- * où est affecté le salarié au moment de l'entrée en vigueur du présent accord
- * indiqué sur son contrat de travail postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Dans le cadre de ces définitions, il convient de distinguer :

- | | | |
|-----------------------------|---|---|
| • la mutation durable | } | Ces différents cas de mobilité du personnel doivent être appliqués selon les conditions et les formes définies aux annexes ci-après |
| • la mutation temporaire | } | |
| • le déplacement durable | } | |
| • le déplacement temporaire | } | |

qui sont ainsi précisés :

- par "mutation durable", on entend une modification durable du lieu de travail impliquant, par suite de la distance, un déménagement,
- par "mutation temporaire", on entend une modification temporaire du lieu de travail (de quelques jours à quelques semaines), n'impliquant pas un déménagement, mais empêchant, du fait de la distance, le retour quotidien au domicile,
- par "déplacement durable", on entend une modification durable du lieu de travail, au sein de la zone géographique d'affectation impliquant un parcours domicile-travail différent.

Dans le cas où un employé est appelé à travailler dans une exploitation différente de son lieu de travail habituel, la hiérarchie s'efforcera de lui faire connaître les motifs de service qui justifient le déplacement durable.

- par "déplacement temporaire", on entend une modification temporaire du lieu de travail dans le bassin d'emploi d'affectation motivée notamment par un remplacement ou par un surcroît d'activité.

Dans le cas où un Employé est, dans l'intérêt du service, appelé à travailler dans un établissement différent de son lieu de travail habituel pour une période de courte durée, il bénéficiera :

- * d'une prime fixe par journée de déplacement temporaire dont le montant sera négocié en commission paritaire,
- * d'une réduction de sa durée journalière correspondant au temps de trajet supplémentaire occasionné par le déplacement, dans la limite de 30 minutes par jour de déplacement temporaire. Ce temps reste assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel. Par ailleurs, si le déplacement nécessite l'utilisation du véhicule personnel, celui-ci donnera lieu au remboursement du trajet supplémentaire, sur la base de 0.15 euros du Km.

Il est rappelé que la durée maximum de la période de déplacement est de 5 jours ouvrés ; au-delà, le déplacement est considéré comme un déplacement durable.

Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé. A l'issue de la période de "déplacement temporaire", le salarié réintègre son lieu d'affectation antérieur.

ANNEXE 1

ARTICLE 30 - CONDITIONS D'EMPLOI

EMPLOYES

Zone géographique d'affectation : bassin d'emploi tel que défini à l'article 30

Cas de mobilité à la demande de SFR	Délai maximum de réponse de l'intéressé	Compensation	Forme
Mutation durable	15 jours	<ul style="list-style-type: none"> • Déménagement remboursement (1) • Indemnité de réinstallation fixée au 1^{er} janvier de chaque année * 	Modification écrite du contrat de travail avec l'accord du salarié
Mutation temporaire	2 jours	Après accord écrit : <ul style="list-style-type: none"> • Remboursement sur justificatifs des frais de déplacement : <ul style="list-style-type: none"> ◇ hôtel, ◇ repas, ◇ transports (tenant compte de l'indemnité forfaitaire) 	Accord écrit de l'intéressé sur lettre de sa hiérarchie précisant les conditions de la mutation temporaire.
Déplacement durable	-	<ul style="list-style-type: none"> • Remboursement des frais supplémentaires occasionnés par le déplacement d'une exploitation à une autre. 	Verbale pour application sous un délai de 24 h.
Déplacement temporaire	-	<ul style="list-style-type: none"> • Remboursement des frais supplémentaires occasionnés par le déplacement d'une exploitation à une autre. • Prime forfaitaire journalière fixée en commission paritaire. 	Verbale pour application sous un délai de 24 h. Réserve de durée (Art.30).

(1) Sous déduction éventuellement accordée et dans la limite du devis accepté après présentation au minimum de trois devis.

* Plafond fixé au 1^{er} janvier 2004 à 3 000 euros

ANNEXE 1

ARTICLE 30 - CONDITIONS D'EMPLOI

AGENTS DE MAITRISE

Zone géographique d'affectation : région telle que défini à l'article 30

Cas de mobilité à la demande de SFR	Délai maximum de réponse de l'intéressé	Compensation	Forme
Mutation durable	15 jours	<ul style="list-style-type: none">• Déménagement remboursement (1)• Indemnité de réinstallation fixée au 1^{er} janvier de chaque année *	Modification écrite du contrat de travail avec l'accord du salarié
Mutation temporaire	2 jours	<ul style="list-style-type: none">• Remboursement sur justificatifs des frais de déplacement :<ul style="list-style-type: none">◇ hôtel,◇ repas,◇ transports (tenant compte de l'indemnité forfaitaire)	Confirmation écrite après accord verbal de l'intéressé.
Déplacement durable	-	<ul style="list-style-type: none">• Remboursement défini individuellement des frais supplémentaires occasionnés par le changement d'affectation.	Verbale pour application sous un délai de 24 h.
Déplacement temporaire	-	<ul style="list-style-type: none">• Remboursement défini individuellement des frais supplémentaires occasionnés par le changement d'affectation.	Verbale pour application immédiate.

(1) Sous déduction éventuellement accordée et dans la limite du devis accepté après présentation au minimum de trois devis.

* * Plafond fixé au 1^{er} janvier 2004 à 3 000 euros

ANNEXE 1

ARTICLE 30 - CONDITIONS D'EMPLOI

CADRES

Zone géographique d'affectation : France METROPOLITAINE

Cas de mobilité à la demande de SFR	Délai maximum de réponse de l'intéressé	Compensation	Forme
Mutation durable	15 jours	<ul style="list-style-type: none">• Déménagement remboursement (1)• Indemnité de réinstallation fixée au 1^{er} janvier de chaque année *	Modification écrite du contrat de travail.
Mutation temporaire	Application immédiate	<ul style="list-style-type: none">• Remboursement sur justificatifs des frais de déplacement :<ul style="list-style-type: none">◇ hôtel,◇ repas,◇ transports (tenant compte de l'indemnité forfaitaire)	Verbale confirmée par écrit.
Déplacement durable	Non concernés	-	-
Déplacement temporaire	Non concernés	-	-

(1) Sous déduction éventuellement accordée et dans la limite du devis accepté après présentation au minimum de trois devis.

* * Plafond fixé au 1^{er} janvier 2004 à 3 000 euros

ARTICLE 31 - EMBAUCHE ET CONTRAT A DUREE DETERMINEE

EMBAUCHE

S.F.R. s'efforce en priorité d'offrir les postes vacants au personnel, apte à les occuper, déjà employé, soit à temps complet, soit à temps partiel, à durée indéterminée ou déterminée, dans l'entreprise au sens de l'article 10, notamment en affichant ses besoins quand les délais le permettent.

Elle pourra également recourir au recrutement extérieur et, dans ce cas, elle fera connaître ses besoins à l'Agence Locale pour l'Emploi.

Au plus tard le jour de son embauche, le salarié signe un contrat de travail qui précise :

- la qualification : poste, statut, niveau (C.C.N. et A.E.)
- la durée de travail,
- le salaire mensuel,
- la durée de la période d'essai,
- la zone géographique d'affectation, telle que définie à l'article 30,
- le premier lieu de travail dans cette zone.

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la Convention Collective, du Règlement Intérieur, de l'Accord d'Entreprise et recevoir une première formation à la sécurité de la part de son supérieur hiérarchique, ainsi qu'un livret d'accueil.

CLAUSE DE CONCURRENCE AGENT DE MAITRISE

Le but de cette clause de concurrence est d'empêcher un Agent de Maîtrise ayant la connaissance d'un ou plusieurs restaurants de faire une concurrence déloyale à SODEXHO en reprenant directement ou indirectement à son compte la gestion de ces restaurants.

Il reste entendu qu'il ne saurait être question par l'application de cette clause, d'empêcher un Agent de Maîtrise de créer une Société concurrente de SODEXHO ou de s'engager dans une Société concurrente déjà créée dans la mesure où, pendant deux années, il ne concurrencera pas directement SODEXHO sur un restaurant géré par Elle à la date de rupture du contrat de travail.

Ainsi, la clause suivante figurera au contrat de travail des Agents de Maîtrise de S.F.R. ou se substituera à celle existant antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord :

« En cas de rupture du contrat de travail, l'Agent de Maîtrise s'engage expressément à ne pas entreprendre une action visant à se substituer directement ou indirectement à SODEXHO dans l'un quelconque des restaurants où il a été employé ainsi que dans l'un quelconque des restaurants gérés par SODEXHO à la date de son départ de la Société.

Cette interdiction est limitée à deux années à dater du jour du départ de la Société de l'Agent de Maîtrise et concernera les restaurants de la zone géographique ainsi définie à partir du dernier lieu de travail de l'Agent de Maîtrise :

- pour Paris et région parisienne : l'Etablissement Paris-Ile de France au sens de l'article 20 du présent accord,
- pour la province : une zone de 300 kilomètres autour du lieu de dernière affectation de l'Agent de Maîtrise.

Toute infraction à cette clause, expose l'Agent de Maîtrise au paiement d'une indemnité journalière de 45.73 euros (quarante cinq euros et 73 cts), après qu'une mise en demeure d'avoir à cesser cette infraction, signifiée par lettre recommandée avec A.R. par les soins de S.F.R., soit restée sans effet, ceci sans préjudice du droit pour S.F.R. de faire cesser la contravention. »

CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les contrats à durée déterminée sont régis par la loi.

Conformément à la loi, l'emploi d'extra, dans l'hôtellerie et dans la restauration, est reconnu temporaire par nature.

Pour la restauration collective, l'extra se définit comme la personne intervenant de façon ponctuelle et à laquelle l'entreprise fait appel pour réaliser des prestations exceptionnelles, telles que, par exemple, les cocktails, banquets, etc.

ARTICLE 32 - PERIODE D'ESSAI

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment, sans préavis, ni indemnité pendant cette période.

La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

La période d'essai est renouvelable une fois, d'un commun accord, pour la Maîtrise et les Employés.

PERIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT POSSIBLE	PREAVIS AVANT LE RENOUVELLEMENT DE L'ESSAI
Employé : 1 mois	1 mois	5 jours calendaires
Maîtrise : 2 mois	2 mois	10 jours calendaires
Cadre : 6 mois non renouvelables		

ARTICLE 33 - APPLICATION DE L'AVENANT N° 3 DE LA C.C.N. Convention Collective Nationale

Cet article est destiné à assurer au personnel, entrant à S.F.R. sous l'égide de l'avenant n° 3 de la C.C.N., la garantie de ses avantages individuels, tels qu'ils ressortaient d'un contrat de travail ou de ses bulletins de salaires habituels, et ce dans le respect des règles et pratiques de S.F.R.

Pour chaque salarié repris, il est établi un avenant écrit à son contrat de travail portant notamment sur les points suivants :

QUALIFICATION

Une équivalence de qualification sera recherchée, avec le salarié, sur une liste des qualifications existantes à S.F.R. au plus tard 15 jours après la reprise.

Dans le cas où la qualification attribuée par l'employeur précédent ne correspondrait pas au contenu de la fiche de poste de la même qualification à S.F.R., c'est la fiche de poste de S.F.R. qui détermine la qualification attribuée.

SALAIRE

La décomposition des salaires pratiqués chez les employeurs précédents présente une variété très grande de situations. De ce fait, S.F.R. maintiendra l'équivalence globale du salaire antérieurement perçu, sans être tenue de perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement.

Il est entendu qu'un salarié repris ne peut percevoir chez S.F.R. un **Salaire annuel brut de reprise** calculé à la date de son entrée qui serait inférieur :

- d'une part, **au Salaire annuel brut de comparaison**,
- d'autre part, **au Salaire minimum annuel brut de sa qualification S.F.R.**

Le Salaire annuel brut de comparaison se définit comme le salaire annuel perçu chez l'employeur précédent, calculé à la date de la reprise, en additionnant tous les éléments de rémunération, soit :

- le salaire de base mensuel multiplié par le nombre de mois de versement auquel s'ajoutent les primes permanentes, primes d'ancienneté, primes non mensuelles,
- et, éventuellement, la valorisation d'avantages acquis à titre individuel, notamment CP, ...

Le salaire minimum annuel brut de la qualification S.F.R. est égal à douze fois le salaire minimum mensuel en vigueur le mois de la reprise plus la prime de fin d'année connue à la même date, et éventuellement une prime d'affectation.

Si l'on formule que :

A = salaire annuel brut de comparaison

B =salaire minimum annuel brut de la qualification S.F.R.

C =salaire annuel brut de reprise

Trois cas sont possibles :

- **1er cas** : si B est inférieur à A, C sera égal à A,
- **2ème cas** : si B est égal à A, C sera égal à B et A,
- **3ème cas** : si B est supérieur à A, C sera égal à B.

Une fois déterminé le **salaires annuel brut de reprise**, le salaire brut mensuel à S.F.R. est calculé selon deux solutions possibles en fonction du niveau du salaire annuel de comparaison :

- a) soit, retrancher la valeur de la Prime de Fin d'Année du salaire annuel de reprise, puis diviser le solde par 12,
- b) soit, diviser directement le salaire annuel de reprise par 13 : dans ce cas, le salarié perçoit un 13ème mois dès sa reprise.

Le salaire mensuel brut obtenu par l'une ou l'autre solution devient le nouveau salaire de base du salarié repris.

Ce salaire mensuel brut ne pourra en aucun cas être inférieur au salaire minimum mensuel de sa qualification.

Dans le cas où le salaire mensuel brut S.F.R. serait inférieur au salaire brut mensuel perçu par le salarié chez l'employeur précédent, une avance mensuelle sur la PFA ou le 13ème mois pourra être versée, si le salarié le souhaite, pendant une durée maximale de 12 mois.

PRIME D'ANCIENNETE (*Modifié par avenant n° 6 du 19/12/1995*)

S'il existe une prime d'ancienneté effectivement versée au jour de la reprise par l'employeur précédent, le montant de celle-ci sera conservé et fera l'objet d'une ligne spécifique sur l'avenant du Contrat de Travail du salarié.

Cette prime sera revalorisée du taux d'évolution des rémunérations décidé lors des commissions paritaires. Une comparaison sera réalisée entre le montant de la prime réellement versée et le calcul de la prime d'ancienneté en application de la convention collective. Le montant le plus élevé sera retenu.

CONGES PAYES

Certains régimes de congés payés ou de récupération de jours fériés sont plus favorables dans des régimes d'employeurs antérieurs que dans celui de S.F.R.. Le choix entre les deux formules suivantes sera fait d'un commun accord au moment de la reprise :

- soit, de maintenir en l'état le régime à titre individuel aux salariés en ayant déjà bénéficié,
- soit, de chiffrer le montant de cet avantage au jour de la reprise et l'inclure dans le "salaire annuel de comparaison", le congé étant alors supprimé.

ETABLISSEMENT D'UN AVENANT SALAIRE SPECIFIQUE

S.F.R. pourra préciser, dans des avenants spécifiques, les modalités particulières applicables à des reprises de personnel sortant du cadre habituel et exigeant un traitement particulier.

DISPOSITIONS D'ORDRE COLLECTIF

Conformément à l'avenant n° 3 de la C.C.N., les dispositions du présent accord s'appliquent dès l'entrée au sein de S.F.R.. Les dispositions d'ordre collectif de cet accord et de la convention collective se substituent donc automatiquement à toute autre disposition.

ARTICLE 34 - PROMOTION

(Notamment modifié par l'Accord de Classification de l'Encadrement)

En cas de vacance ou de création de poste, S.F.R. fera appel en priorité aux employés de l'entreprise aptes à être promus aux postes à pourvoir, notamment en affichant les besoins quand les délais le permettent. En cas de promotion, l'intéressé peut être soumis à une période probatoire. Cette période est notifiée par écrit, à l'intéressé.

Les durées maximales des périodes probatoires pour passer aux niveaux supérieurs sont les suivantes :

	DUREE	HIERARCHIE
• d'Employé Qualifié à Agent de Maîtrise	4 mois	Responsable de Secteur
• à l'intérieur du statut Agent de Maîtrise	6 mois	Directeur Régional
• d'Agent de Maîtrise à Cadre	12 mois	Directeur Régional

La hiérarchie indiquée ci-dessus à chaque niveau aura la possibilité de raccourcir ces délais.

L'intéressé soumis à une période probatoire perçoit une prime pendant celle-ci.

Le montant de la prime est laissé à l'appréciation de la hiérarchie. Néanmoins, le salaire de base plus la prime ne peuvent être inférieurs au salaire minimum du futur poste et le montant de la prime ne peut être inférieur à 2 % du salaire de base du salarié.

La prime est revalorisée, lors des augmentations générales de salaires, du même pourcentage que celui appliqué au salaire de base.

A la fin de la période probatoire, deux cas peuvent se présenter :

- l'employé est confirmé par écrit dans le nouveau poste et perçoit un salaire correspondant,
- l'employé est réintégré à son ancien poste, ou à un poste équivalent avec son ancienne qualification, et la prime est alors supprimée. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

PROMOTION - AGENT DE MAITRISE

Ce texte est destiné à préciser la situation des Agents de Maîtrise dont la promotion, dans l'esprit des signataires, doit être :

équitable, valorisante et clairement notifiée.

Equitable : car elle doit être fondée sur la juste appréciation du personnel et lui donner la possibilité d'accéder à des responsabilités dans l'entreprise.

Tout poste d'Agent de Maîtrise doit être pourvu en priorité par promotion interne, le recours à l'embauche extérieure ne doit se faire que dans le seul cas où il n'existe pas de personnel à promouvoir.

Valorisante : une promotion de cette nature doit obligatoirement comporter des responsabilités plus importantes, et une rémunération adaptée, et au moins égale en salaire net à la rémunération antérieure.

Clairement notifiée : toute promotion doit être notifiée à l'intéressé par écrit et en précisant :

- la période probatoire,
- les modalités de rémunération prévues.

Tout Employé promu Agent de Maîtrise doit signer un avenant écrit à son contrat de travail, comportant :

- la nature du poste et ses exigences,
- la durée de la période probatoire,
- les modalités prévues pour sa rémunération : durant la période probatoire, l'intéressé conservera son ancien salaire, auquel s'ajoutera une prime de promotion,
- si l'essai n'est pas concluant, il peut être interrompu à tout moment. Dans ce cas, la prime est supprimée et l'employé reprend un poste du niveau de celui qu'il occupait précédemment dans la même agglomération. Cette interruption doit être signalée, par écrit, à l'intéressé,
- si l'essai est concluant, il sera confirmé, par écrit, dans sa nouvelle position et bénéficiera du statut qui s'y rattache.

Sa prime de promotion sera intégrée dans son salaire et celui-ci ne pourra en aucun cas être inférieur aux salaires minima fixés une fois par an pour les Agents de Maîtrise, le premier mois suivant la fin de la période probatoire.

Pendant tout le temps de sa période probatoire, l'employé en promotion d'Agent de Maîtrise bénéficie des augmentations de salaire des employés non Cadres et non Agents de Maîtrise.

Lors de l'application de l'augmentation générale Cadre et Agent de Maîtrise qui suit la promotion, il sera tenu compte de la précédente augmentation des employés que le nouvel Agent de Maîtrise aura perçue de sorte que le bénéfice cumulé des deux augmentations ne puisse pas être supérieur à celui qu'il aurait eu s'il avait été Agent de Maîtrise à la date de la précédente augmentation Agent de Maîtrise.

PROMOTION DANS LE STATUT AGENT DE MAITRISE

Lors de la procédure d'appréciation des gérants, chacune des parties, hiérarchie et gérants, exprimera son avis sur une promotion éventuelle à la position supérieure.

Durant cette période de formation et de confirmation, le collaborateur percevra une prime de promotion équivalente à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la position supérieure sans pouvoir être inférieure à 2 % de son salaire de base.

Le collaborateur, lors d'une promotion, reçoit, par écrit, une notification de la durée de la période probatoire, du montant de la prime et des objectifs qui lui sont fixés.

Il recevra, par écrit, confirmation de sa promotion ; de même, dans le cas inverse, les motifs de sa non-promotion lui seront signifiés.

Si la période probatoire de formation et de confirmation n'est pas concluante, elle peut être interrompue à tout moment. Dans ce cas, la prime est supprimée et le gérant est réintégré dans sa position antérieure. Cette décision lui est notifiée par écrit.

ARTICLE 35 - PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI DES SALARIES AYANT UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Après l'expiration de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, fonction de l'ancienneté continue (*) de service, est, sauf cas de faute grave, de faute lourde, ou cas de force majeure, définie comme suit :

MOINS DE 6 MOIS	6 MOIS A 2 ANS	+ DE 2 ANS
Cadre : 3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise : 1 mois	2 mois	2 mois
Employés : 8 jours	1 mois	1 mois (démission) 2 mois (licenciement)

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés, pendant le préavis, 2 heures d'absence par journée de travail pour rechercher un emploi.

Ces deux heures de recherche d'emploi doivent être prises en accord avec l'employeur et le salarié. Les Parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Si un salarié licencié trouve un emploi avant l'expiration de son préavis, la Direction, sur sa demande écrite, pourra le dispenser d'effectuer le solde restant à courir.

(*) L'ancienneté continue de service, définie par la loi (L.122-6), s'entend, au sein du Groupe SODEXHO, comme la période de travail comprise entre la date du début du contrat de travail en cours (date d'embauche chez SODEXHO ou, en cas de reprise, date d'ancienneté du contrat de travail) et la date de rupture.

De cette période, sont décomptées les périodes suivantes de suspension de contrat :

- congé parental pour moitié,
- absences maladie supérieures à 2 mois.

ARTICLE 36 - LICENCIEMENT COLLECTIF - PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

a) Licenciement collectif

Lorsqu'il est prévu dans une exploitation une baisse importante d'activité ou une cessation totale, ayant pour conséquence d'entraîner des licenciements collectifs, la Direction communiquera au C.E. les renseignements utiles, prévus par les textes, sur les licenciements projetés.

Ces informations devront parvenir aux représentants du personnel avec la convocation à la réunion, au moins trois jours avant la réunion ; néanmoins, la Direction s'efforcera dans la mesure du possible, d'adresser ces documents 5 jours avant la réunion.

Lors de celle-ci, le Comité d'Etablissement sera consulté sur les mesures à prendre. Notamment, devront être envisagés la mutation ou le changement d'affectation du personnel dans d'autres exploitations, par priorité à des embauches, ainsi que l'ordre des critères à prendre en compte pour les licenciements.

L'application des dispositions prévues à l'Annexe 1 (Article 30) reste valable.

Le personnel, qui n'aura pu bénéficier de mesures de reclassement, sera licencié sous le bénéfice des dispositions prévues par le paragraphe b) du présent article et par l'article 42.

En fonction des nécessités de l'exploitation et des postes à pourvoir, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements sont, notamment, les qualités professionnelles, les charges de famille, en particulier celles des parents isolés, et l'ancienneté dans l'entreprise sans que l'un de ces critères ait priorité sur les autres.

Des exceptions au critère d'ancienneté pourront être faites pour permettre aux salariés plus âgés de bénéficier de mesures d'indemnisation plus favorables.

b) Priorité de réembauchage

Lorsqu'un licenciement collectif d'ordre économique, total ou partiel, a eu lieu, il existe une priorité de réembauchage, pendant un an, sous condition, pour le salarié, d'en demander le bénéfice dans les deux mois suivant le départ.

La proposition de la Société et la réponse du salarié se feront par lettre recommandée avec accusé de réception.

La priorité cessera si l'intéressé n'a pas accepté, dans un délai de 2 jours ouvrés à compter de sa réception, l'offre de réembauchage qui lui a été faite dans les conditions d'emploi antérieures ou dans des conditions équivalentes. Dans le cas d'acceptation, il sera tenu compte, pour la date effective de reprise de travail, du délai de préavis éventuellement dû par l'intéressé chez un autre employeur.

Le personnel réintégré sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquise au moment du débauchage. Cependant, dans le cas d'un nouveau licenciement, l'indemnité de

licenciement à laquelle il aurait éventuellement droit, serait amputée de la première indemnité perçue.

Les dispositions précédentes concernant le réembauchage ne peuvent toutefois faire échec aux obligations légales relatives à l'emploi des handicapés ou assimilés.

ARTICLE 37 - MOBILITE INTERFILIALES

Les Parties réaffirment l'intérêt commun qu'elles portent aux possibilités de mobilité entre les diverses filiales, tant en France que dans l'ensemble du Groupe SODEXHO.

- a) Les salariés souhaitant changer de filiale feront connaître leur désir par écrit à la Direction du Personnel de leur filiale ; celle-ci informera la Direction du Personnel de la filiale souhaitée. Cette dernière examinera cette candidature et fera connaître sa position par écrit dans un délai de un mois.
- b) Dans le cas d'un projet de licenciement économique dans une filiale, celle-ci s'efforcera prioritairement de reclasser Elle-même les salariés concernés. En cas d'impossibilité, Elle fera connaître les noms et qualifications des salariés visés par le projet aux Responsables de Personnel des autres filiales en vue de faciliter un éventuel reclassement de façon prioritaire.

Ces mesures feront partie intégrante du plan social présenté au Comité d'Etablissement dans le cadre de la législation sur les licenciements économiques.

Ce plan social sera communiqué aux Comités d'Etablissement territorialement compétents des autres filiales et, sur demande du Comité d'Etablissement saisi du projet, à d'autres Comités d'Etablissement de la filiale et, éventuellement, des autres filiales.

Dans les deux cas visés ci-dessus, lorsqu'un accord interviendra entre le salarié et la filiale de nouvelle affectation, cet accord sera précisé par écrit.

De même, les textes collectifs propres à la nouvelle filiale d'affectation lui seront applicables et l'ancienneté acquise dans la filiale précédente sera intégralement reprise quant à ses conséquences sur les textes collectifs de sa nouvelle filiale.

Aucune période d'essai, au sens de l'article 32 du présent accord ne sera imposée au salarié.

En revanche, il existera une période d'adaptation pendant laquelle les deux Parties pourront refuser la poursuite du contrat dans la nouvelle filiale. Cette période sera d'une durée de travail effectif de :

- 2 semaines pour les Employés,
- 1 mois pour les Agents de Maîtrise,
- 1,5 mois pour les Cadres.

Ces périodes seront doublées lorsque le changement de filiale s'effectuera dans le cadre d'un projet de licenciement pour motif économique.

En cas de refus notifié par écrit de part ou d'autre pendant cette période non reconductible, lorsque le changement de filiale aura pour origine :

- l'initiative du salarié

Ce dernier sera réintégré au sein de sa filiale d'origine, dans un poste équivalent au sens des conditions générales d'exécution de son contrat de travail au sein de cette filiale, et conforme aux conditions de mobilité de l'article 30 du présent accord,

- un projet de licenciement économique

Le salarié concerné sera également réintégré au sein de sa filiale d'origine, qui, si elle n'a pas d'autres solutions de reclassement procédera à son licenciement pour motif économique.

Dans ce cas, le salarié qui aura connaissance d'un poste à pourvoir de même nature à "SODEXHO S.F.S." ou "SODEXHO S.F.R.S." bénéficiera, à sa demande, d'une priorité de réembauchage dans cette filiale.

ARTICLE 38 - DETACHEMENT INTERFILIALES DURANT LES CONGES SCOLAIRES

S.F.R. s'engage à affecter en priorité dans les emplois qui seront vacants le personnel S.F.R.S libre durant les périodes de vacances scolaires, suivant les offres que fera S.F.R.S. à S.F.R. :

- avant le 15 mars de chaque année pour les congés d'été,
- deux semaines à l'avance pour les autres congés scolaires.

Les salariés qui seront affectés dans ces emplois, seront soumis aux textes collectifs applicables au sein de S.F.R. tout en conservant leur statut acquis dans leur filiale d'origine.

Ils seront soumis, pendant cette période de détachement, à l'autorité hiérarchique des Représentants de S.F.R..

Néanmoins, aucune sanction ne pourra être effective à leur égard, qu'après notification par la hiérarchie de leur filiale d'origine.

ARTICLE 39 - APPRENTISSAGE (*Modifié par avenant n° 6 du 19/12/1995*)

S.F.R. a décidé d'apporter sa contribution à l'emploi des jeunes par un développement conséquent de l'apprentissage.

Ce type de formation a été retenu comme le moyen le plus sérieux et le plus efficace pour former des jeunes qualifiés dont S.F.R. aura besoin pour son développement.

Afin que la formation des apprentis soit efficace, c'est-à-dire débouche sur l'obtention du diplôme préparé, il est nécessaire qu'elle soit suivie avec soin par la hiérarchie, le service formation, et les commissions formation des C.E. et du C.C.E.

Ces commissions deviennent des commissions formation/apprentissage.

Ces différentes commissions seront associées à la mise en place de la politique d'apprentissage, en particulier :

- les candidats retenus,

- les restaurants d'affectation des apprentis,
- les maîtres d'apprentissage choisis,
- la formation des maîtres d'apprentissage,
- le suivi de la formation,
- les résultats aux épreuves qu'elles soient partielles ou définitives,
- les embauches à durée indéterminée réalisées pour les apprentis ayant obtenu leur diplôme.

Pour ce qui concerne le personnel extérieur à la Société, notamment les stagiaires, les conditions de son emploi seront examinées avec les Responsables Ressources Humaines.

Chapitre 4

Rémunérations et indemnités

ARTICLE 40 - REMUNERATIONS

La rémunération mensuelle brute d'un salarié est la somme des éléments suivants :

- salaire de base,
- + Prime(s) conventionnelle(s) éventuelle(s),
- + Prime(s) individuelle(s) éventuelle(s).

A ce salaire brut mensuel, s'ajoute la valorisation de l'avantage en nature repas pour les employés consommant gratuitement leur repas.

La rémunération annuelle comprend, en plus, soit une Prime de Fin d'Année, soit un 13ème mois, selon le statut ou l'ancienneté, et un intéressement pour l'encadrement selon les politiques de l'entreprise.

Les définitions des éléments du salaire mensuel, des primes et des modalités de remboursement des frais professionnels sont donnés dans l'Annexe 3.

ARTICLE 41 - ANCIENNETE (*Modifié par avenant n° 6 du 19/12/1995*)

La prime d'ancienneté des salariés de statut employé est calculée selon le barème fixé par la convention collective.

Les modalités actuelles de cette dernière sont :

Nombre d'années de présence dans l'entreprise	Prime d'ancienneté en % du salaire de base
5	1
10	2
15	3
20	4

Elle est calculée sur le salaire de base mensuel.

Si les modalités de la prime d'ancienneté actuellement en vigueur étaient revues, l'article 41 serait automatiquement modifié en conséquence.

ARTICLE 42 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Une indemnité, distincte du préavis, sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde dont l'appréciation finale appartient aux tribunaux, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L.332 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, ancienneté de reprise comprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit : 1/10e de mois par année d'ancienneté plus 1/15e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12e de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES CADRES

L'indemnité de licenciement pour un Cadre sera calculée selon le barème légal rappelé ci-dessus et selon le barème conventionnel ci-après :

Nombre d'années de présence dans le Groupe	Indemnité de licenciement par tranches d'années de présence			
	Proportion de mois par année de présence			
	de 1 à 5 ans	de 6 à 10 ans	de 11 à 15 ans	au-dessus de 15 ans
De la 1ère à la 5ème année	1/10ème	+ 1/15ème		
De la 6ème à la 10ème année	1/10ème	+ 1/15ème	+ 2/15ème	
De la 11ème à la 15ème année	1/10ème	+ 1/15ème	+ 2/15ème	+ 3/15ème
Au-delà de la 15ème année	1/10ème	+ 1/15ème	+ 2/15ème	+ 3/15ème

Le plus favorable des deux systèmes, légal ou conventionnel, s'appliquera au Cadre.

Pour les salariés licenciés pour raisons économiques, l'indemnité de licenciement est calculée selon les dispositions légales en vigueur (plus avantageuses).

ARTICLE 43 - DEPART A LA RETRAITE

DEPART A LA RETRAITE

Le départ à la retraite ne constitue pas une démission.

Cependant, le salarié, qui entend faire valoir ses droits, doit en informer l'employeur, en respectant le délai de préavis fixé à l'article 35, comme s'il s'agissait d'une démission.

Le salarié, qui prend sa retraite à partir de soixante ans révolus, a droit à une indemnité de départ, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions fixées au troisième paragraphe ci-après.

MISE A LA RETRAITE

La survenance de l'âge de 65 ans révolus constitue un motif réel et sérieux pour mettre fin à l'engagement du salarié.

Si S.F.R. décide de mettre à la retraite un salarié atteignant l'âge susvisé, elle devra le faire en respectant la même procédure et le même délai de préavis que s'il s'agissait d'un licenciement.

S.F.R. versera à l'intéressé, soit l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que définie à l'Article 42, soit l'indemnité de départ à la retraite, calculée selon les modalités du paragraphe suivant, si celle-ci est plus avantageuse.

INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

L'indemnité de départ est calculée selon deux notions d'ancienneté, le plus favorable des deux systèmes l'emporte.

Ancienneté globale dont ancienneté de reprise	Ancienneté dans le Groupe dans l'année où il a quitté l'entreprise
0,5 mois pour 10 ans	0,5 mois pour 5 ans
1 mois pour 15 ans	1 mois pour 10 ans
1,5 mois pour 20 ans	2 mois pour 15 ans
2 mois pour 30 ans	2.5 mois pour 20 ans
	3 mois pour 25 ans

ARTICLE 44 - BULLETIN DE PAIE

L'ensemble du personnel reçoit avec son salaire, au maximum le huit du mois suivant, un bulletin mensuel de paie.

Ce bulletin de paie doit être remis à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Il est généralement remis sur les lieux de travail, mais sera adressé au domicile de l'employé si celui-ci ne peut se déplacer et s'il en fait la demande. Quant au solde de tout compte, il est remis, au choix de l'employeur, au siège de la Société, ou à tout lieu central qu'elle désignera, proche du lieu habituel de travail.

Ce bulletin comporte obligatoirement les indications prévues dans les dispositions légales et réglementaires.

En outre, il y sera mentionné le sigle de la caisse de retraite, étant entendu que la signification de ce sigle et l'adresse de la caisse seront affichées dans l'exploitation.

Par ailleurs, les bulletins de paie ne comportent aucune référence explicite pour le paiement des heures de délégation.

En cours de mois, l'employeur ne peut refuser de distribuer des acomptes, à raison de 80 pour cent du salaire correspondant au temps de travail accompli. Ces acomptes sont distribués dans le cadre des règles de paie de S.F.R..

Les dates de demande d'acomptes sont portées à la connaissance du personnel par note de service. L'acompte est versé au personnel au plus tard le 25 du mois.

ARTICLE 45 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat de travail, il doit être remis à tout salarié un certificat de travail indiquant :

- nom et adresse de l'Entreprise avec cachet de l'Etablissement,
- nom et prénom de l'intéressé,
- dates d'entrée et de sortie du salarié,
- la nature du ou des emplois qu'il a occupé(s), le ou leur niveau correspondant, ainsi que les dates s'y rapportant, à l'exclusion de toute autre mention.

ARTICLE 46 - MEDAILLES DU TRAVAIL (*Modifié par avenant n° 6 du 19/12/1995*)

Les salariés à qui la médaille d'honneur du travail aura été attribuée dans les conditions du décret du 4 juillet 1984 bénéficieront, outre la prise en charge par l'Employeur de la médaille, en fonction de leur ancienneté au sein du Groupe SODEXHO, d'une prime définie comme suit :

Nature de la distinction	Montant net de la prime		
	Années de travail	Ancienneté Groupe SODEXHO > 10 ans et < 15 ans	Ancienneté Groupe SODEXHO > 15 ans
Médaille d'argent	20 ans	128 euros	183 euros
Médaille de vermeil	30 ans	220 euros	275 euros
Médaille d'or	35 ans	311 euros	366 euros
Grande Médaille d'or	40 ans	403 euros	439 euros

Chapitre 5

Organisation du travail

ARTICLE 50 - ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail dans les sites de S.F.R. doit s'adapter en permanence :

- aux différents besoins des clients et consommateurs,
- à l'évolution des techniques et des produits,
- à la variété des prestations servies,
- à la nature des moyens mis à notre disposition,
- aux souhaits de nos salariés,

sans qu'il y ait, entre ces impératifs, une hiérarchie rigide de prise en compte.

Un accord d'entreprise ne peut pas définir l'organisation du travail applicable à chaque restaurant.

Pour répondre harmonieusement aux cinq aspects ci-dessus de l'organisation du travail, les principes propres à S.F.R. seront établis par des avenants généraux qui porteront notamment sur tout ou partie des points suivants :

- les horaires de travail,
- les horaires individualisés,
- la modularité du temps de travail,
- la répartition des tâches,
- les heures supplémentaires et le repos compensateur,
- le travail à temps partiel,
- le repos hebdomadaire,
- les méthodes de production et de service.

Ils préciseront aussi les conditions de mise en place dans chaque restaurant et les modalités d'adaptation aux situations spécifiques qui seront étudiées cas par cas avec le Personnel du restaurant et ses représentants.

ARTICLE 51 - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Annulé et remplacé par par l'Accord concernant l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 28/06/1999.

La durée hebdomadaire du travail s'entend du travail effectif, donc à l'exclusion notamment du temps consacré aux repas.

1. Dispositions modifiées par l'Accord concernant l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 28/06/1999.

Cette durée hebdomadaire est de 34 heures 52 minutes par semaine, sauf dispositions de l'article 50 relatif à l'organisation du travail.

2. Dispositions inchangées

REPOS COMPENSATEUR

Les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur défini par la Législation en vigueur et par la Convention Collective Nationale.

JOURS DE COMPENSATION POUR LES CADRES ET AGENTS DE MAITRISE

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

Lorsque les intéressés, cadres et agents de maîtrise, ne sont pas soumis à un horaire contractuel précis, soit 34 h 52 mn par semaine, ils bénéficient d'un repos supplémentaire de deux jours ouvrés par année civile de travail effectif.

Ces congés supplémentaires sont octroyés à raison d'un jour pour 6 mois pleins de travail effectif et de 2 jours pour une année (les absences non assimilées au travail effectif inférieures à 15 jours n'étant pas décomptées). Ils peuvent être pris séparément ou ensemble, au plus tard au 30 juin de l'année suivante.

Ils peuvent être accolés à des congés pour événements familiaux et à des congés payés, sauf à la période principale de congés payés.

Ils devront être effectivement pris par accord préalable entre le bénéficiaire et son supérieur hiérarchique, afin de ne pas compromettre le bon fonctionnement de l'établissement.

Le décompte de ce droit prendra effet au 1er janvier de l'année et les jours correspondants devront être pris avant le 30 juin de l'année suivante.

ARTICLE 51 bis - MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL (*Avenant n° 6 du 19/12/1995*)

Annulé et remplacé par l'Accord concernant l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 28/06/1999, alinéas 6-4 et 7-3-2.

ARTICLE 51 ter - HEURES COMPLEMENTAIRES (*Avenant n° 6 du 19/12/1995*)

Annulé et remplacé par l'Accord concernant l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 28/06/1999 alinéa 7-2.

ARTICLE 52 - DUREE DU TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Modifié par l'Accord concernant l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 28/06/1999.

Pour toute salariée, en état de grossesse médicalement constatée, la hiérarchie s'efforcera de trouver dans le restaurant un poste de travail adapté à son état. Elle pourra bénéficier d'une réduction d'horaire de 30 mn par jour. La durée du travail hebdomadaire est ainsi ramenée à 32 H 54 mn, sans perte de salaire.

Cette réduction sera opérée au prorata du temps de travail pour les salariées en-dessous de l'horaire conventionnel.

Les modalités d'aménagement journalier ou hebdomadaire de ces réductions de durée du travail seront définies d'un commun accord entre la salariée et les supérieurs hiérarchiques, en tenant compte des nécessités du service.

ARTICLE 53 - JOURS FERIES

Les jours fériés liés aux dispositions légales sont les :

- 1er janvier,
- lundi de Pâques,
- 1er mai,
- 8 mai,
- Ascension,
- lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- 15 août,
- 1er novembre,
- 11 novembre,
- 25 décembre.

L'activité des sites et des restaurants de S.F.R. est liée à celle de ses clients. Les jours fériés pourront donc être, soit chômés, soit travaillés.

Dans le premier cas, il n'y a pas de perte de salaire, mais la rémunération est liée à une condition de présence effective(*) le dernier jour ouvré précédant et le premier jour ouvré suivant le jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée et à une condition d'ancienneté de trois mois à S.F.R..

(*) Par jour de présence effective, on entend :

- ◇ Jour de travail
- ◇ jour de repos hebdomadaire
- ◇ jour de repos compensateur
- ◇ jour de formation interne
- ◇ jour de formation externe autorisée
- ◇ jour de congé économique, social et syndical
- ◇ journée entière de délégation
- ◇ congé exceptionnel et absence autorisée pour réunions syndicales ou congrès
- ◇ jour de Commission Paritaire
- ◇ jour de recherche d'emploi pour licencié
- ◇ congés payés
- ◇ R.T.T.

ARTICLE 54 - JOURNEES ISOLEES ET PONTS

Annulé par l'Accord concernant l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 28/06/1999.

ARTICLE 55 - CONGES PAYES

Droits aux congés annuels

Les droits aux congés annuels seront déterminés par la réglementation en vigueur.

A S.F.R., les congés sont calculés en jours ouvrés, soit 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrés de congés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

Des dispositions particulières pourront être prévues dans l'entreprise afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires des territoires d'outre-mer, la prise de leurs congés, notamment après avis donné à l'inspecteur du travail ; les congés de deux années pourront être bloqués sur la deuxième année, y compris la cinquième semaine.

En cas de cession d'exploitation, S.F.R. fournira au personnel concerné, les précisions sur ses droits à congés payés.

DEPART EN CONGES ANNUELS

L'ordre des départs en congé est établi par S.F.R., après consultation des salariés, et porté à leur connaissance par affichage aussitôt que possible et, au plus tard, le 31 mars pour le congé principal.

Les dates de prise du solde du congé principal et de la cinquième semaine devront être déterminées pour le 30 novembre.

L'ordre et les dates de départ fixés ne peuvent être modifiés moins d'un mois avant la date prévue du congé.

L'ordre des départs est fixé en fonction des nécessités du service. Ainsi, au cas où le restaurant ferme, le personnel devra prendre ses congés au moment de la fermeture.

Toutefois, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des besoins particuliers des intéressés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, S.F.R. s'efforcera de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel, dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école, seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Les Parties sont d'accord pour organiser, autant que faire se pourra, et compte tenu du paragraphe précédent, un roulement dans les dates de départ, afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

FRACTIONNEMENT

Le congé ne dépassant pas 10 jours ouvrés doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à 10 jours ouvrés peut être fractionné par S.F.R. avec l'agrément du salarié. En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de dix jours ouvrés continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Il sera accordé deux jours ouvrés de congés supplémentaires, quand le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à cinq jours ouvrés, et un seul jour ouvré, quand il sera compris entre deux jours et quatre jours ouvrés.

Si le congé principal est supérieur à 20 jours ouvrés, les jours en plus ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce fractionnement.

Les jours restant dus peuvent être accordés, en une seule ou plusieurs fois, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

La date limite de prise des congés payés d'une année est portée par S.F.R. au 31 mai de l'année suivante.

FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT

En cas de fermeture de l'établissement pour congé, lorsque la durée de la fermeture excède le nombre de jours auquel le salarié a droit, l'excédent - compte tenu des journées ou indemnités compensatrices de congés payés dont il aurait pu bénéficier pendant la période de référence - sera pris en compte au titre du chômage partiel. Il comptera, par contre, pour le calcul des droits à congé de l'année suivante.

CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE (*Modifié par avenant n° 6 du 19/12/1995*)

- Tout salarié ayant plus de 10 ans d'ancienneté (ancienneté de reprise comprise) aura droit à deux jours supplémentaires de congés.

En cas de reprise, ces jours ne se cumuleraient pas avec des jours d'ancienneté acquis chez des précédents employeurs.

- Tout salarié ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans le groupe SODEXHO (ancienneté de reprise non prise en compte) aura droit à des jours supplémentaires de congés :
 - ◇ 3 jours pour plus de 15 ans d'ancienneté,
 - ◇ 4 jours pour plus de 20 ans d'ancienneté,
 - ◇ 5 jours pour plus de 25 ans d'ancienneté.

Ces deux dispositions ne sont pas cumulatives.

Ces jours de congés peuvent être accordés en une seule ou plusieurs fois à des dates ayant reçu l'accord préalable des responsables hiérarchiques et ne remettant pas en cause le bon fonctionnement des services ou exploitations.

CONGES SUPPLEMENTAIRES DES MERES DE FAMILLE

Les femmes salariées, de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours, ont droit à un congé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge, congé ramené à 1 jour lorsque le congé principal n'excède pas 5 jours ouvrés.

ARTICLE 56 - CONGES SPECIAUX - ABSENCES PARTICULIERES

Il est accordé à tout salarié, sur justification, des autorisations rémunérées d'absence dans les cas énumérés dans le tableau ci-après et aux conditions suivantes.

Le nombre de jours est exprimé en jours ouvrés. En outre, pour les salariés se rendant à un des événements énumérés, à plus de 300 km du lieu de travail, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées par l'employeur.

La rémunération de ces absences implique que celles-ci doivent survenir au moment de l'événement qui les a justifiées, conformément aux dispositions légales particulières.

Les absences, dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et dont la justification est fournie à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de 48 heures, tel qu'incendie au domicile, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas une rupture du contrat de travail. Ces absences ne sont pas rémunérées.

	Sans condition de temps de présence	Après période d'essai
Naissance ou adoption d'un enfant à son foyer	3 jours	
Mariage du salarié	5 jours	
Mariage d'un enfant	1 jour 2 jours pour la mère	
Décès du conjoint ou d'un enfant	3 jours	
Décès du père, de la mère, de beaux-parents, ou de grands-parents	2 jours	
Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur	1 jour	
Journée d'appel et de préparation à la Défense	1	
Déménagement d'un salarié	1 jour 2 jours à plus de 100 km	
Visites prénatales		3 fois 1 jour

ARTICLE 57 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Le stage d'éducation ouvrière est remplacé par le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les stages de formation économique des membres du Comité d'Entreprise, visés à l'article L.434-10 du Code du Travail, et les stages destinés à la formation à la sécurité des représentants du personnel aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, prévus par l'article L.236-10 du même Code, sont incorporés dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale dont les dispositions sont définies par les articles L.451 et R.451 du Code du Travail.

La demande de congé doit être présentée, par écrit, au Responsable de la Filiale ou de l'Etablissement, au moins 20 jours à l'avance.

Elle devra préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable.

La réponse du Responsable de la filiale ou de l'Etablissement doit être notifiée, par écrit, dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande, et motivée en cas de refus.

La durée totale des congés pris par un salarié ne peut excéder 12 jours par an, et 18 jours pour les animateurs de stages ou de sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année dans l'Etablissement au titre des formations comprises dans le cadre de ce congé de formation ne peut dépasser un maximum fixé par l'arrêté ministériel du 7 mars 1986.

L'absence est assimilée à une durée de travail effectif. Elle peut être rémunérée dans les conditions fixées par la Loi.

Les participants aux stages bénéficient de la réglementation de la Sécurité Sociale en ce qui concerne les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de ces stages.

Chapitre 6

Conditions de travail

ARTICLE 60 - TENUE DE TRAVAIL – VETEMENTS ET CHAUSSURES

Il sera fourni à chaque employé des Exploitations les vêtements de travail définis par la Société, nécessaires à l'exécution des tâches demandées. Ces vêtements, qui comprennent une tenue de travail et une tenue de service, feront l'objet d'une prise en compte par le salarié qui devra les rendre en cas de départ.

Le blanchissage de ces tenues sera à la charge de la Société, selon les modalités arrêtées après consultation de chaque Comité d'Etablissement.

Le port de ces tenues est obligatoire. Il en est de même pour les chaussures de sécurité qui sont fournies aux salariés.

Les vêtements en nylon, compte tenu de leur caractère inflammable, sont exclus.

CHAUSSURES DE SECURITE

L'attribution de chaussures de sécurité est gratuite pour tout le personnel.

Le refus de porter les chaussures de sécurité ne sera accepté que dans le seul cas d'une contre-indication du Médecin du Travail.

ARTICLE 61 - REPAS DU PERSONNEL

Le personnel d'exploitation, présent sur les lieux du travail à l'heure du ou des repas, bénéficie de la gratuité de celui-ci ou de ceux-ci.

Les repas sont pris en 40 minutes qui ne sont pas comprises dans la durée du travail.

La nourriture est saine, abondante et variée et conforme aux convictions religieuses ; le repas comprend :

- hors-d'oeuvre ou potage,
- plat garni,
- fromage et dessert,
- ¼ de vin ou de bière ou eau minérale, à consommer sur place,
- café.

Le personnel des bureaux et du siège de l'entreprise présent au travail, bénéficiera, pour le repas consommé dans le restaurant mis à sa disposition, d'une participation patronale égale à la valeur du ticket d'admission, plafonné à la valeur fixée périodiquement par l'administration fiscale.

ARTICLE 62 - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Les Parties réaffirment l'importance qu'ils attachent à l'expression des salariés.

C'est pourquoi, les modalités d'application de ce droit qui sont négociées conformément aux dispositions légales, pourront l'être également dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier. Un accord sur ces modalités constituerait un avenant distinct du présent Accord.

Chapitre 7

Protection sociale

ARTICLE 70 - MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Clauses communes maladie - A.T. et M.P.

En cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dûment constaté par certificat médical - pouvant donner lieu à contre visite, et sur présentation, par le salarié du décompte des indemnités journalières de Sécurité Sociale, le personnel bénéficiera, de la part de la Caisse d'Assurance auprès de laquelle la Société a souscrit ce risque, du versement d'indemnités journalières, dont la Direction fait l'avance, dans les conditions fixées en annexe 4 du présent accord.

Les taux précisés dans cette annexe constituent le maximum que pourra percevoir l'intéressé, les indemnités étant toujours versées sous déduction :

- des prestations journalières de la Sécurité Sociale,
- de celles versées par les responsables d'un accident ou leur assurance, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle, contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

L'ancienneté, prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation, s'apprécie au 1er jour de l'absence.

GARANTIE D'EMPLOI MALADIE

a) Une absence résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures, et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les trois jours (le cachet de la poste faisant foi), ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

b) L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes ci-dessous :

- moins d'un an de présence : 3 mois,
- entre 1 et 5 ans de présence : 6 mois,
- plus de 5 ans de présence : 9 mois.

L'ancienneté s'apprécie au 1er jour de l'absence.

c) Si à l'expiration de la période d'absence pour maladie, le médecin du travail constate une incapacité à réintégrer l'emploi précédemment tenu, l'employeur doit proposer à l'intéressé un emploi de même niveau, dans la limite des postes disponibles.

- d) En cas de longue maladie, le salarié malade devra notifier à la Direction, dans les 15 jours précédant l'expiration de son indisponibilité, son intention de reprendre le travail.
Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise.
- e) Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade de reprendre son travail dans les délais prévus ci-dessus, il bénéficierait pendant une durée de 6 mois, à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour réembauchage.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à la Direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

GARANTIE D'EMPLOI ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Le salarié, victime d'un accident du travail ou de trajet reconnu comme accident de travail, ou d'une maladie professionnelle, au service de l'employeur qui l'occupe au moment de l'événement, bénéficie des garanties d'emploi, et éventuellement d'indemnisation prévue, conformément aux dispositions en vigueur et notamment aux articles L.122-32-1 à L.122-32-10 du code du travail.

GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE POUR LES CADRES ET AGENTS DE MAITRISE ARTICLE 36 (Modifié par avenant n° 5 du 28/06/93)

S.F.R. garantit, en cas de maladie aux Cadres et Agents de Maîtrise Article 36, ayant 6 mois de présence dans la Société, un complément de salaire du 1er au 90e jour, de telle sorte que l'intéressé ne subisse aucune diminution de son salaire.

ARTICLE 71 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Une retraite complémentaire est assurée par S.F.R. à son personnel dans le cadre de la législation en vigueur.

ARTICLE 72 - HYGIENE ET SECURITE

Les Parties affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des collaborateurs occupés dans tous les sites.

Le principe, selon lequel S.F.R. est légalement responsable des conditions d'hygiène et de sécurité de son personnel, est réaffirmé. Il est néanmoins nécessaire de tenir compte des conditions particulières de l'exploitation et, notamment, du fait que S.F.R. travaille dans les locaux et avec le matériel du client.

S.F.R. veillera à l'application de la réglementation concernant les installations S.F.R. et équipements, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le personnel devra disposer en particulier de :

- W.C.,
- lavabos avec eau courante,
- vestiaires munis d'armoires individuelles fermant à clé.

L'importance des risques inhérents à notre activité de restauration oblige le personnel à se conformer aux prescriptions du Règlement Intérieur en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'aux notes de service, ayant un caractère général et permanent, destinées à fixer les prescriptions particulières.

ARTICLE 73 - VISITES MEDICALES

Les services médicaux du travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé notamment que tout salarié doit obligatoirement faire l'objet des examens médicaux suivants, afin de permettre son embauche ou son maintien dans un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle des autres salariés de l'entreprise.

VISITE D'EMBAUCHE

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen avant l'embauche, ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Lorsqu'un salarié change d'exploitation mais continue à exercer la même activité, il communique, s'il y a lieu, sa fiche d'aptitude au médecin du travail du nouveau service.

EXAMENS MEDICAUX PERIODIQUES

Tous les salariés sont tenus à un examen médical au moins une fois par an.

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour :

- les travailleurs de moins de 18 ans,
- les handicapés,
- les femmes enceintes,
- les mères d'un enfant de moins de 2 ans,
- les salariés qui viennent de changer de secteur d'activité ou de migrer, pendant une période de 18 mois.

VISITE DE REPRISE

Une visite médicale de reprise est obligatoire :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident de travail,
- après un congé de maternité,
- après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel,
- en cas d'absences répétées pour cause de maladie.

VISITES EXCEPTIONNELLES

Compte tenu du caractère de notre activité, des visites médicales de contrôle auprès du médecin du travail pourront être provoquées par S.F.R. en dehors des cas prévus ci-dessus.

TEMPS DE VISITE

Le temps de visite médicale est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Les visites doivent avoir lieu dans toute la mesure du possible durant le temps de travail.

ARTICLE 74 – MUTUELLE (Avenant n° 9 du 1^{er} octobre 2001)

1 – Préambule :

Après information des Comités d'Etablissement, les organisations syndicales et l'entreprise ont décidé de mettre en place un régime collectif de Frais de Santé obligatoire pour le personnel de statut « Employé » à compter du 1^{er} janvier 2002.

2 – Adhésion :

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de statut « Employé » ayant 3 mois d'ancienneté contractuelle continue.

Il a pour objet de mettre en place un régime à trois options de garanties, au choix individuel du salarié, tel que défini dans l'annexe jointe du présent accord.

L'adhésion obligatoire résulte de la signature du présent accord. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Le présent accord se substitue à tout engagement antérieur éventuel de l'entreprise en matière de frais de santé, sous réserve des dispositions spécifiques liés à des groupes fermés.

3 – Cotisations

Taux, assiette, répartition :

Les cotisations servant au financement des garanties collectives de Frais de santé seront prise en charge par l'entreprise et le salarié, dans les conditions ci-après :

- la part employeur est définie sur la base d'un montant forfaitaire mensuel, non indexé, quel que soit le choix de l'option ou du type de cotisation :

* 12 euros / mois à compter du 01/01/2004 (modifié par la commission paritaire mutuelle du 11/12/2003).

L'organisme assureur s'engage à maintenir les cotisations en vigueur à la date de mise en place du contrat pour une durée de trois ans, pour les options 1 et 2, avec une indexation limitée à l'évolution du plafond annuel de Sécurité Sociale pour ces deux premières options.
Au-delà de cette période l'évolution sera fonction des résultats constatés.

4 – Choix de l'option :

Le choix de l'option sera exercé par le salarié au jour de son affiliation. Il pourra ultérieurement passer d'une option faible à une option plus forte, à compter du premier jour du trimestre civil suivant la demande.

En revanche, le retour d'une option forte à une option plus faible sera impossible, sauf cas particuliers précisés dans le document qui sera diffusé aux personnels. Fera exception à cette règle, le changement de statut du salarié lié à l'application des dispositions de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi EVIN, en cas de licenciement, préretraite ou retraite, sous réserve que le salarié en fasse la demande dans un délai maximum de 6 mois.

5 – Choix du type de cotisation :

Le choix du type de cotisation sera exercé par le salarié au jour de son affiliation. Le changement du type de cotisation sera possible uniquement en cas de changement de situation de famille, de perte de la qualité de bénéficiaire au regard des dispositions du contrat.

6 – Evolution ultérieure des cotisations :

L'augmentation des cotisations liée à l'application de l'indice d'indexation s'appliquera de fait, sans remise en cause du présent accord.

Toute augmentation du montant des cotisations souhaitée par l'organisme assureur en raison :

- d'un changement de législation,
- d'un ratio, toutes options confondues, Prestations/Cotisations nettes déficitaires,

fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord, dès lors que cette augmentation dépassera 10 %, toutes options confondues, au-delà de l'indexation prévue au contrat.

7 – Commission Mutuelle

Jusqu'à la prise d'effet du régime Frais de santé, la Commission Mutuelle du Comité Central d'Entreprise participera aux différents travaux relatifs à la mise en place dudit régime.

A compter de la prise d'effet du régime, sera créée une Commission Mutuelle composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative de l'entreprise et 2 représentants de l'employeur.

Cette commission se réunira deux fois par an afin d'analyser avec l'aide du conseil désigné, les résultats techniques du contrat et prendre toutes dispositions visant à maintenir la pérennité du régime et l'évolution des prestations.

Conformément à la loi, le Comité Central d'Entreprise sera informé préalablement des décisions prises.

8 – Information individuelle :

En sa qualité de souscripteur du contrat, l'entreprise remettra à chaque salarié présent dans l'entreprise, lors de l'entrée en vigueur du présent accord, et à tout nouvel embauché une notice d'information établie par l'organisme assureur.

9 – Durée :

Le présent accord est conclu pour une période de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2002. Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction du 1^{er} janvier de chaque exercice civil, sauf dénonciation de l'une ou l'autre des parties, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois avant le 31 décembre de l'exercice civil.

ANNEXE 1

MOBILITE DES SALARIES (article 30)

ANNEXE 2 (Modifié par avenant n° 6 du 19/12/1995)

AVENANT SALAIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL DE M.

S.F.R.

*

SITUATION ANTERIEURE		SITUATION S.F.R. au	
	HORAIRE MENSUEL : : -----		HORAIRE MENSUEL : : -----
1	Salaire de base brut mensuel : -----		Salaire de base brut mensuel : -----
3	Prime d'ancienneté : -----		Prime d'ancienneté : -----
	- : -----		- : -----
	- : -----		- : -----
	TOTAL BRUT MENSUEL : -----		TOTAL BRUT MENSUEL : -----
	TOTAL ANNUEL PARTIEL (brut mensuel x 12) : -----		TOTAL ANNUEL PARTIEL (brut mensuel x 12) : -----
4	PRIMES NON MENSUELLES		PRIMES NON MENSUELLES
	- : -----		- : -----
	- : -----		- : -----
	- : -----		- : -----
	TOTAL DES PRIMES : -----		TOTAL DES PRIMES : -----
6	SALAIRE BRUT ANNUEL DE COMPARAISON : -----		SALAIRE BRUT ANNUEL DE REPRISE : -----

- Salaire minimum annuel S.F.R. à la date de la reprise :
Salaire de base mensuel minimum + prime d'ancienneté x 12 = € + P.F.A. €
Prime d'affectation éventuelle € **TOTAL** : €
- **Avantages en nature maintenus en l'état :**

Signature du salarié précédée de la mention "lu et approuvé"

Signature du Responsable SFR
* Explications au verso

ANNEXE 2 (suite)

EXPLICATIONS SUR L'AVENANT SALAIRE

1 - SALAIRE BRUT ANNUEL ANTERIEUR

A ce salaire s'ajoute toute prime fixe mensuelle pour obtenir le total brut mensuel.

2 - SALAIRE DE BASE BRUT MENSUEL « SFR »

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de la qualification du salarié..

3 - PRIME D'ANCIENNETE (modifiée par avenant n° 6 du 19/12/1995)

Son montant est ajouté au salaire de base brut mensuel de « SFR ».

4 - PRIMES NON MENSUELLES

Ce sont les primes, à caractère certain, comme la prime de fin d'année, le 13^{ème} mois, la prime de vacances, etc... et la valorisation éventuelle d'avantages en nature (ex. : jours de congés).

5 - PRIMES NON MENSUELLES « SFR »

Il s'agit, soit de la Prime de Fin d'Année, soit du 13^{ème} mois.

6 - SALAIRE BRUT ANNUEL DE COMPARAISON

Rémunération totale garantie au salarié à la date de la reprise.

7 - SALAIRE ANNUEL DE REPRISE

Ce salaire annuel « SFR » ne peut être inférieur au salaire 6.

Annexe 3

Rémunérations et remboursement de frais professionnels

SOMMAIRE

1. REMUNERATIONS

1.1. SALAIRES MINIMA LEGAUX ET CONVENTIONNELS

1.2. SALAIRES MINIMA S.F.R.

1.3. SALAIRES : DE BASE - BRUT - NET

2. PRIMES ET LEURS DEFINITIONS

3. REMBOURSEMENT DE FRAIS PROFESSIONNELS

1. REMUNERATIONS

1.1. SALAIRES MINIMA LEGAUX ET CONVENTIONNELS

1.1.1. REVENU MINIMUM MENSUEL CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (DEFINI A L'ARTICLE 16)

il est constitue par 3 éléments :

- salaire de base mensuel par niveaux, fixés par la C.C.N.,
- prorata rapporté au mois des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13ème mois, prime de fin d'année, prime de vacances, etc.,
- l'avantage en nature moyen mensuel correspondant au repas, évalué quel que soit le nombre de repas consommés, à raison de 21 fois le minimum garanti.

1.1.2. SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE (S.M.I.C.)

Le S.M.I.C. est un montant horaire fixé périodiquement par arrêté. Son montant mensuel est le produit de ce taux horaire par la durée mensuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

1.1.3. MINIMUM GARANTI

C'est un montant forfaitaire fixé en même temps que le S.M.I.C. et qui sert, entre autres, à définir la valeur de l'avantage en nature REPAS, égale à 1 fois le Minimum Garanti.

1.1.4. SALAIRE MINIMUM MENSUEL "RESTAURATION COLLECTIVE"

Le S.M.I.C. Restauration Collective se définit comme étant le produit du salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance par la durée mensuelle du travail, minoré de 21 fois la valeur d'un demi-minimum garanti.

1.2. SALAIRES MINIMA S.F.R.

1.2.1. LE SALAIRE MINIMUM S.F.R. NIVEAU 1 (MODIFIE PAR AVENANT N° 6 DU 19/12/1995)

Il est égal au salaire de base mensuel minimum de l'Employé de Service, auquel est ajouté la valeur de 21 avantages en nature repas.

1.2.2. LES SALAIRES DE BASE MENSUELS MINIMA (MODIFIE PAR AVENANT N° 6 DU 19/12/1995)

Ils sont fixés lors de chaque Commission Paritaire Salaires, et ce pour chaque niveau. Les grilles de ces salaires de base par niveau sont diffusées à l'issue de chaque Commission Paritaire Salaires.

1.3. SALAIRE DE BASE - SALAIRE BRUT - SALAIRE NET

1.3.1. SALAIRE DE BASE

C'est la rémunération attribuée à un salarié et liée à la fonction qu'il exerce. Elle peut être égale ou supérieure au salaire de base minimum.

1.3.2. SALAIRE BRUT

C'est la somme du salaire de base, de majorations et de primes ou indemnités ayant un caractère de salaire ; ex. : majoration d'heures supplémentaires, prime d'ancienneté, primes conventionnelles ou individuelles, indemnité de congés payés, et avantages en nature. Les retenues pour cotisations sociales s'effectuent sur le salaire brut.

1.3.3. SALAIRE NET

C'est le solde du salaire brut après déduction des retenues pour cotisations sociales.

1.3.4. NET A PAYER

C'est le salaire net, augmenté de remboursement de frais et/ou diminué de retenues pour acompte, mutuelle, etc.

2. PRIMES

Toute prime doit avoir un objet. C'est la rémunération, soit d'une tâche soit d'une affectation, soit d'une responsabilité, etc.

Si l'objet disparaît pour quelque motif que ce soit, la prime disparaît.

Il convient de distinguer quatre catégories de primes :

- 1 - les primes conventionnelles indépendantes du poste de travail,
- 2 - les primes conventionnelles liées au poste de travail,
- 3 - les primes individuelles durables,
- 4 - la prime individuelle exceptionnelle.

Les primes des trois premières catégories sont enregistrées dans les éléments permanents de paie du fichier personnel.

La prime de la 4ème catégorie est portée sur le BEV.

LISTE COMPLETE DES PRIMES

Les règles d'attribution des primes sont indiquées dans cette annexe.

2.1. PRIMES CONVENTIONNELLES INDEPENDANTES DU POSTE DE TRAVAIL

- A - Prime de fin d'année (PFA).
- B - 13ème mois.
- C - Prime d'ancienneté
- D - Prime d'objectifs.

2.2. PRIME CONVENTIONNELLE LIEE AU POSTE DE TRAVAIL

E - Prime liée à l'exploitation.

Les définitions des primes A-B-C-D-E sont données à la fin de cette annexe.

2.3. PRIMES INDIVIDUELLES DURABLES

Ces primes doivent être fixées :

- soit, dans le contrat de travail,
- soit, par un avenant spécifique.

A) Prime de responsabilité

Elle est payée au salarié qui :

- a) soit, assure, par intermittence, tout ou partie des tâches d'une qualification différente de la sienne, entraînant un surcroît de responsabilité, sans, pour autant, pouvoir prétendre à cette qualification et au salaire correspondant,
- b) soit, assure chaque jour, dans le cadre de sa qualification, une responsabilité plus importante.

Montant : au minimum 2 % du salaire de base mensuel du bénéficiaire. Le montant est revalorisé à chaque augmentation générale du salaire de base.

B) Prime d'affectation

Elle rémunère les contraintes particulières liées à l'exercice d'un poste. Celui-ci nécessite une qualification identique à celle du salarié concerné.

Montant : mêmes règles que pour la Prime de Responsabilité.

C) Prime de promotion

Elle rémunère, durant la période probatoire, la promotion en cours. Elle n'a plus d'objet à partir de la titularisation et est intégrée au salaire de base.

Son montant permet d'atteindre, au minimum, le salaire minimum de la qualification prévue. La durée maximale de paiement de la prime est fixée à l'article 34 de l'Accord d'Entreprise.

2.4. LA PRIME INDIVIDUELLE EXCEPTIONNELLE

Elle rémunère une tâche ou une responsabilité particulière à caractère exceptionnel, limitée dans le temps et n'excédant pas, en règle générale, une durée d'un mois.

Elle s'applique notamment lors du remplacement d'un salarié de qualification supérieure. Elle est inscrite sur le BEV pour le mois en cours.

Le montant de la prime est, au minimum de 2 % du salaire de base du salarié pendant le temps d'exercice de cette tâche, responsabilité ou remplacement.

Cas particulier du remplacement du Responsable d'Exploitation

En cas d'absence du responsable d'exploitation pour une période de 15 jours calendaires, le salarié prenant, en sus de ses responsabilités habituelles, la charge générale du site ou du restaurant, percevra une prime égale à 10 % de son salaire de base pendant la durée du remplacement.

Cas du détachement temporaire d'un employé au sein d'une même agglomération

Une prime forfaitaire journalière, fixée en commission paritaire est attribuée.

3. REMBOURSEMENT DES FRAIS PROFESSIONNELS

Le remboursement des frais professionnels est défini en commission paritaire.

Annexe 3

Définition des primes

A - B - C - D - E

A - PRIME DE FIN D'ANNEE (*Modifié par avenant n° 4 du 17/12/1991*)

Elle est attribuée aux Employés bénéficiant de six mois de présence ininterrompue dans l'Entreprise.

Son montant est égal à 80 % du salaire minimum de base du niveau 1 "Employé" du mois d'octobre. Ce montant est proportionnel au temps de présence dans l'entreprise et à l'horaire de travail.

Sont considérées comme périodes assimilables au travail effectif, les absences pour accidents de travail, maladies professionnelles, maternité, congés payés, congés de formation économique, sociale et syndicale.

Les absences pour maladie, inférieures à 22 jours ouvrés par an, ne réduisent pas la prime.

Dans le cas où un(e) employé(e) quitte l'entreprise avant la date de fixation de la prime de fin d'année, le montant de la prime, qui lui est versé au prorata de son temps de présence, est calculé sur la valeur du dernier salaire de base minimum connu.

B - TREIZIEME MOIS

1) Employés (*Modifié par avenant n° 4 du 17/12/1991*)

Il est attribué aux employés bénéficiant d'une ancienneté dans l'entreprise d'un an révolu à la date de versement.

Le montant est égal au salaire de base du mois de décembre augmenté de la prime d'ancienneté acquise au moment du versement. Il peut être réduit au prorata du temps d'absence non rémunéré si celui-ci est supérieur à 22 jours dans l'année. En deçà, il n'y aura pas de réduction.

Un prorata du 13ème mois, calculé sur son dernier salaire de base connu, est payé à l'employé quittant l'entreprise, quel que soit le motif de départ.

2) Agents de Maîtrise et Cadres

Le droit au 13ème mois est ouvert dès l'entrée dans la fonction d'Agent de Maîtrise, d'Agent de Maîtrise Article 36 ou de Cadre.

La prime est proportionnelle au temps de travail effectif dans l'Entreprise dans l'année civile de référence.

C - PRIME D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

Modifié par l'article 41 de l'avenant n° 6 du 19 décembre 1995.

D - PRIME D'OBJECTIFS

L'encadrement a un intéressement annuel en pourcentage du salaire de base annuel, versé en fonction des politiques de l'entreprise. Le pourcentage est d'autant plus élevé que le poste occupé est important. Cet intéressement est destiné à rémunérer la réussite d'objectifs quantitatifs et qualitatifs qui leur sont fixés en début d'exercice. Leurs modalités de calcul sont définies par les politiques de salaire de S.F.R. Cette prime est payée après l'arrêté définitif des comptes de l'exercice.

E - PRIME LIEE A L'EXPLOITATION

Comme son nom l'indique, cette prime n'est versée qu'aux salariés travaillant sur une exploitation déterminée.

Elle rémunère une particularité du fonctionnement de l'exploitation. Son montant et ses modalités de revalorisation sont définis dans le contrat de gestion liant S.F.R. et le Client.

En règle générale, la prime porte le nom de l'exploitation où elle est attribuée.

Annexe 4

Régimes de prévoyance

(Modifié par avenant n° 6 du 19/12/1995)

Les règles de prévoyance font partie intégrante du présent accord

EMPLOYÉS (G.M.C.)

	CONDITIONS	TAUX	DUREE DE PRISE EN CHARGE
Maladie	6 mois de présence	100 % du salaire net	A partir du 4ème jour et ce pendant 3 ans (sauf classement invalidité par la S.S. pendant cette période)
Hospitalisation Maladie	6 mois de présence Hospitalisation dès le 1er jour pour une durée supérieure à 3 jours	100 % du salaire net	Pendant 3 ans (sauf classement invalidité par la S.S. pendant cette période)
Accident du travail	Sans condition d'ancienneté	100 % du salaire net	Pendant 3 ans (sauf classement invalidité par la S.S. pendant cette période)

CADRES ET AGENTS DE MAITRISE ARTICLE 36 (G.M.C.)

(Modifié par avenant n° 5 du 28/06/1993)

Sous réserve de remplir les conditions du règlement de la G.M.C., notamment indemnisation préalable par la Sécurité Sociale.

	CONDITIONS	TAUX	DUREE DE PRISE EN CHARGE
Maladie	Six mois de présence	Maintien du salaire	Du 1er au 90ème jour
	Sans condition d'ancienneté	80 % du salaire brut dans la limite du plafond Cadre + majorations familiales	A compter du 91ème jour
Accident du travail	Sans condition d'ancienneté	Maintien du salaire	Du 1er au 90ème jour
		80 % du salaire brut dans la limite du plafond Cadre + majorations familiales	A compter du 91ème jour
Maternité	1 an de présence	Maintien du salaire	Du 1er au 90ème jour
	Sans condition d'ancienneté	80 % du salaire brut dans la limite du plafond Cadre + majorations familiales	A compter du 91ème jour

Annexe 5

Cette annexe se substitue aux fiches de postes de l'annexe n° 6 de l'Accord d'Entreprise du 17/09/87. Tous les articles de l'accord mentionnant le terme "Fiches de poste" font donc référence à la présente annexe 5.

CLASSIFICATIONS

UNE NOUVELLE LOGIQUE DE CLASSIFICATION

Notre entreprise est appelée à élargir son domaine d'activité vers d'autres métiers.

En outre, l'ensemble de nos salariés, quel que soit leur statut, a des souhaits d'évolution non satisfaits par l'actuel système de classification peu dynamique.

LES OBJECTIFS DU NOUVEAU SYSTEME DE CLASSIFICATION :

- mieux reconnaître les compétences réellement exercées par les salariés,
- associer des formations qualifiantes au nouveau système de classification et inciter les salariés à se perfectionner,
- conduire les changements avec le personnel présent dans l'entreprise en lui permettant d'évoluer dans sa qualification.

Un système fondé sur des critères classants

La méthode des fiches de poste ne permet pas de tenir compte des évolutions au sein de notre métier et l'accès de l'entreprise à des métiers nouveaux.

La méthode des critères classants répond à ces exigences en prenant en compte les évolutions en cours des postes de travail et en prévoyant les évolutions à venir.

DESCRIPTION DU SYSTEME

ARTICLE 1

Les classifications de postes des différentes catégories de personnel se substituent à l'Annexe 6 - Fiches de postes de l'Accord d'Entreprise.

Ces classifications seront mises en oeuvre selon un système d'évaluation de postes.

ARTICLE 2

Ce nouveau système de classification repose sur quatre critères :

- type d'activité,
- autonomie,
- responsabilité,
- niveau de connaissances requis.

ARTICLE 3

Les postes d'employés sont répartis en différents niveaux.

Niveau 1 à niveau 7 (tableau 1).

ARTICLE 4

Des emplois repères sont présentés pour illustrer chaque niveau et les évolutions possibles offertes aux salariés (tableau 2).

ARTICLE 5

Des mesures d'accompagnement telles que des formations qualifiantes sont mises en place pour faciliter les promotions à des niveaux supérieurs.

Aucun salarié ne pourra accéder aux postes de niveau 3 et plus sans avoir préalablement suivi la formation qualifiante.

TABLEAU 1

NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS

NIV.	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES
1	Tâches d'exécution caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité en application des modes opératoires fixés.	Normes et procédures simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer Champ d'autonomie limité à un contrôle permanent.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés, pour l'exécution de tâches simples	Emplois n'exigeant pas normalement de formation au-delà de la scolarité obligatoire. Devra acquérir par formation professionnelle interne et/ou par expérience les connaissances nécessaires à la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées.
2	Tâches d'exécution caractérisées par leur variété en application des modes opératoires par référence à des instructions précises et déjà connues.	Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique, permanente ou immédiate, choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.	Responsabilité limitée à la nature de la tâche.	Emplois exigeant une formation sur le tas contrôlée et appréciée ou une expérience contrôlée de plus d'un an dans un poste de niveau 1.
3	Tâches d'exécution dans des spécialités exercées selon des consignes générales.	Doit décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail.	Responsable de la bonne exécution d'un ensemble de tâches.	Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au CAP/BEP. Ce niveau de connaissance peut être acquis par formation professionnelle interne contrôlée.
4	Tâches variées et complexes comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.	Doit appliquer les règles, méthodes mais n'est pas soumis en permanence au contrôle d'un responsable plus qualifié. Doit agir avec autonomie dans des circonstances définies. Son autonomie peut s'appliquer à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualifications moindres.	A la responsabilité des décisions qu'il prend et de leurs conséquences. Est responsable des travaux exécutés par ses éventuels collaborateurs.	Emplois exigeant un CAP/BEP de la profession. Ce niveau de connaissances peut être acquis par une formation professionnelle interne contrôlée sanctionnée par une expérience professionnelle confirmée et réussie de plusieurs années.

TABLEAU 1 (suite)

NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS

NIV.	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES
5	Tâches variées et complexes englobant plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail nécessitant des initiatives. Peut animer une équipe selon des consignes générales.	Responsable des décisions et des initiatives qu'il prend.	Emplois exigeant un CAP/BEP avec une expérience professionnelle confirmée et réussie de plusieurs années, formation interne ou expérience équivalente.
6	Tâches variées et complexes réalisées à partir de directives générales.	Autonome dans son métier. Peut animer une équipe sous contrôle hiérarchique.	Responsable de l'efficacité des décisions.	CAP/BEP/Bac Pro/BTH et/ou expérience professionnelle équivalente.
7	Tâches de haute technicité complexes et variées réalisées selon des consignes générales.	Parfaite maîtrise de son métier et des bonnes connaissances des activités connexes. Peut animer une équipe selon des directives générales.	Responsable de la bonne réalisation des tâches qu'il a déléguées.	BEP/Bac Pro/BTH/BTS et/ou expérience professionnelle équivalente.

TABLEAU 2**EMPLOIS REPERES**

NIVEAUX	EMPLOIS REPERES
1	Employés de service Plongeurs - Aides de cuisine (moins d'un an)
2	Employés de service Plongeurs - Aides de cuisine (plus d'un an)
3	Les mêmes que 2 Caissières - Commis de cuisine Employés qualifiés
4	Les mêmes que 3 Secrétaires de restaurant Chefs de groupe
5	Cuisiniers Pâtisseries Economies
6	Seconds de cuisine
7	Chefs de cuisine

Fait à Montigny-le-Bretonneux, le 17 septembre 1987

Pour S.F.R. :

P. AUBERT

A. GUILLEMOT

H. L'HOMME

Pour les Organisations Syndicales :

P. ARTINIAK
C. PARMENTIER
C.F.T.C.

J.L. PASCAL
D. BLANCHET
J. ASCARAT
C.F.D.T.

P. GUITTIER
C.G.C.

G. JEAN
J.P. REGODIAT
F.O.

Avenant n° 1

Avenant rendant caduques les dispositions relatives aux coefficients « âge-expérience » et « géographique » applicables aux salariés Cadres.

Fait à Montigny le Bretonneux, le 20 octobre 1988.

Avenant n° 2

Avenant rendant caduques les dispositions relatives au calcul de la prime d'ancienneté des salariés de statut Agent de Maîtrise.

Fait à Montigny le Bretonneux, le 17 janvier 1989.

Avenant n° 3

Avenant relatif à la modification de la délimitation de deux des sept Territoires qui partagent la France métropolitaine.

Fait à Montigny le Bretonneux, le 19 janvier 1990.

Avenant n° 4

Avenant relatif aux conditions d'ancienneté pour percevoir une Prime de Fin d'Année et un treizième mois pour les salariés de statut Employé.

Fait à Montigny le Bretonneux, le 17 décembre 1991.

Avenant n° 5

Avenant relatif à la garantie de salaire en cas de maladie pour les Cadres et Agents de Maîtrise Article 36.

Fait à Montigny le Bretonneux, le 28 juin 1993.

Avenant n° 6

Avenant relatif à :

- L'emploi et l'organisation du temps de travail
- l'exercice du droit syndical
- Les classifications et les rémunérations Employés
- L'apprentissage et la formation
- La communication et le management des équipes.

Fait à Montigny le Bretonneux, le 19 décembre 1995

Avenant n° 7

Avenant relatif à la création du territoire BRETAGNE et portant à huit le nombre de territoires qui partagent la France Métropolitaine.

Fait à Montigny le Bretonneux, le 9 février 1999

Avenant n° 8

ACCORD DE CLASSIFICATION DE L'ENCADREMENT

Entre La Société SODEXHO FRANCE Entreprises-Administrations

D'une part,

Et Les Organisations Syndicales :
C.F.D.T.
C.G.C.
C.G.T.
C.F.T.C.
S.N.G.S.F.O.

D'autre part.

PREAMBULE

Le métier de Gérant a évolué. Cette qualification recouvre aujourd'hui des réalités et des responsabilités différentes, en fonction des exploitations, des services et des prestations proposés à nos clients.

La fonction de Gérant reste unique mais elle est exercée à travers des métiers et des niveaux de responsabilité et d'autonomie différents.

La classification actuelle, G1, G2, G3 est obsolète. Elle ne recouvre plus la variété des métiers.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de définir un nouveau système de classification de l'encadrement répondant aux principes généraux suivants :

1. Donner à l'encadrement une lisibilité par rapport à son évolution dans l'entreprise
2. Créer une grille de classification adaptée à l'évolution des métiers
3. Favoriser les évolutions internes et l'accès au poste d'encadrement pour les femmes et les hommes de l'entreprise.

Article 1 : Le présent accord concerne la Société Française de Restauration qui exerce son activité sous l'appellation : SODEXHO FRANCE Entreprises-Administrations.

Article 2 : Le présent accord entrera en application le 1^{er} Avril 2001.

Article 3 : Le métier auquel doit être classifié le Gérant est déterminé par les éléments suivants :
- la complexité de l'exploitation qui est fonction des prestations et du chiffre d'affaires, et
- le degré de responsabilité et le niveau d'autonomie, dans les domaines technique, commercial, management, gestion.

Article 4 : Il n'y a qu'une fonction de Gérant qui recouvre des responsabilités différentes.

Article 5 : Il a été déterminé 6 métiers. Ces métiers sont définis à partir d'une grille décrivant les spécificités de postes recoupant :

- La complexité du poste liée aux responsabilités et à l'autonomie
- La taille de l'entité gérée
- Le niveau de rattachement hiérarchique.

Cette grille annexée au présent accord fait partie intégrante de celui-ci.

Les différents seuils ne sont qu'un des éléments et le chiffre d'affaires moyen par métier doit être atteint sur l'exploitation où est affecté l'intéressé durant deux exercices budgétaires (ces seuils de C.A. seront revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année, en application du taux d'inflation des 12 mois précédents l'indice INSEE, hors Tabac).

Article 6 : Les compétences et les niveaux d'autonomie sont déclinés en 4 domaines :

- Gestion
- Management
- Commercial
- Technique.

Article 7 : Pour chaque domaine d'activité, il est défini un certain nombre de compétences. Le positionnement doit se faire en croisant le métier et les compétences.

Ces grilles annexées au présent accord définissent, pour chacun des domaines de compétence, les savoir-faire essentiels et le niveau d'autonomie.

Article 8 : L'évolution des collaborateurs, responsable d'un restaurant pourra se faire :

- soit en changeant de métier sur un autre type d'exploitation
- soit, quand l'exploitation connaît une évolution vers plus de complexité, le Gérant pourra connaître une évolution dans sa classification sur son exploitation d'affectation, s'il en a les capacités

Le passage vers un poste plus complexe et plus autonome se fera sur proposition du responsable hiérarchique et sera validé par le Directeur Régional ou le Directeur Grands Comptes.

Le passage d'une classification à l'autre ne saurait être automatique et ne pourra avoir lieu que dans la mesure où des postes sont disponibles.

Article 9 : Formation

La mise en œuvre de l'accord intègre des parcours de formation pour évoluer d'un métier à un autre, et un parcours d'intégration pour les Directeurs d'Exploitation ayant les compétences pour évoluer vers un poste de Responsable de Secteur.

Ces différents parcours seront intégrés dans le plan de formation. Ils seront mis en œuvre, au plus tard, au 1^{er} Septembre 2001.

Article 10 : Modification de l'Article 34 de l'Accord d'Entreprise

En cas de vacance ou de création de poste, «SODEXHO FRANCE Entreprises-Administrations» fera appel en priorité aux employés de l'entreprise aptes à être promus aux postes à pourvoir, notamment en affichant les besoins quand les délais le permettent. En cas de promotion, l'intéressé peut être soumis à une période probatoire. Cette période est notifiée par écrit, à l'intéressé.

Les durées maximales des périodes probatoires pour passer aux niveaux supérieurs sont les suivantes :

	<u>Durée</u>	<u>Hierarchie</u>
• d'Employé Qualifié à Agent de Maîtrise	4 mois	Responsable de Secteur
• A l'intérieur du statut Agent de Maîtrise	6 mois	Directeur Régional
• d'Agent de Maîtrise à Cadre	12 mois	Directeur Régional

La hiérarchie indiquée ci-dessus à chaque niveau aura la possibilité de raccourcir ces délais.

Dans le cas d'une promotion à l'intérieur du niveau Employé Qualifié, la période probatoire est limitée à 2 mois (ex. : Cuisinier à Second de Cuisine).

Dans le cas d'une promotion à l'intérieur du niveau Employé de Restaurant, la période probatoire est fixée à 1 mois (ex. : Employée de Service à Serveuse Salle Invités).

L'intéressé soumis à une période probatoire perçoit une prime pendant celle-ci.

Le montant de la prime est laissé à l'appréciation de la hiérarchie. Néanmoins, le salaire de base plus la prime ne peuvent être inférieurs au salaire minimum du futur poste et le montant de la prime ne peut être inférieur à 2 % du salaire de base du salarié.

La prime est revalorisée, lors des augmentations générales de salaires, du même pourcentage que celui appliqué au salaire de base.

A la fin de la période probatoire, deux cas peuvent se présenter :

- l'employé est confirmé par écrit dans le nouveau poste et perçoit un salaire correspondant,
- l'employé est réintégré à son ancien poste, ou à un poste équivalent avec son ancienne qualification, et la prime est alors supprimée. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

PROMOTION - AGENT DE MAITRISE

Ce texte est destiné à préciser la situation des Agents de Maîtrise dont la promotion, dans l'esprit des signataires, doit être :

équitable, valorisante et clairement notifiée.

Equitable : car elle doit être fondée sur la juste appréciation du personnel et lui donner la possibilité d'accéder à des responsabilités dans l'entreprise.

Tout poste d'Agent de Maîtrise doit être pourvu en priorité par promotion interne, le recours à l'embauche extérieure ne doit se faire que dans le seul cas où il n'existe pas de personnel à promouvoir.

Valorisante : une promotion de cette nature doit obligatoirement comporter des responsabilités plus importantes, et une rémunération adaptée, et au moins égale en salaire net à la rémunération antérieure.

Clairement notifiée : toute promotion doit être notifiée à l'intéressé par écrit et en précisant :

- la période probatoire,
- les modalités de rémunération prévues.

Tout Employé promu Agent de Maîtrise doit signer un avenant écrit à son contrat de travail, comportant :

- la nature du poste et ses exigences,
- la durée de la période probatoire sera de 4 mois,
- les modalités prévues pour sa rémunération : durant la période probatoire, l'intéressé conservera son ancien salaire, auquel s'ajoutera une prime de promotion et, éventuellement, une prime mensuelle pour frais professionnels,
- si l'essai n'est pas concluant, il peut être interrompu à tout moment. Dans ce cas, la prime est supprimée et l'employé reprend un poste du niveau de celui qu'il occupait précédemment. Cette interruption doit être signalée, par écrit, à l'intéressé,
- si l'essai est concluant, il sera confirmé, par écrit, dans sa nouvelle position et bénéficiera du statut qui s'y rattache.

Sa prime de promotion sera intégrée dans son salaire et celui-ci ne pourra en aucun cas être inférieur aux salaires minima fixés une fois par an pour les Agents de Maîtrise, le premier mois suivant la fin de la période probatoire.

Pendant tout le temps de sa période probatoire, l'employé en promotion d'Agent de Maîtrise bénéficie des augmentations de salaire des employés non Cadres et non Agents de Maîtrise.

Lors de l'application de l'augmentation générale Cadre et Agent de Maîtrise qui suit la promotion, il sera tenu compte de la précédente augmentation des employés que le nouvel Agent de Maîtrise aura perçue de sorte que le bénéfice cumulé des deux augmentations ne puisse pas être supérieur à celui qu'il aurait eu s'il avait été Agent de Maîtrise à la date de la précédente augmentation Agent de Maîtrise.

PROMOTION DANS LE STATUT D'AGENT DE MAITRISE

Lors de la procédure d'appréciation annuelle, chacune des parties, hiérarchie et collaborateur, exprimera son avis sur une promotion éventuelle à la position supérieure.

Si cette proposition recueille un avis favorable, la période de formation et de confirmation sera au maximum de 6 mois.

La hiérarchie aura la possibilité de raccourcir ces délais.

Durant cette période de formation et de confirmation, le collaborateur percevra une prime de promotion équivalente à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la position supérieure sans pouvoir être inférieure à 2 % de son salaire de base.

Le collaborateur, lors d'une promotion, reçoit, par écrit, une notification de la durée de la période probatoire, du montant de la prime et des objectifs qui lui sont fixés.

Il recevra, par écrit, confirmation de sa promotion ; de même, dans le cas inverse, les motifs de sa non-promotion lui seront signifiés.

Si la période probatoire de formation et de confirmation n'est pas concluante, elle peut être interrompue à tout moment. Dans ce cas, la prime est supprimée et le collaborateur est réintégré dans sa position antérieure. Cette décision lui est notifiée par écrit.

PROMOTION CADRE

Les parties conviennent de garantir au minimum le salaire net du collaborateur, en cas de promotion.

Article 11 : A l'issue de la période prévue pour les commissions de suivi, en cas de différend collectif sur l'application de la classification, il sera fait application des dispositions de l'Article 14 de notre Accord d'Entreprise.

Article 12 : Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de classification de l'encadrement, il est convenu de mettre en œuvre une commission de suivi régionale.
Cette commission sera composée du Directeur Régional, assisté du Responsable Ressources Humaines et d'un salarié de l'encadrement désigné par chaque Organisation Syndicale.

Cette commission se réunira pour la première fois, dans chaque région, avant le 30 Avril 2001.

Cette commission régionale de suivi se réunira tous les trimestres durant l'exercice 2000/2001.

Une commission nationale de suivi sera également constituée. Elle sera composée :

- du Directeur Général et du Directeur des Ressources Humaines
- de 2 représentants par Organisation Syndicale dont obligatoirement le Délégué Syndical Central.

Cette commission nationale se réunira tous les trimestres pendant l'exercice 2000/2001, avec une première réunion à prévoir avant le 30 Avril 2001, et une fois par an pendant les trois années qui suivront la mise en application du présent accord.

Article 13 : Le présent accord sera diffusé dans l'entreprise et porté à la connaissance de tous les collaborateurs.

Conformément aux dispositions du code du travail, il sera déposé à la D.D.T.E. des Yvelines et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

AVENANT N° 9

MUTUELLE – ARTICLE 74

S.F.R.

**ACCORD CONCERNANT L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
FAVORISANT LA CREATION D'EMPLOIS**

Octobre 2004

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le triple cadre :

- de la loi d'incitation et d'orientation à la réduction du temps de travail et de l'accord de branche,
- d'un environnement organisationnel modifié par la réduction du temps de travail chez nos clients,
- d'un risque à la baisse sur le chiffre d'affaires et les résultats de notre société liés à ces changements, dans un univers qui reste soumis à une très vive concurrence.

Réagir aux changements de l'environnement économique

La très grande majorité de nos clients va connaître de profondes transformations de ses environnements organisationnels et économiques. Les risques sur l'activité de notre filiale sont importants. C'est pourquoi, après une longue période de réflexion et de préparation, SODEXHO FRANCE Entreprises-Administrations s'est engagée dans une stratégie de croissance offensive qui s'appuie et s'appuiera sur le développement commercial de nouvelles offres et sur une mobilisation et une concertation forte des partenaires sociaux et des salariés.

Se concerter et se comprendre pour obtenir un accord gagnant-gagnant

Afin d'aborder au plus tôt les enjeux liés aux changements à venir, les Organisations Syndicales et la Direction se sont rencontrées préalablement à l'ouverture de la négociation à travers des groupes de réflexion. Ils avaient pour objet de procéder conjointement à :

- l'analyse des textes légaux
- l'étude de l'impact de la réduction du temps de travail sur les organisations de nos clients
- l'étude de l'impact de la réduction du temps de travail sur nos modes de fonctionnement.

Au cours de la même période, la signature d'un accord de branche a permis à ces groupes de réflexion d'avancer dans un premier cadre de référence collectif.

Ces échanges ont permis de dégager quelques consensus sur les principes suivants :

- L'optimisation organisationnelle de la réduction du temps de travail se fera exploitation par exploitation, en s'appuyant sur les règles définies par un accord d'entreprise.
- Cette optimisation prendra en compte en priorité les évolutions organisationnelles chez nos clients, exploitation par exploitation, dans le respect du service proposé, de la qualité attendue par nos clients et de la compétitivité de l'entreprise.
- Cette optimisation se fera en impliquant et en motivant les salariés dans la mise au point des modalités de mise en oeuvre, exploitation par exploitation.
- Le suivi de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail se fera en bonne intelligence avec les Organisations Syndicales.

Réussir l'aménagement et la réduction du temps de travail

Les partenaires sociaux et la Direction partagent les objectifs suivants :

- Amélioration des conditions de vie des salariés dans l'entreprise,
- Création d'emplois au service d'une dynamique de développement de l'activité et de l'optimisation de la charge de travail de l'encadrement
- Réponse aux attentes des salariés à temps partiel en vue d'augmenter leur temps de travail
- Satisfaction des attentes des clients et des convives en matière de services et d'organisation
- Préservation des équilibres économiques indispensables à la bonne santé de l'entreprise.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires, conscientes des risques concernant l'évolution du chiffre d'affaires et des obligations de maintien de l'emploi qui se rapportent à leur choix, ont décidé de s'engager dans la mise en oeuvre d'une réduction du temps de travail avec création d'emplois dans le cadre du dispositif d'incitation et d'orientation à la réduction du temps de travail.

Ce choix serait remis en cause si l'obtention d'un accord avec l'Administration n'intervenait pas.

La réussite d'un tel accord réside dans la qualité de sa mise en oeuvre et dans l'adhésion des salariés. Les organisations syndicales et la Direction feront tous leurs efforts pour faire de cet accord une véritable opportunité d'évolution pour les salariés, l'entreprise et les clients.

PLAN DE L'ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL FAVORISANT LA CREATION D'EMPLOIS

PREAMBULE

- Article 1 : Champ d'application et personnel bénéficiaire
- Article 2 : Calendrier d'application
- Article 3 : Modalités d'application
- Article 4 : La durée du travail
- Article 5 : Définition du périmètre et création d'emplois
- Article 6 : La réduction du temps de travail pour les Employés
- Article 7 : La réduction du temps de travail et le travail à temps partiel
- Article 8 : Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement
- Article 9 : Rémunération
- Article 10 : Modalités de mise en oeuvre de l'accord
- Article 11 : Modalités de suivi de l'accord
- Article 12 : Articles de l'Accord d'Entreprise modifiés
- Article 13 : Conditions de validité et entrée en vigueur de l'accord
- Article 14 : Conditions de communication et de dépôt de l'accord

Article 1 : Champ d'application et personnel bénéficiaire

Le présent accord concerne la Société Française de Restauration qui exerce son activité sous l'appellation "SODEXHO FRANCE Entreprises-Administrations".

La réduction du temps de travail s'applique aux salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée. Sont également concernés, les salariés sous contrat d'apprentissage, d'adaptation et de qualification.

Les catégories de personnels concernés sont :

- Les salariés de statut Employé affectés sur une exploitation, une Direction Régionale ou dans les services administratifs
- Les salariés, membres de l'encadrement, affectés sur une exploitation, une Direction Régionale ou dans les services administratifs, à l'exception des Cadres dirigeants qui bénéficieront de dispositions particulières.

La réduction de 10% du temps de travail concerne les salariés à temps plein ainsi que les salariés à temps partiel dont l'horaire mensuel est supérieur ou égal à 108,33 H, selon les modalités déterminées à l'Article 7.

Article 2 : Calendrier d'application

Le calendrier de la réduction du temps de travail est élaboré, en tenant compte du fait que le choix d'organisation sur chaque exploitation est directement lié aux modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail chez nos clients que nous ne maîtrisons pas et, qui peuvent s'étaler jusqu'au 31 Décembre 1999 :

- Pour les exploitations : La période d'application de la réduction du temps de travail concernera l'ensemble de l'entreprise avec un échelonnement partant du 1er Septembre 1999 au 30 Novembre 1999. Les dates d'application sont fixées le premier jour de chaque mois considéré, à savoir : 1er Septembre, 1er Octobre, 1er Novembre. En effet, pour des motifs particuliers liés à des problèmes d'organisation du travail qui seraient fonction des décisions des entreprises clientes, les exploitations, constituant des unités de travail techniques et économiques cohérentes, se verront appliquer des dates d'applications échelonnées et ce, en application de l'Article 2 du décret 98.494.
- Pour les services administratifs et les Directions Régionales : La mise en oeuvre sera effective au plus tard dans les trois mois de la signature de la Convention avec l'Etat et, au plus tard le 30 Novembre 1999.

Article 3 : Modalités d'application

Le présent accord prévoit des dispositions communes d'application de la réduction du temps de travail à tous les salariés en fonction de leurs statuts.

Il définit également les différentes modalités d'application qui s'appliquent pour les exploitations et les services selon leurs besoins et les spécificités de leurs clients respectifs.

Les dispositions du présent accord se substituent sans cumul avec celles résultant de l'application des textes légaux et réglementaires.

Article 4 : La durée du travail

Il est rappelé que la durée du travail en vigueur actuellement dans l'entreprise est fixée conventionnellement à 38 H 45 mn hebdomadaires.

Dans un cadre annuel, la durée du travail actuellement en vigueur s'établit de la manière suivante :

365 (jours calendaires) - 104 (2 jours de repos hebdomadaire moyen) - 25 (congrés payés) - 8 (moyenne de jours fériés non travaillés) = 228 jours

soit $\frac{228}{5}$ = 45,6 semaines x 38 H 45 mn (ou 38,75 centièmes) = 1 767 H
5 (jours travaillés moyens hebdomadaires)

En application des dispositions légales, le temps de travail effectif ci-dessus doit être réduit au minimum de 10%.

A compter du 1er Septembre 1999, sous réserve des dispositions de l'Article 2, l'horaire annuel conventionnel en vigueur dans l'entreprise sera ramené à 1 590,33 heures, soit une moyenne hebdomadaire de :

$$\frac{1\,590,30}{45,6} = 34,87 \text{ heures, soit } 34 \text{ H } 52 \text{ mn}$$

4.1 : Le temps de travail effectif (*article modifié par avenant en date du 28 juin 1999 en annexe*)

Le temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne sont pas considérés comme du travail effectif :

- les temps de trajet et de transport pour se rendre à son poste de travail et en repartir
- le temps nécessaire à l'habillage (prise de poste) et au déshabillage (fin de poste). Les changements de tenues pendant la journée de travail seront considérées comme temps de travail effectif.
- les temps de pause
- les temps de repas
- les temps de douche

Cette liste non exhaustive complète les dispositions légales en vigueur.

4.2. : Les heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 heures est ramené à 90 heures par salarié, étant entendu que le recours aux heures supplémentaires doit revêtir un caractère exceptionnel, de sorte que l'horaire réel des salariés s'établira à 34,87 H effectives en moyenne annuelle. Il est convenu que, sauf dispositions légales contraires, seront considérées comme heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de 39 heures jusqu'au 31 Décembre 1999.

Ces dispositions ne remettent pas en cause les règles applicables en cas de mise en place de modulation du temps de travail ou de cycle.

Par ailleurs, il est convenu que ces heures feront l'objet prioritairement d'un repos de remplacement. Ces récupérations seront accordées par journée ou demi-journée dans les deux mois suivant leur acquisition. Ces jours seront fixés par le salarié en accord avec sa hiérarchie, en période de basse activité, sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours. En cas de désaccord, ces jours seront fixés par moitié à l'initiative du salarié et par moitié à l'initiative de l'employeur.

Toutefois, à la demande expresse du salarié, ces heures pourront être payées avec les majorations légales.

4.3 : le repos quotidien

La durée du repos quotidien minimale ne doit pas être inférieure à 11 H consécutives.

Par ailleurs, une pause d'une durée minimum de 20 minutes, non comprise dans la durée du travail, devra être prévue dans l'organisation du travail dès lors que le salarié aura travaillé pendant une période de 6 H consécutives. Cette pause pourra être intégrée dans le temps de repas prévu à l'Article 61 de l'Accord d'Entreprise, en fonction des nécessités du service.

Article 5 : La définition du périmètre et création d'emplois

5.1 : Création d'emplois

Dans le cadre d'une application offensive et compte tenu de la spécificité de l'entreprise, les embauches compensatrices seront réalisées par des créations d'emplois et par l'accroissement des horaires des salariés à temps partiel, correspondant à un volume d'heures équivalent à 6% de l'effectif moyen annuel, exprimé en équivalent temps plein concerné par la réduction du temps de travail.

Le nombre d'embauches compensatrices est fixé à 300 E.T.P. Les 164 créations d'emplois se répartiront de la façon suivante :

- Cadres : 15
- Agents de Maîtrise : 60
- Cuisiniers : 38
- Contrats en alternance : 51

Les créations d'emplois seront effectuées à 100% en contrats à durée indéterminée.

Dans le cadre de la politique d'insertion et de formation des jeunes, 1/3 des créations d'emplois seront effectuées sous forme de contrats en alternance. L'entreprise s'engagera à proposer à chaque jeune titulaire d'un contrat en alternance, un poste en contrat à durée indéterminée à l'issue de sa formation.

Les embauches compensatrices seront réalisées au plus tard dans les neuf mois suivant la mise en oeuvre effective de l'accord.

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

- 50% dans les 6 mois de la mise en oeuvre du présent accord (1er Septembre 1999)
- 100% dans les 9 mois de la mise en oeuvre du présent accord.

Pour répondre à une demande constante des salariés à temps partiel, relayée par l'ensemble des Organisations Syndicales, et afin de permettre aux salariés concernés qui le désirent, de bénéficier d'une augmentation de leur temps de travail (à un taux majoré), les parties conviennent pour améliorer la situation de l'emploi des salariés à temps partiel et de permettre d'aller vers un temps partiel choisi, de mettre prioritairement par ordre croissant à disposition des temps partiels, un maximum de 45% de l'équivalent horaire du nombre total d'embauches.

5.2 : Périmètre

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en oeuvre le volet offensif de la Loi sur la réduction du temps de travail.

En conséquence, les parties signataires conviennent qu'à la signature de l'accord, l'ensemble de l'entreprise est concernée par la réduction du temps de travail et les créations d'emplois.

Néanmoins, compte tenu du risque de baisse d'activités ou de fermetures qui pourraient intervenir du fait de la décision unilatérale de certains clients, les parties conviennent de se rencontrer pour négocier, dès la connaissance de l'événement, l'impact sur le périmètre.

Les parties se réfèrent expressément aux dispositions contenues dans l'accord de branche quant à la prise ou la perte d'un marché sachant que les modalités précises doivent être confirmées conformément aux engagements de l'Administration et feront l'objet d'une annexe à la convention.

Dans ce cadre, les principes généraux sont :

En cas de perte de contrat, le périmètre sera réduit et l'entreprise cessera de bénéficier du versement de l'aide incitative dont elle bénéficiait au titre des salariés attachés au dit marché.

En cas de reprise d'un contrat, la Société pourra en reprenant le marché inclure les salariés dans le périmètre défini dans le présent accord et pourra bénéficier de l'aide incitative pour ces mêmes salariés.

Dans ces conditions, la liste des établissements concernés annexée au présent accord, sera remise à jour tous les trois mois par exploitation afin de tenir compte des évolutions du périmètre concerné. Les obligations d'embauches et de maintien de l'emploi seront adaptées lors de cette mise à jour.

Les services du Ministère devront être informés de l'évolution du périmètre tous les six mois, même en l'absence de modification.

Les instances représentatives du personnel seront informées trimestriellement sur les transferts de marché et sur les conséquences dudit transfert (évolution du périmètre de référence initial, modifications envisagées concernant l'engagement et/ou l'engagement de maintien des effectifs).

5.3 : Maintien des effectifs

L'entreprise s'engage à maintenir, sous réserve des dispositions de l'Article 5.2. (Alinéa 2), l'effectif de l'entreprise augmenté de 6% d'embauches pendant deux ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail conformément au calendrier prévisionnel qui précise le nombre et les catégories concernées par les embauches compensatrices.

L'effectif pris en compte est l'effectif à la date de signature de l'accord.

Article 6 : La réduction du temps de travail pour les Employés

6.1 : Modalités de la réduction du temps de travail

Comme il a été défini dans le cadre du préambule, la réduction du temps de travail doit être effective au niveau de chaque exploitation (restaurant, Direction Régionale, service administratif).

Pour ce faire et compte tenu de la multiplicité des organisations nécessaires pour nous adapter à nos clients, le présent accord détermine les différents modes d'organisation permettant une réduction effective du temps de travail, par exploitation.

A défaut d'une mise en oeuvre nécessitée par l'organisation définie par le client, les parties conviennent que la réduction du temps de travail peut prendre les formes suivantes :

- Pour les salariés de statut Employé, sans distinction de leur condition d'emploi, l'octroi de 10 jours ouvrés de repos cumulés avec une annualisation du temps de travail, et

. soit, une réduction hebdomadaire du temps de travail ou réduction quotidienne de temps de travail

. soit, une alternance de semaines courtes et de semaines longues sous forme de modulation ou d'organisation du travail par cycle.

6.2 : Octroi de jours de compensation

Il est convenu que la réduction du temps de travail sera pour partie réalisée conformément à l'accord de branche par l'attribution de jours de repos de compensation.

Sur l'ensemble des exploitations, il est accordé 10 (dix) jours ouvrés de compensation. Ce nombre de jours pourra être porté à un nombre de jours supérieurs, avec un maximum de 23 jours ouvrés, selon les exploitations, compte tenu de l'organisation du client qui impose la fermeture ou la cessation partielle temporaire de l'activité.

Ces jours de repos sont pris à l'initiative du salarié d'un commun accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Ils seront pris en période de basse activité. Leur prise devra faire l'objet d'un délai de prévenance réciproque de cinq jours. En cas de désaccord, ces jours seront fixés par moitié à l'initiative du salarié et par moitié à l'initiative de l'employeur.

Chaque salarié bénéficie de trois jours de ces jours de réduction du temps de travail, sans délai de prévenance, afin de garder un enfant malade de moins de 15 ans. Un justificatif devra être produit, dès son retour, auprès de son supérieur hiérarchique.

Ces jours seront réduits au prorata, en cas de mise en oeuvre en cours d'exercice, du 1er Septembre au 31 Août.

Les modalités de prise de ces jours seront définies par exploitation, dans le cadre de la concertation nécessaire à la mise en oeuvre.

Les principes directeurs suivants devront être respectés :

- Non-cumul des jours de réduction du temps de travail avec les congés payés
- Possibilité de fractionnement par ½ journée, à l'initiative du salarié
- obligation de prendre un jour par mois, sauf en Juillet et Août.

Ces principes directeurs pourront faire l'objet de dérogation, en accord avec la hiérarchie, afin de s'adapter aux dispositions spécifiques de l'exploitation.

Les jours de réduction du temps de travail devront être pris dans l'année de leur acquisition, entre le 1er Septembre et le 31 Août.

6.3 : Annualisation du temps de travail

6.3.1 - Objet

L'annualisation est un système d'organisation du temps de travail permettant de faire varier l'horaire hebdomadaire dans la limite d'une durée annuelle moyenne du travail égale ou inférieure à la durée légale.

L'organisation du travail découlant de l'annualisation s'effectue dans la perspective d'améliorer le service fourni à nos clients et convives et de favoriser les conditions de maintien et du développement de l'emploi.

Les parties conviennent qu'en égard aux spécificités de notre activité, l'annualisation du temps de travail est le mode d'organisation le plus adapté à notre entreprise et que ce dernier sera donc généralisé à toutes les exploitations couvertes par le présent accord.

L'annualisation du temps de travail peut prendre plusieurs formes dont notamment l'attribution de jours de repos selon les modalités indiquées au paragraphe 6.2 ainsi que la modulation du temps de travail sur une période de 12 mois.

6.3.2 - Calcul de la durée annuelle

Les parties signataires du présent accord conviennent de déterminer un cadre de référence de calcul de la durée annuelle effective du travail qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année.

Pour un salarié à temps plein disposant de droits à congés payés complets, d'un nombre moyen de jours fériés déterminés d'un commun accord à 8 jours par an, le calcul s'effectue selon le principe suivant :

Jours calendaires	365
Jours de repos hebdomadaires	104
Congés annuels	25
Jours fériés	8
Total jours travaillés	228

Nombre de semaines travaillées $228 : 5 = 45,6$
 Nombre d'heures travaillées $45,6 \times 34,875 \text{ h} = 1\,590,30 \text{ h}$

6.3.3 - Application aux diverses catégories de salariés

Contrats à durée déterminée :

Les salariés sous contrat à durée déterminée auront un horaire annualisé comme les autres salariés de l'exploitation sur laquelle ils sont affectés.

Apprentis et jeunes formés en alternance :

L'horaire des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance peut être annualisé, sous réserve que l'organisation du travail ainsi créée permette d'assurer la compatibilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à cette catégorie de salariés. Les parties rappellent la nécessité d'affecter les apprentis et jeunes formés en alternance, sur des postes permettant un réel apprentissage du métier.

Entrée ou sortie des effectifs

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours de période annualisée, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

6.4 : Modulation

L'Article 51bis de l'Accord d'Entreprise est supprimé. En lieu et place, les parties conviennent de mettre en oeuvre sur les exploitations une modulation du temps de travail de type III dans les conditions suivantes :

- La modulation du temps de travail pourra s'appliquer à l'ensemble des exploitations dès lors que l'organisation du travail le nécessitera pour répondre aux attentes de nos clients.

Personnel concerné

La modulation peut s'appliquer à tous les personnels, à l'exception des jeunes formés en alternance, travaillant sur les exploitations répondant à la condition ci-dessus.

Répartition sur l'année

La modulation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de la durée conventionnelle hebdomadaire doivent être compensées par des heures de repos.

L'horaire de travail peut varier entre 26 H par semaine en période basse activité et 44 H par semaine en période de haute activité, pour le personnel à temps plein et au prorata pour le personnel à temps partiel.

Il sera possible de recourir au chômage partiel chaque fois que le seuil minimal de 26 H par semaines ne pourra pas être atteint.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne annuelle hebdomadaire ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires (ou repos de remplacement) et au repos compensateur, sauf s'ils ont déjà été accordés en cours d'année.

Les heures dépassant la limite maximale de la modulation font l'objet de majorations pour heures supplémentaires (ou repos de remplacement) ouvrent droit à repos compensateur et s'imputent sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées dans la limite de l'amplitude maximale au-delà de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire ne font l'objet d'aucune majoration pour heures supplémentaires et n'ouvrent droit à aucun repos compensateur. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Modalités d'information

En cas de changement d'horaires, le délai minimum de prévenance sera de 15 jours calendaires, sauf délai plus court imposé par le client.

Chaque salarié sera informé individuellement et verbalement. Une note de service reprenant les nouveaux horaires sera ensuite affichée sur l'exploitation.

Modalités de rémunération

La rémunération sera calculée sur la moyenne hebdomadaire de la période de modulation, période pendant laquelle il n'y aura pas de variation de la rémunération de base mensuelle.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, la régularisation de la rémunération sera faite sur le solde de tout compte, en fonction des heures réellement effectuées.

Pour tout le personnel, la rémunération sera régularisée, au plus tard, à l'issue de cette période de modulation de 12 mois sur la base du temps réel de travail. Néanmoins, afin de faciliter le suivi, un point trimestriel sera fait sur la situation du salarié sur la base réelle de travail durant le trimestre.

Personnel à durée déterminée

Les dispositions du présent article s'appliquent également au personnel sous contrat à durée déterminée.

Les jours d'absence seront comptabilisés comme des jours travaillés, conformément au planning.

- les absences rémunérées ou indemnisées : elles seront payées ou indemnisées sur la base du maintien du salaire moyen.
- les absences non rémunérées : la retenue pour heures d'absence sera égale au nombre d'heures d'absences du planning de travail réel, multiplié par le rapport salaire mensuel/horaire contractuel.

Contrepartie de la modulation

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 50 H.

6.5 : Travail par cycles

La réduction du temps de travail, après avis du Comité d'Entreprise et du CHSCT, pourra être mise en oeuvre dans un cadre pluri-hebdomadaire (ou cycle) se répétant à l'identique d'une période à l'autre.

La vérification du respect de la durée légale ainsi que le décompte des heures supplémentaires se feront dans le cadre du cycle.

Chaque cycle ne pourra excéder 8 semaines maximum.

La durée du travail pourra être répartie inégalement sur les jours ou les semaines du cycle mais cette répartition devra être fixe.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures.

6.6 : Travail de nuit, du Dimanche et des jours fériés

Les parties reconnaissent que le travail de nuit, du Dimanche et des jours fériés ne constituent pas un mode de travail habituel dans l'entreprise. Il sera mis en oeuvre, dans la mesure où cela est nécessité par l'organisation du client.

6.6.1 : Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué dans la période de 22 H à 5 H du matin.

Le travail habituel de nuit est celui qui est effectué par un salarié dont le contrat de travail prévoit que tout ou partie du temps de travail s'effectue dans cette période. Dans ce cas, chaque heure de travail de nuit ouvre droit à une majoration de 20% du salaire horaire brut de base.

Le travail exceptionnel de nuit est celui qui est effectué alors que le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de cette période. Chaque heure de travail exceptionnel de nuit ouvre droit à une majoration de 20% du salaire horaire brut de base, qui s'ajoute, le cas échéant, aux majorations prévues pour heures supplémentaires.

6.6.2 : Travail du Dimanche

Le salarié, amené à travailler habituellement le Dimanche en raison de l'organisation spécifique de l'exploitation sur laquelle il exerce son activité, bénéficie d'une majoration de 20% du salaire horaire brut de base pour chaque heure travaillée le Dimanche. Il est convenu que la durée du travail du Dimanche ne peut être inférieur à 4 H.

6.6.3 : Travail des jours fériés

Lorsqu'un, plusieurs ou la totalité des jours fériés, autres que le 1er Mai, sont habituellement travaillés, ce travail ouvre droit à une majoration de 20% du salaire horaire brut de base pour chaque heure travaillée le jour férié considéré. Il est convenu que la durée du travail d'un jour férié ne peut être inférieur à 4 H.

6.7 : Dispositions particulières

Les parties conviennent que les modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail spécifiquement liées à l'organisation du travail sur l'exploitation imposées par l'adaptation aux contraintes du client, ne peuvent en aucun cas être considérées par les salariés comme des avantages acquis individuellement.

Les modalités d'application de la réduction du temps de travail spécifiques à chaque exploitation ne doivent pas constituer un frein à la mobilité des salariées, ni rendre impossible tout changement d'organisation sur l'exploitation, en fonction des décisions du client.

Article 7 : La réduction du temps de travail et le travail à temps partiel

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessaire adaptation de l'ensemble des temps de travail des salariés aux modalités d'organisations des exploitations.

Toutefois, il est d'une part réaffirmé que le temps libéré par la baisse du temps de travail des salariés concernés par la réduction du temps de travail doit bénéficier de préférence aux salariés à temps partiel dont les horaires sont inférieurs au seuil minimal applicable dans l'entreprise.

En conséquence, l'entreprise s'engage à fixer le seuil minimum d'emploi des temps partiels, qui se portent volontaires, de 17 heures à l'horaire hebdomadaire annuel moyen de 22 heures. Cette disposition prendra effet à la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail sur le site.

A compter de l'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, l'entreprise conclura des contrats de travail d'une durée hebdomadaire annuelle moyenne de 22 heures, à l'exception des salariés qui, pour des motifs personnels, souhaiteraient bénéficier d'une durée de travail inférieure.

D'autre part, les salariés dont l'horaire contractuel est en-deça de 25 heures, devront se porter expressément volontaires pour que leur soit appliquée la réduction du temps de travail tel que prévu à l'Article 1.

Afin de permettre aux salariés qui, pour des motifs personnels, soit ne pourraient pas accepter l'augmentation de leur temps de travail, soit souhaiteraient une diminution de leur temps de travail, il est convenu que le total des horaires dans le cadre des contrats de travail inférieurs à 22 heures ne pourra pas dépasser 10% des horaires effectués par l'ensemble du personnel de l'entreprise, au cours d'un exercice budgétaire.

Dans tous les cas, un avenant au contrat de travail individuel sera proposé à la signature du salarié.

Les salariés en préretraite progressive et en congé parental à temps partiel verront leurs horaires diminués, avec maintien de leur rémunération.

Ces dispositions sont soumises à l'acceptation par l'administration, de la prise en compte de ces augmentations d'horaires quel qu'en soit le niveau, comme compensation d'embauches dans le cadre de la convention avec l'Etat.

7.1 : Limitation de l'utilisation du travail en coupures

Les parties reconnaissent que le travail en coupures ne constitue pas un mode d'organisation habituel du travail dans l'entreprise.

De ce fait, le recours au travail en coupures devra obligatoirement être précédé d'une étude de l'organisation du travail de l'exploitation concernée.

Cette étude aura pour objectif d'identifier les modes d'organisation permettant d'éviter le recours à ce mode de travail.

Dans la mesure où il y aurait une nécessité de recourir à ce mode d'organisation du travail, il est convenu :

- de limiter les coupures à une seule coupure par jour qui sera inférieure ou égale à deux heures.
- Cependant, pour les exploitations qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens ou, dans l'activité de gestion des services, la durée de cette coupure journalière pourra être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation, bénéficieront d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 H.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est comprise entre 25 et 28 H, l'horaire contractuel sera augmenté d'une heure.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme temps de travail effectif.

7.2 : Conditions de recours aux heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

En ce qui concerne les salariés ayant bénéficié des dispositions relatives à la réduction du temps de travail, il est rappelé que l'exécution d'heures complémentaires revêt un caractère très exceptionnel. Ces heures complémentaires donneront lieu par principe à une récupération en temps de repos de préférence à leur paiement, de telle sorte que l'horaire contractuel corresponde à l'horaire réellement effectué.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'accord de branche du 15 Janvier 1999, le recours aux heures complémentaires peut améliorer la situation des salariés à temps partiel, sachant que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de générer une coupure du temps de travail.

Dans ce but, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est de 25% de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Cependant, conscientes que les salariés à temps partiel ont fait un choix d'organisation personnelle qui ne peut être remis en cause de la seule initiative de l'employeur en imposant des heures complémentaires, les parties signataires reconnaissent la faculté au salarié d'accepter ou de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires.

Chaque fois que les recours à des heures complémentaires ou la modification des horaires sont prévisibles, les employeurs s'engagent à en informer les salariés au moins une semaine à l'avance. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

7.3 - Modulation des horaires de travail des salariés à temps partiel

7.3.1 - Conditions de mise en oeuvre

L'horaire hebdomadaire régulier des salariés à temps partiels pourra être modulé sur les exploitations, à condition de garantir aux seuls salariés intéressés une rémunération correspondant à 22 heures minimales de travail en moyenne par semaine.

Le passage à ce minimum est conditionné par l'acceptation expresse par le salarié concerné de l'organisation de ces horaires sur une base annuelle avec une modulation hebdomadaire.

L'annualisation avec modulation pourra également s'appliquer à tous les nouveaux contrats à temps partiel de 22 heures et plus qui seront établis après la signature du présent accord.

7.3.2. - Modulation des horaires : programmation

Tous les salariés à temps partiel verront leurs horaires organisés sur une base annuelle avec une modulation des horaires hebdomadaires.

La modulation est obtenue par la réalisation au-delà de la nouvelle durée contractuelle retenue d'heures qui feront l'objet d'une compensation équivalente en temps, dans la limite prévue à l'Article 6.4.

Toutefois, les parties conviennent que cette modulation ne pourra avoir pour conséquence de faire effectuer au salarié des journées d'une durée inférieure à 3 heures de travail effectif, sauf application des dispositions de l'Article 6.2.

Ce principe n'interdit pas la réalisation d'heures complémentaires au-delà de la modulation haute qui devront être payées avec le salaire du mois au cours duquel elles auront été effectuées.

En cas de demande d'heures complémentaires non programmées, l'entreprise respectera, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, un préavis de sept jours.

7.3.3. - Rémunération

La rémunération mensuelle sera calculée sur la moyenne hebdomadaire de la période de modulation.

Les absences seront traitées comme pour les salariés à temps plein.

Article 8 : Les dispositions spécifiques au personnel de l'encadrement

Relèvent de l'encadrement, les Cadres et Agents de Maîtrise tels qu'ils sont définis aux articles 2 et 3 de l'avenant n° 21 de la Convention Collective Nationale relatif aux classifications.

Les cadres dirigeants, qui ne sont pas soumis à un horaire de travail contrôlé, bénéficieront de dispositions spécifiques.

Il est rappelé que les dispositions applicables à cette catégorie de personnel dans l'entreprise consistaient en un horaire hebdomadaire de 38,75 heures, 2 jours de compensation annuels étant alloués au titre des dépassements d'heures.

Sous cette réserve, les parties conviennent que cette catégorie de personnel doit pouvoir bénéficier d'une réduction de son temps de travail qui portera l'horaire hebdomadaire conventionnel à une moyenne annuelle de 34,87 H, soit 34 H 52 mn.

L'accomplissement de leur mission doit s'inscrire dans une maîtrise du temps de travail dans laquelle l'entreprise et le membre de l'encadrement concerné ont un rôle à jouer par un effort conjoint d'organisation.

D'autre part, la Direction s'engage à poursuivre la mise en oeuvre des actions visant, sur une période comprise entre Septembre et Décembre 1999, à alléger les tâches.

Cette optimisation des tâches doit permettre d'augmenter l'efficacité collective du travail afin de concilier les exigences légales avec les nécessités opérationnelles.

L'objectif étant d'introduire des changements en profondeur mesurables et perceptibles par l'encadrement au quotidien.

Par ailleurs et dans le cadre de la création d'emplois mise en oeuvre au titre de la convention conclue avec l'Etat, les partenaires sociaux considèrent que les embauches réalisées permettent de faciliter l'effectivité de la dite réduction notamment par une amélioration des processus de délégation ou de remplacement.

Ces mesures doivent conduire à alléger la charge et donc à réduire la durée du travail hebdomadaire de l'encadrement de 1,77 H d'une part.

D'autre part, la réduction du temps de travail prend aussi la forme d'une allocation de 13 jours ouvrés de réduction du temps de travail. Ainsi, le nombre total de jours de réduction du temps de travail et de compensation est fixé à 15.

La somme de ces mesures fixe aussi la durée du travail hebdomadaire annuelle moyenne à 34,87 H.

Les jours de repos sont pris à l'initiative de l'encadrement. Les modalités de prise seront définies d'un commun accord entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique.

En ce qui concerne les jours de réduction du temps de travail, 10 jours seront pris à l'initiative du salarié, à raison d'un jour par mois. Les 3 jours restant seront pris également à l'initiative du salarié, avec la possibilité de les cumuler. Dans le cas où le salarié ne pourrait, pour des circonstances indépendantes de sa volonté, bénéficier d'un jour de réduction du temps de travail mensuel, celui-ci serait reporté le mois suivant.

Cependant, pour permettre le respect de l'horaire conventionnel, chaque membre de l'encadrement devra respecter les amplitudes horaires définies et, en particulier les catégories 2, 3 et 4 mentionnées dans l'accord de branche. Chaque membre de l'encadrement devra tenir un cahier ou une feuille d'heures décomptant son temps de travail effectif, visé périodiquement par la hiérarchie.

Article 9 : Rémunération

Les parties entendent que la réduction du temps de travail s'effectue sans perte de salaire et sans instauration d'une double grille de rémunérations distinguant les salariés présents

dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des salariés qui y entreront par la suite.

Il est rappelé que la réduction du temps de travail de 38,75 H à 34,87 H correspond, pour l'entreprise, à une augmentation du taux horaire de 11,4%.

La rémunération mensuelle sera calculée sur la moyenne hebdomadaire, afin de neutraliser la mise en place de l'annualisation du temps de travail et de garantir une rémunération mensuelle basée sur l'horaire contractuel.

En contrepartie de la création d'emplois, des efforts particuliers faits en faveur des temps partiels ainsi que du maintien du salaire, les parties conviennent :

- d'une modération de l'évolution générale des rémunérations jusqu'en Décembre 2002,
- de la mise en place d'une commission paritaire "salaires Employés" au mois de Juin de chaque année.

Cette disposition entrera en vigueur à la date de début d'application du présent accord.

Article 10 : Les modalités de la mise en oeuvre de l'accord

Les parties conviennent que la réussite de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise et l'enjeu de développement du chiffre d'affaires qui découle de l'application de la réduction du temps de travail chez nos clients, ne peut se réaliser qu'à la condition qu'un véritable processus de formation, d'information et de concertation soit organisé auprès de l'ensemble du personnel.

Dans ce but, il est prévu une période de transition du 1er Septembre au 31 Décembre 1999 qui doit permettre à chaque exploitation ou service administratif de s'adapter, de s'organiser et de rechercher les horaires et formules de travail les plus appropriés aux nouvelles situations créées par l'application de la réduction du temps de travail chez le client ainsi qu'aux souhaits des salariés.

Au cours de cette période, le processus d'information et de consultation devra prendre la forme suivante :

- Formation de l'encadrement aux différents modes d'organisation du temps de travail liés à la réduction du temps de travail et négociés avec les partenaires sociaux.
- Dans la semaine qui suit l'information fournie par le client sur son propre mode d'application de la réduction du temps de travail, une réunion de l'ensemble des salariés rattachés à l'exploitation sera organisée. Les thèmes suivants seront abordés :
 - Dispositif R.T.T. prévu par le client
 - Conséquences en terme d'organisation et de productivité sur l'exploitation
 - Incidences sur l'activité en terme économique et pistes de réflexion de développement de chiffre d'affaires
 - Projet d'organisation et modalités d'application de la réduction du temps de travail pour les salariés rattachés à l'exploitation

- Entretiens individuels effectués par le responsable d'exploitation destinés à recueillir avis et suggestions des salariés sur les propositions présentées lors de la réunion collective et leurs attentes personnelles. Ces entretiens seront réalisés et consignés sur un document à déterminer en concertation avec les parties signataires.
- A l'issue des entretiens individuels et au plus tard 1 mois après la première réunion collective, une seconde réunion collective au cours de laquelle sera présentée la nouvelle organisation du travail sur l'exploitation et les modalités d'application de la réduction du temps de travail pour les salariés. Cette deuxième réunion devra se tenir en présence du hiérarchique du responsable de l'exploitation ou du service concerné.
- Une troisième réunion collective sera programmée trois mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle organisation du travail sur l'exploitation pour valider définitivement la nouvelle organisation du travail et recueillir les avis des salariés.
Cette démarche devra être menée de façon identique pour les Directions Régionales et les services administratifs.

Article 11 : Les modalités du suivi de l'accord

Le suivi de la mise en oeuvre de l'accord se fera dans le cadre :

- d'une commission pour chaque Direction Régionale
- et d'une commission nationale

Commission Régionale :

La commission régionale sera composée :

- du Directeur Régional
- d'un salarié désigné par chaque Organisation Syndicale signataire

La commission régionale se réunira :

- une fois par mois pendant les quatre premiers mois de mise en oeuvre de l'accord
- une fois par trimestre pendant une période de deux ans, à l'issue de cette période de quatre mois.

Elle aura pour mission d'examiner les modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail par exploitation, et de favoriser les échanges au sein de la Direction Régionale.

Commission nationale :

La commission nationale sera composée :

- du Directeur Général et du Directeur des Ressources Humaines de la filiale
- de deux représentants par Organisation Syndicale signataire dont obligatoirement le Délégué Syndical Central.

La commission nationale se réunira :

- une fois par mois pendant les six premiers mois de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail
- une fois par trimestre pendant les deux ans, à l'issue de cette période de six mois.

La commission nationale aura pour mission :

- de suivre la mise en oeuvre de l'accord
- de veiller à la bonne interprétation des dispositions de l'accord
- de préparer des solutions en cas de circonstances non identifiées à ce jour
- de veiller au respect et au champ d'application dans le cadre de reprise ou de cession de marché ainsi que dans le cadre de modification du périmètre résultant de fermeture ou de réduction d'activité du fait du client
- de suivre les embauches compensatrices ainsi que le respect du maintien d'emploi
- de veiller aux conditions d'emplois des jeunes en alternance.

Le Comité Central d'Entreprise et les Comités d'Etablissement seront informés des travaux des commissions de suivi nationales et régionales.

Chaque commission régionale et nationale établira un compte-rendu écrit dans les huit jours après la commission, qui sera communiqué aux participants.

Article 12 : Articles de l'Accord d'Entreprise modifiés

12.1 Sont annulés et remplacés par le présent accord, dans toutes leurs dispositions :

- Article 51 concernant la durée hebdomadaire du travail
- Article 51bis concernant la modulation du temps de travail
- Article 51ter concernant les heures complémentaires
- Article 54 concernant les jours isolés et ponts

12.2 Sont modifiés comme suit :

- **Article 30** - Conditions d'emploi : Notre métier est un métier de services qui implique avant tout de s'adapter aux besoins des clients.

Compte tenu également de la dispersion des restaurants dans lesquels "SODEXHO FRANCE Entreprises-Administrations" emploie des salariés, il est convenu de définir les conditions de mobilité de l'emploi pour chacun des statuts du personnel.

L'annexe 5 rappelle les principes de polyvalence au sein des restaurants.

Les tableaux, en annexe 1, définissent les principes généraux des conditions de mobilité du personnel.

Les notions de région et d'agglomération, retenues pour les Agents de Maîtrise et les Employés comme zones géographiques sont ainsi définies :

. La région s'entend comme un espace géographique comprenant la totalité des restaurants situés :

◇ Pour la région parisienne : sur l'ensemble de l'établissement Paris Ile-de-France tel que défini à l'Article 20

◇ Pour la province : dans un rayon de 50 Km autour du lieu de première affectation chez les Agents de Maîtrise

. L'agglomération s'entend comme un espace géographique comprenant la totalité des restaurants situés :

▫ dans la commune de première affectation de l'Employé et des communes du même bassin d'emploi.

On entend par bassin d'emploi :

- Dans les grandes agglomérations : l'ensemble des exploitations situées dans un périmètre qui ne nécessite pas, pour se rendre sur la nouvelle affectation, en transport en commun, un temps de trajet supplémentaire de 30 minutes. Ce temps est décompté au départ du domicile du salarié.

- En dehors des grandes agglomérations : l'ensemble des communes situées dans un rayon de 20 Km de la commune du restaurant d'affectation.

▫ dans les communes qui ne seraient pas situées dans ce bassin d'emploi mais qui n'imposeraient pas à l'Employé déplacé un temps de trajet domicile/lieu de travail supérieur à celui effectué dans le cadre de son affectation précédente ou de sa première affectation, le temps de trajet le plus court étant retenu.

On entend par première affectation, le lieu :

. où est affecté le salarié au moment de l'entrée en vigueur du présent accord

. indiqué sur son contrat de travail postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Dans le cadre de ces définitions, il convient de distinguer :

. la mutation durable	}Ces différents cas de mobilité du personnel doivent }être appliqués selon les conditions et les formes }définies aux annexes ci-après
. la mutation temporaire	
. le déplacement durable	
. le déplacement temporaire	

qui sont ainsi précisés :

- par "mutation durable", on entend une modification durable du lieu de travail impliquant, par suite de la distance, un déménagement,

- par "mutation temporaire", on entend une modification temporaire du lieu de travail (de quelques jours à quelques semaines), n'impliquant pas un déménagement mais empêchant, du fait de la distance, le retour quotidien au domicile,

- par "déplacement durable", on entend une modification durable du lieu de travail, au sien de la zone géographique d'affectation impliquant un parcours domicile-travail différent.

Dans le cas où l'Employé est appelé à travailler dans un établissement différent de son lieu de travail habituel, la hiérarchie s'efforcera de lui faire connaître les motifs de service qui justifient le déplacement durable.

- par "déplacement temporaire", on entend une modification temporaire du lieu de travail dans le bassin d'emploi d'affectation, motivée notamment par un remplacement ou par un surcroît d'activité.

Dans le cas où un Employé est, dans l'intérêt du service, appelé à travailler dans un établissement différent de son lieu de travail habituel pour une période de courte durée, il bénéficiera :

- d'une prime fixe par journée de déplacement temporaire dont le montant sera négocié en commission paritaire,

- d'une réduction de sa durée de travail journalière correspondant au temps de trajet supplémentaire occasionné par le déplacement, dans la limite de 30 minutes par jour de déplacement temporaire. Ce temps reste assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel. Par ailleurs, si le déplacement nécessite l'utilisation du véhicule personnel, celui-ci donnera lieu au remboursement du trajet supplémentaire, sur la base de 1 Franc du Km.

Il est rappelé que la durée maximum de déplacement temporaire est de 5 jours ouvrés ; au-delà, le déplacement est considéré comme un déplacement durable.

Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé. A l'issue de la période de "déplacement temporaire", le salarié réintègre son lieu d'affectation antérieur.

- **Article 52** - La durée du travail des femmes enceintes : Pour toute salariée, en état de grossesse médicalement constatée, la hiérarchie s'efforcera de trouver dans le restaurant un poste de travail adapté à son état. Elle pourra bénéficier d'une réduction d'horaire de 30 mn par jour. La durée du travail hebdomadaire est ainsi ramenée à 32 H 54 mn, sans perte de salaire.

Cette réduction sera opérée au prorata du temps de travail pour les salariées en-dessous de l'horaire conventionnel.

Article 13 : Les conditions de validité et d'entrée en vigueur de l'accord

13.1 : Conditions de validité

Le présent accord est établi dans le cadre d'application de la loi du 17 Juin 1998, de ses alinéas et circulaires, et de l'accord cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective qui prévoit une disposition d'aide financière afin de favoriser la création d'emplois.

La mise en oeuvre du présent accord est donc subordonnée à la conclusion d'une convention avec l'Etat. Le présent accord deviendrait caduc si les aides prévues n'étaient pas obtenues.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation pourra intervenir notamment pour les motifs suivants :

- Modification des dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles ayant présidé à la conclusion et à la mise en oeuvre du présent accord et modifiant l'équilibre du système.
- Suppression ou réduction des aides de l'Etat avant la fin de la période de cinq ans.

Les conditions formelles de dénonciation doivent être conformes à l'Article 11 de l'Accord d'Entreprise.

Cet accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en oeuvre de façon fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Les parties au présent accord reconnaissent enfin qu'il constitue au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister dans l'entreprise.

13.2 : Entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er Septembre 1999.

13.3 : Révision

Conformément à l'Article 12 de l'Accord d'Entreprise, cet accord pourra faire l'objet d'une révision, notamment dans le cas d'une évolution des dispositions législatives.

Article 14 : Conditions de communication et du dépôt de l'accord

Le présent accord sera diffusé dans l'entreprise et porté à la connaissance de tous les collaborateurs.

Conformément aux dispositions du code du travail, il sera déposé à la D.D.T.E. des Yvelines et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

ANNEXE DE L'ACCORD CONCERNANT L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Objet : Temps d'habillage et de déshabillage

Article 1 : Conformément aux dispositions de l'article 21 de la loi n°200.37 du 19 Janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, les salariés, quel que soit leur statut, dès lors que :

- le port d'une tenue de travail leur est imposé
- les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail

et, sous réserve que ce temps ne soit pas déjà décompté comme temps de travail effectif,

et dans l'esprit de l'avenant n°1 à l'accord cadre du 15/01/99 relatif à l'habillage - déshabillage, en début et en fin de journée de travail, est décompté comme temps de travail effectif dans la limite de dix minutes par jour effectivement travaillé.

Article 2 : Cette disposition ne pourra, en aucun cas, se cumuler avec des dispositions de même nature ou des dispositions différentes visant à compenser le temps d'habillage et de déshabillage.

Article 3 : Cette disposition constitue l'avenant n°3 à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 28 Juin 1999.