



ACCORD D' ENTREPRISE

SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE SERVICES

Établissements Médico-Sociaux
Santé

SOMMAIRE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

ARTICLE	PAGE
CHAPITRE I - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD	6
ARTICLE 1.1. - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	6
ARTICLE 1.2. - DUREE - DENONCIATION	6
ARTICLE 1.3. - REVISIONS	7
ARTICLE 1.4. - CONVENTIONS ET ACCORDS ANTERIEURS ET A VENIR	7
ARTICLE 1.5. - COMMISSIONS DE CONCILIATION	8
ARTICLE 1.6. - DEPOT ET DIFFUSION DE L'ACCORD	9
CHAPITRE 2 - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL & EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	10
ARTICLE 2.1. - CADRE GEOGRAPHIQUE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	10
ARTICLE 2.2. - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	10
A - Droit syndical	10
B - Réunions syndicales	12
C - Commissions paritaires " SODEXHO S.F.S. "	12
ARTICLE 2.3. - DELEGUES SYNDICAUX	13
A - Désignation	13
B - Nombre de délégués	14
C - Crédit d'heures	15
ARTICLE 2.4. - REPRESENTANTS SYNDICAUX	15
ARTICLE 2.5. - COMITES D'ETABLISSEMENT	15
A - Définition des Comités d'Etablissement	15
B - Elections des membres des Comités d'Etablissement	16
C - Fonctionnement des Comités d'Etablissement	16
D - Présidence des Comités d'Etablissement	16
ARTICLE 2.6. - COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE	17
ARTICLE 2.7. - DELEGUES DU PERSONNEL	17
ARTICLE 2.8. - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T.)	18

ARTICLE 2.9. - EXERCICE DES MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET REPRESENTANTS SYNDICAUX	19
ARTICLE 2.10. - PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DESIGNES OU ELUS	20
ARTICLE 2.11. - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES	20
CHAPITRE 3- EMPLOI	21
ARTICLE 3.1. - EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL	21
A - Embauche	21
B - Période d'Essai	21
C - Obligations particulières pour les Agents de Maîtrise, liées aux activités de « SODEXHO S.F.S. »	23
ARTICLE 3.2. - REPRISE DE PERSONNEL	24
ARTICLE 3.3. - CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS	25
A - La grille de classification de la Convention Collective Nationale	25
B - Déclinaison de cette grille chez « SODEXHO S.F.S. »	32
ARTICLE 3.4. - AFFECTATION ET MOBILITE DES SALARIES (Ancien ARTICLE 30)	34
A - Employés et Agents de Maîtrise	35
B - Dispositions particulières à la mobilité des Cadres	39
ARTICLE 3.5. - MOBILITE INTERFILIALES	39
ARTICLE 3.6. - DETACHEMENTS INTERFILIALES DURANT LES CONGES SCOLAIRES	40
ARTICLE 3.7. - PROMOTION	41
A - Périodes probatoires	41
B - Prime de promotion	42
C - Dispositions particulières à la promotion des Agents de Maîtrise	42
ARTICLE 3.8. - PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI DES SALARIES SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE	43
ARTICLE 3.9. - LICENCIEMENT COLLECTIF & PRIORITE DE REEMBAUCHAGE	44
A - Licenciement collectif	44
B - Priorité de réembauchage	45
ARTICLE 3.10. - RETRAITE	46
A - Départ à la retraite	46
B - Mise à la retraite	46

CHAPITRE 4 - RÉMUNÉRATION ET INDEMNITÉS	47
ARTICLE 4.1. - ELEMENTS DE REMUNERATION	47
A - Salaire de base & Prime d'ancienneté	47
B - 13ème mois et Prime de Fin d'Année	48
C - Primes diverses	49
ARTICLE 4.2. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	52
ARTICLE 4.3. - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE	54
ARTICLE 4.4. - MEDAILLES DU TRAVAIL	55
CHAPITRE 5 - ORGANISATION DU TRAVAIL	56
ARTICLE 5.1. - ORGANISATION DU TRAVAIL	56
ARTICLE 5.2. - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	57
A - Durée du travail	57
B - Aménagement du temps de travail	59
C - Aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel	62
D - Dispositions particulières au personnel d'encadrement	64
ARTICLE 5.3. - TRAVAIL DE NUIT	66
ARTICLE 5.4. - DUREE DU TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES	66
ARTICLE 5.5. - JOURS FERIES	67
ARTICLE 5.6. - CONGES PAYES	68
A - Droits aux congés annuels	68
B - Départ en congés annuels	69
C - Fractionnement	70
D - Rémunération des congés payés	70
E - Fermeture de l'Etablissement	71
F - Congés supplémentaires d'ancienneté	71
G - Congés supplémentaires des mères de famille	72
ARTICLE 5.7. - CONGES SPECIAUX - ABSENCES PARTICULIERES	72
A - Absences rémunérées	72
B - Autorisations d'absences non rémunérées et cas particulier du Congé Parental d'Education et du Congé Paternité	73
ARTICLE 5.8. - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE	74

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL 75

ARTICLE 6.1. - TENUE DE TRAVAIL - VETEMENTS ET CHAUSSURES 75

ARTICLE 6.2. - REPAS DU PERSONNEL 75

CHAPITRE 7 - PROTECTION SOCIALE 76

ARTICLE 7.1. - MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE 76

A - Clauses communes Maladie, accident du travail et maladie professionnelle 76

B - Garantie d'emploi maladie 78

C - Garantie d'emploi accident du travail et maladie professionnelle 78

ARTICLE 7.2. - MUTUELLE 79

ARTICLE 7.3. - HYGIENE ET SECURITE 79

ARTICLE 7.4. - VISITES MEDICALES 80

A - Visite d'embauche 80

B - Examens médicaux périodiques 80

C - Visite de reprise 80

D - Visites exceptionnelles 81

E - Temps de visite 81

ANNEXE

Annexe 1 - Tableau de répartition des Etablissements pour les territoires des Comités d'Etablissement au sens de l'Accord

CHAPITRE I - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 1.1. - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord, conclu en application du titre III du livre 1^{er} du Code du Travail, règle les rapports entre la Société Française de Services et l'ensemble du Personnel qui y est employé.

Cet accord s'applique aux activités de restauration collective et de services de la Société Française de Services sur le territoire français métropolitain.

En cas de modification de l'entité économique, sociale et/ou juridique de la Société Française de Services, le présent accord continuera de s'appliquer conformément aux dispositions légales applicables tant qu'un nouvel Accord d'Entreprise ne l'aura pas remplacé.

Dans tous les articles suivants du présent accord la Société Française de Services sera désignée par les termes "SODEXHO S.F.S."

ARTICLE 1.2. - DUREE - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de un an.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services du Ministère du Travail.

Il se renouvelle d'année en année par tacite reconduction. Il peut être dénoncé globalement selon les dispositions prévues à l'article L.132-8 du Code du Travail.

En cas de dénonciation, 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 1.3. - REVISIONS

Conformément aux dispositions de l'article L.132-7 du Code du Travail, le présent accord est révisable.

Toute demande de modification, effectuée par l'une quelconque des parties signataires, devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties signataires.

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 pas excéder 2 mois, à compter de la date de première présentation de la demande de modification, pour négocier et éventuellement conclure un accord à partir des propositions déposées.

Lors des réunions paritaires annuelles prévues dans la société et entrant dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier, les Organisations Syndicales pourront faire des propositions de modification du présent accord à condition de porter les modifications envisagées à la connaissance des autres Organisations Syndicales et de la Direction 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 1.4. - CONVENTIONS ET ACCORDS ANTERIEURS ET 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 ou à ceux qui pourraient être accordés au titre de dispositions légales ou conventionnelles.

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 prévu à l'article 1.3.

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

ARTICLE 1.5. - COMMISSIONS DE CONCILIATION

Afin de tenter de résoudre les conflits relatifs à l'application du présent accord, de ses avenants et de ses annexes, des commissions de conciliation pourront être constituées.

Lorsque le conflit présentera un caractère local, une "commission locale de conciliation" pourra être constituée.

Cette commission sera composée au plus de :

- 3 membres de la Direction, et :

a) si le problème concerne un seul site :

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

b) si le problème concerne plusieurs sites :

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

Au cas où un différend dépasserait le cadre local, une "commission de conciliation nationale" serait saisie.

Cette commission sera composée au plus de :

- 3 membres de la Direction,

- 2 salariés appartenant à "SODEXHO S.F.S." par Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Ces commissions sont convoquées par la Direction et 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 la cessation du travail sur les sites.

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 parties.

Les membres des commissions de conciliation sont indemnisés pour les déplacements effectués pour se rendre aux réunions des commissions dans les mêmes conditions que celles prévues pour les diverses réunions paritaires.

Le temps passé aux réunions des commissions ne donne pas lieu pour les membres de celles-ci à retenue sur salaire.

ARTICLE 1.6. - 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 et de l'Emploi de Versailles, par la partie la plus diligente.

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

Le présent accord sera diffusé par les soins de "SODEXHO S.F.S." sur les différents sites de l'Entreprise.

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 applicable, la Convention du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités.

CHAPITRE 2 - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL & EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

ARTICLE 2.1. - CADRE GEOGRAPHIQUE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Du fait de la structure de " SODEXHO S.F.S. " et de la dispersion géographique de ses sites, les Parties sont convenues d'adopter une notion d'Etablissement indépendante des structures de Direction et de ne pas considérer isolément les sites dont les effectifs sont de 50 salariés et plus.

La France métropolitaine est divisée en quatre établissements qui constituent les unités de base du cadre géographique des Institutions Représentatives du Personnel.

Ces Etablissements sont les suivants :

1. OUEST,
2. PARIS / NORMANDIE,
3. EST,
4. PROVENCE ALPES COTE D'AZUR / LANGUEDOC ROUSSILLON.

Les départements rattachés à chaque établissement ont été convenus entre la Direction et les Organisations Syndicales. Une carte de la répartition actuellement en vigueur figure en annexe (Annexe 1) au présent accord.

Cette répartition est susceptible de variations par Accord entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives.

ARTICLE 2.2. - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

A - Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, les textes législatifs et les dispositions de la Convention Collective Nationale en vigueur.

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 les 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 à l'un des ses représentants.

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

- soit pendant le temps de repas du personnel sur le lieu de travail (le midi et le soir pour les sites 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 à un moment de la journée choisi de telle sorte qu'aucune perturbation du service et de sa nécessaire continuité ne pourra en résulter,
- 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 site ou son représentant en informera l'Organisation Syndicale demanderesse par un écrit motivé par retour de courrier.

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 du site entre l'Organisation Syndicale concernée et le Responsable du site.

Les Cadres et Agents de Maîtrise bénéficient de ce même droit.

Compte tenu de la dispersion des unités de travail, les modalités de réunion feront l'objet, en tant que de besoin, d'un accord local entre la Direction concernée et les Organisations Syndicales Représentatives.

Le recouvrement des cotisations est effectué conformément à la Loi.

B - Réunions syndicales

- Congé exceptionnel

Un congé exceptionnel rémunéré d'un jour ouvré non fractionnable par an est accordé à chaque Organisation Syndicale Représentative et par Etablissement (tel que défini à l'article 2.1.).

Chaque Organisation Syndicale Représentative désignera une personne par Etablissement, par écrit, 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.

Ce congé sera assimilé à un temps de travail effectif.

- Autorisations d'absences

Des autorisations d'absences non rémunérées, dans la limite de 8 jours ouvrés par an et par Organisation Syndicale Représentative, seront accordées dans l'Entreprise aux salariés désignés par écrit par les Organisations Syndicales Représentatives pour participer aux réunions syndicales nationales (S.N.R.C. compris) ou Congrès.

La désignation écrite par l'Organisation Syndicale devra parvenir à la Direction des Ressources Humaines au plus tard 21 jours avant la date prévue.

La demande d'autorisation d'absence devra être transmise par le salarié intéressé à son responsable hiérarchique 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.

C - Commissions paritaires " SODEXHO S.F.S. "

Des autorisations d'absences rémunérées seront accordées aux salariés de " SODEXHO S.F.S. " 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-LE-BRETONNEUX ou à PARIS.

Le nombre de personnes participant à ces commissions est fixé par l'Organisation Syndicale Représentative à 5 maximum, réparti comme suit :

- 4 salariés appartenant obligatoirement à "SODEXHO S.F.S." ;
- 1 représentant de la Fédération qui pourra être salarié de "SODEXHO S.F.S.", de "SODEXHO S.F.R." ou de "SODEXHO S.F.R.S."

Il existe en outre des commissions paritaires professionnelles nationales dans le cadre de la Convention Collective Nationale applicable.

ARTICLE 2.3. - DELEGUES SYNDICAUX

A - Désignation

Les délégués syndicaux sont désignés par les Organisations Syndicales Représentatives parmi les membres du personnel ayant une ancienneté globale de 12 mois conformément à la réglementation applicable.

Un délégué syndical central pour "SODEXHO S.F.S." peut être désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

B - Nombre de délégués

- Cas général

Chaque Organisation Syndicale qui a obtenu lors des élections du Comité d'Etablissement concerné des élus dans le premier collège et, soit dans le 2^{ème} soit dans le 3^{ème} collège, peut désigner un délégué syndical supplémentaire pour l'Etablissement parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

- Etablissement PARIS/NORMANDIE

Selon les effectifs des Etablissements, tels que définis à l'article 2.1., il peut être désigné un ou plusieurs délégués syndicaux par Organisation Syndicale dans chaque Etablissement, conformément au tableau ci-dessous :

EFFECTIF DE CHAQUE ETABLISSEMENT	NOMBRE DE DELEGUES SYNDICAUX PAR ORGANISATION SYNDICALE
50 à 999 salariés	1
1000 à 1999 salariés	2
2000 à 3999 salariés	3
4000 à 9999 salariés	4
Au dessus de 10.000 salariés	5

- Particularités des Etablissements EST, OUEST & PACA

Par ailleurs, pour tenir compte de l'espace géographique à couvrir pour exercer la fonction de délégué syndical, dans les Etablissements EST, OUEST, & PACA, les Organisations Syndicales signataires du présent accord pourront désigner les délégués syndicaux d'Etablissements en fonction des seuils ci-après :

EFFECTIF DE CHAQUE ETABLISSEMENT	NOMBRE DE DELEGUES SYNDICAUX PAR ORGANISATION SYNDICALE
50 à 799 salariés	1
800 à 1499 salariés	2
1500 à 2499 salariés	3
2500 à 3999 salariés	4
4000 à 9999 salariés	5

C - Crédit d'heures

Un temps mensuel de délégation, outre le temps passé en réunion avec la Direction, est attribué aux délégués syndicaux :

Paris et région parisienne	20 heures
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 2.4. - REPRESENTANTS SYNDICAUX

Chaque Organisation Syndicale Représentative peut désigner un représentant syndical, n'ayant pas voix délibérative, au Comité d'Etablissement, au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, ou au Comité Central d'Entreprise.

Ce représentant syndical est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'Etablissement, pour le Comité d'Etablissement et le Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail, et de l'Entreprise, pour le Comité Central d'Entreprise. 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 de Comité d'Etablissement et de Comité Central d'Entreprise n'est pas imputé aux crédits d'heures de délégation dont il bénéficie et qui est semblable à celui accordé aux membres titulaires du dit Comité.

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

ARTICLE 2.5. - COMITES D'ETABLISSEMENT

A - Définition des Comités d'Etablissement

Chacun des Etablissements, tels que définis à l'article 2.1. du présent Accord, sert de cadre à la mise en place d'un Comité d'Etablissement.

B - Elections des membres des Comités d'Etablissement

Les membres des Comités d'Etablissement seront élus dans les conditions du droit commun applicable.

En particulier, les listes de candidatures seront présentées par les Organisations Syndicales, étant entendu qu'en cas de deuxième tour, les candidatures sans appartenance syndicale pourront s'exprimer.

Les Parties sont convenues que dans les six mois précédant le renouvellement de l'institution et pour tenir compte, en tant que de besoin, de difficultés éventuelles de fonctionnement nées de l'étendue géographique des Comités et/ou d'une insuffisance de représentation locale des salariés, une négociation sera engagée à la demande de la partie la plus diligente, afin de rechercher les modifications appropriées.

C - Fonctionnement des Comités d'Etablissement

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

La réunion du Comité d'Etablissement est précédée d'une réunion préparatoire.

Les frais de transport, de nourriture et d'hébergement pour les réunions mensuelles ordinaires du Comité d'Etablissement sont pris en charge par l'Entreprise conformément aux Accords signés entre les parties.

Un temps mensuel de délégation de 20 heures, outre le temps passé en réunion avec la Direction, est attribué aux membres élus titulaires des Comités d'Etablissement.

D - Présidence des Comités d'Etablissement

Les Comités d'Etablissement sont présidés par un représentant de " SODEXHO S.F.S. ".

Ce représentant pourra être un Directeur Régional ou un Directeur des Ressources Humaines de la Société.

Afin de contribuer au fonctionnement optimum de l'institution, le représentant de la Direction de " SODEXHO S.F.S. " sera mandaté de la façon la plus durable possible pour en assurer la Présidence.

ARTICLE 2.6. - COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Un Comité Central d'Entreprise sera créé conformément aux dispositions légales en vigueur, complétées par protocole d'accord électoral national.

Les conditions de fonctionnement du Comité Central d'Entreprise sont fixées par la législation en vigueur, par son Règlement Intérieur ou par Accord.

La Présidence du Comité Central d'Entreprise sera assurée par un représentant de la Direction Générale de "SODEXHO S.F.S." qui pourra se faire assister.

ARTICLE 2.7. - DELEGUES DU PERSONNEL

Afin d'assurer la représentation du personnel au sein du plus grand nombre de sites, 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 du 1^{er} collège sont élus dans le cadre des sites de " SODEXHO S.F.S. " selon les dispositions des articles L.421-1 et suivants du Code du Travail et selon les termes de la Convention Collective.

Pour les sites n'atteignant pas 10 salariés, un regroupement entre eux pourra être recherché sur une base géographique restreinte correspondant à l'organisation de chaque entité.

Les dispositions régissant les élections des délégués du personnel et les protocoles préélectoraux sont négociés entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives.

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

Le Responsable de site 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 site.

Un temps mensuel de délégation, outre le temps passé en réunion avec la Direction, est attribué aux délégués du personnel titulaires 1^{er} collègue, de :

Nombre de salariés du site	Nombre d'heures de délégation (quel que soit le temps de travail)	
	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

Un temps mensuel de délégation de 15 heures, outre le temps passé en réunion avec la Direction, est attribué aux délégués du personnel titulaires 2^{ème} collègue.

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

Les collèges sont ainsi définis :

- 1^{er} collègue : Salariés de statut Employé et Employé Qualifié
- 2^{ème} collègue : Salariés de statut Agent de Maîtrise (article 36 et non article36)
- 3^{ème} collègue : Salariés de statut Cadre

Les délégués du personnel des 2^{ème} et 3^{ème} collèges sont élus au niveau de chaque Etablissement.

Les délégués syndicaux, dans les conditions prévues par la loi, peuvent assister aux réunions des délégués du personnel.

ARTICLE 2.8. - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T.)

De façon à rapprocher les analyses des risques et des conditions de travail au plus près de la réalité du travail des salariés, un C.H.S.C.T. Régional est créé dans chacun des Etablissements tels que définis à l'article 2.1. du présent Accord.

Sa composition varie selon l'effectif de chaque Etablissement et est fixée par Accord entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives.

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

« SODEXHO S.F.S. » et ses collaborateurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Un temps mensuel de délégation de 20 heures, outre le temps passé en réunion avec la Direction et hors circonstances exceptionnelles, est attribué aux membres des C.H.S.C.T., à l'exception des représentants syndicaux auprès des C.H.S.C.T.

ARTICLE 2.9. - EXERCICE DES MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET REPRESENTANTS SYNDICAUX

Les Parties sont convenues que les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel et/ou de 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 " SODEXHO S.F.S. ", les Parties s'engagent à créer les conditions nécessaires.

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.

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.

Les absences liées à l'exercice d'un mandat devront, dans toute la mesure du possible, être portées à la connaissance de la hiérarchie directe 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 des activités 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 : Responsable d'un site 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.

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 leurs aptitudes.

ARTICLE 2.10. - PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DESIGNES OU ELUS

Les dispositions relatives au licenciement et au transfert des contrats de travail des salariés représentants du personnel désignés ou élus sont définies par la Convention Collective Nationale et le Code du Travail aux articles :

- L.412-18 et L.412-19 pour les délégués syndicaux,
- L.436-1 à L.436-3 pour les membres des Comités d'Etablissements et du Comité Central d'Entreprise et des représentants syndicaux,
- L.425-1 à L.425-3 pour les délégués du personnel,
- L.236-11 pour les membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

ARTICLE 2.11. - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Les Parties réaffirment l'importance qu'elles attachent à l'expression des salariés, telle que définie aux articles L. 461-1 à L. 461-5 du Code du Travail.

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 3- EMPLOI

ARTICLE 3.1. - EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL

A - Embauche

" SODEXHO S.F.S. " 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, notamment en informant des besoins quand les délais le permettent.

Conformément aux dispositions légales applicables, le salarié signe un contrat de travail qui précise :

- les qualification, niveau, statut ;
- l'affectation : lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- les éléments de salaire ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'affectation.

Dès son entrée dans l'Entreprise, chaque salarié doit pouvoir consulter la Convention Collective, le Règlement Intérieur, et l'Accord d'Entreprise, et recevoir une première formation à l'hygiène et à la sécurité de la part de son supérieur hiérarchique.

B - Période d'Essai

- Contrat à durée indéterminée

Tout salarié embauché sous contrat à durée indéterminée est soumis à une période d'essai.

S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension qui l'affecterait (notamment maladie, accident du travail,...) la prolongerait d'une durée égale.

Pendant cette période, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment, sans préavis ni indemnité.

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

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

	Période d'essai	Renouvellement possible	Préavis avant le renouvellement de l'essai
Employé	1 mois	1 mois	5 jours calendaires
Agent de Maîtrise	2 mois	2 mois	10 jours calendaires
Cadres	6 mois non renouvelables		

- Contrat à durée déterminée

Tout salarié embauché sous contrat à durée déterminée est soumis à une période d'essai, dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai prévue dans le nouveau contrat, que celui-ci soit à durée indéterminée ou déterminée. Cette disposition n'est pas applicable si le nouvel emploi exige du salarié des qualités et des compétences différentes de ses fonctions précédentes.

- Contrat "Extra"

Il est possible d'avoir recours à un contrat d'extra en cas de prestations exceptionnelles conformément à la législation.

- Cas particulier des contrats d'apprentissage

Lorsqu'une embauche est réalisée après un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est établi avec une ancienneté et une période d'essai débutant au 1^{er} jour du Contrat à durée indéterminée.

C - Obligations particulières pour les Agents de Maîtrise, liées aux activités de « SODEXHO S.F.S. »

Les Agents de Maîtrise de «SODEXHO S.F.S.» sont détenteurs du savoir-faire et des process spécifiques à l'Entreprise, qu'ils mettent en œuvre, dans un cadre contractuel formalisant les relations commerciales entre «SODEXHO S.F.S.» et ses clients.

De par leurs fonctions et responsabilités, ils sont amenés à représenter "SODEXHO S.F.S.", au quotidien, auprès des clients de l'entreprise.

De ce fait, les Agents de Maîtrise sont amenés à respecter, compte tenu de leurs fonctions et responsabilités, certaines obligations inhérentes à leur contrat de travail et indispensables à la protection des intérêts commerciaux de «SODEXHO S.F.S.», tant durant l'exécution de leur contrat de travail qu'après la cessation de celui-ci.

- Confidentialité

Pendant la durée de son contrat, l'Agent de Maîtrise a accès à des documents d'un caractère très confidentiel qui ne doivent, sous aucun prétexte, être communiqués à l'extérieur. Il devra, en cas de départ de «SODEXHO S.F.S.», restituer intégralement ces documents et ne pas en divulguer le contenu.

L'Agent de Maîtrise s'engage de même à ne pas divulguer à l'extérieur de l'Entreprise et à l'intérieur à des personnes qui n'auraient pas qualité pour en connaître, les politiques, stratégies ou méthodes de "SODEXHO S.F.S." ayant un caractère confidentiel.

- Loyauté

Compte tenu des caractéristiques de son fonctionnement, «SODEXHO S.F.S.» se doit de protéger ses savoir-faire et ses procédés quels qu'ils soient en cas de départ éventuel de l'un de ses collaborateurs Agent de Maîtrise.

Dans ce cadre, des engagements commerciaux particuliers interdisent aux clients de «SODEXHO S.F.S.» de porter atteinte à ses intérêts commerciaux, notamment en intégrant son savoir-faire par le biais d'une collaboration établie directement avec l'Agent de Maîtrise qui y travaillait précédemment pour le compte de «SODEXHO S.F.S.».

De la même façon, il ne saurait être question pour l'Agent de Maîtrise d'apporter directement ou indirectement au client chez qui il travaillait pour le compte de «SODEXHO S.F.S.» ces savoir-faire et procédés.

Tout manquement à ces obligations de loyauté et de confidentialité, inhérentes aux relations contractuelles existant entre l'Agent de Maîtrise et «SODEXHO S.F.S.», amènera cette dernière à user de toute voie de droit propre à faire cesser la situation déloyale en résultant et réparer le préjudice que lui causerait une telle situation.

ARTICLE 3.2. - REPRISE DE PERSONNEL

Tout transfert de contrat de travail au sein de « SODEXHO S.F.S. » sera effectué conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Sera remis à chaque salarié repris par « SODEXHO S.F.S. » un avenant écrit à son contrat de travail, lui garantissant :

- la reprise de l'intégralité de l'ancienneté acquise chez le précédent employeur ;
- le maintien de sa qualification ou d'une qualification équivalente ;
- une équivalence annuelle de rémunération.

Il est précisé que tout avantage particulier dont bénéficierait un salarié repris et qui serait sans équivalent ou plus favorable que ceux en vigueur chez « SODEXHO S.F.S. » sera :

- soit valorisé financièrement au jour de la reprise et intégré dans la rémunération annuelle avant reprise,
- soit maintenu à titre individuel aux salariés en ayant déjà bénéficié.

Dans le cadre du transfert, l'ancienneté est reprise par « SODEXHO S.F.S. » pour la mise en œuvre de toute disposition légale ou conventionnelle s'y rapportant, ainsi que pour tout avantage en découlant.

Dans le souci de disposer d'une unité de statut collectif au sein de la Société, l'ensemble du statut collectif en vigueur chez " SODEXHO S.F.S. " s'appliquera immédiatement aux salariés repris et ce dès la date du transfert de leurs contrats de travail.

Cette disposition vise toutes les dispositions à caractère collectif quels qu'en soient l'objet ou la source.

Il est précisé qu'en matière de taux de retraite, la règle de l'unité de taux de cotisation trouvera également une application immédiate dans le cadre des dispositions applicables.

La Prévoyance et le régime de Mutuelle, qu'ils soient ou non un élément du statut collectif, suivront le même régime d'application immédiate.

ARTICLE 3.3. - CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

A - La grille de classification de la Convention Collective Nationale

Cet article intègre dans le présent accord la grille de classification contenue dans l'Avenant n°21 à la Convention Collective Nationale applicable dans l'Entreprise. Il en constitue un extrait qui doit être complété par sa consultation intégrale.

En effet, la Branche de la Restauration constate que son système de classification antérieur ne tenait pas assez compte de l'importante évolution technologique de ses métiers qui modifie fondamentalement procédés et comportements.

De plus, l'émergence des nouveaux métiers n'était pas assez prise en compte.

C'est pourquoi le nouveau mode de classification indiqué ci-dessous intégrant dynamique et souplesse correspond aux besoins présents et futurs de la profession.

Ce nouveau système de classification répond également à la volonté des parties signataires de valoriser les métiers de la Restauration Collective et de fidéliser les salariés expérimentés en créant de nouvelles opportunités d'itinéraires professionnels.

Cette grille est composée de cinq niveaux de qualification et de deux échelons par niveau et repose sur quatre critères classants qui sont :

- technicité ;
- autonomie, initiative, responsabilité ;
- formation initiale, expérience ;
- formation continue et développement de carrière.

Chaque critère fait l'objet d'une définition selon chaque niveau et chaque échelon.

EMPLOYES

CONTENU De l'activité	TECHNICITE	AUTONOMIE Initiative Responsabilité	FORMATION Initiale, Expérience	FORMATION CONTINUE Et développement de carrière	EMPLOIS Repères
<u>NIVEAU I, ECHELON A</u> Débutant dans des travaux de simple exécution selon des consignes précises dans plusieurs familles de tâches.	Sans mise en oeuvre de connaissances professionnelles particulières.	Contrôles permanents.	Adaptation aux conditions générales de travail.	Formation au poste de travail selon les consignes du responsable hiérarchique (techniques de base, hygiène, sécurité). Passage automatique au niveau I B au terme d'une période probatoire de 6 mois dans l'Entreprise.	Employé de restauration. Manutentionnaire. Plongeur. Aide de cuisine. Conditionneur.
<u>NIVEAU I, ECHELON B</u> Travaux d'exécution selon des consignes précises dans plusieurs familles de tâches.	Connaissances générales de base des activités.	Contrôles fréquents. Initiatives élémentaires. Responsables de leur bonne exécution.	Connaissances élémentaires acquises dans la pratique des activités.	Adaptation au poste de travail selon l'évolution des produits et des techniques. Perfectionnement professionnel sur les connaissances acquises en I A. Formation soit au sein de l'équipe sous la responsabilité du supérieur hiérarchique, soit dans l'établissement ou en stage de regroupement sous celle d'un formateur. Thèmes généraux : valorisation de la prestation, relation commerciale, accueil, technique de vente, hygiène, sécurité (5).	Les mêmes. Employé de bureau.
<u>NIVEAU II, ECHELON A</u> Travaux d'exécution selon des spécialités exercées selon des consignes générales.	Connaissances techniques des activités.	Contrôles réguliers. Initiatives professionnelles courantes. Responsables de leur bonne exécution.	CAP de la profession, débutant et/ou formation interne contrôlée.	<i>Accès au poste d'employé technique de restauration:</i> Obligation de suivre une formation sanctionnée par un diplôme, d'une durée minimale de 80 heures, dispensée en interne par un formateur, ou en externe par un organisme de formation : - connaissance du métier, de l'Entreprise ; - préparation froide ; - préparation chaude (notions de base) - hygiène et sécurité ; - merchandising, accueil (1) (3). <i>Autres postes :</i> acquisition des connaissances techniques particulières par stage interne ou externe, d'une durée variable selon la spécialité, pouvant aller jusqu'à deux ans en formation alternée (6)	Employé technique de restauration. Commis pâtissier débutant moins de 6 mois. Commis cuisine débutant moins de 6 mois. Caissière. Magasinier.

EMPLOYES	CONTENU De l'activité	TECHNICITE	AUTONOMIE Initiative Responsabilité	FORMATION Initiale, Expérience	FORMATION CONTINUE Et développement de carrière	EMPLOIS Repères
<u>NIVEAU II, ECHELON B</u>	Travaux variés de son métier réalisés à partir de directives précises.	Maîtrise des techniques de base des activités.	Responsables de la bonne réalisation sous contrôles ponctuels de bonne fin. Peut, selon la fonction, animer une équipe selon des instructions précises. Peut animer une équipe sous contrôle hiérarchique.	CAP de la profession et/ou formation interne contrôlée, sanctionnée par une expérience professionnelle	Accès au poste d'employé qualifié de restauration : Après acquisition du diplôme requis pour le niveau IIA, obligation de suivre une formation sanctionnée par un diplôme d'une durée minimale de 40 heures dispensée en interne par un formateur, ou en externe par un organisme de formation : - animation d'équipe ; - technologies culinaires de base ; - nutrition et équilibre alimentaire ; - base de gestion de la production (2) (3). Autres postes : acquisition des connaissances techniques particulières par stage interne ou externe, d'une durée variable selon la spécialité, pouvant aller jusqu'à deux ans en formation alternée (6).	Employé qualifié de restauration. Chauffeur-livreur. Serveur (direction club). Commis de cuisine ou de pâtisserie (6 mois et plus). Employé administratif. Aide comptable. Répartiteur. Dactylo.
<u>NIVEAU III, ECHELON A</u>	Travaux variés de son métier réalisés selon des consignes générales.	Connaissances professionnelles reconnues.	Prend les initiatives se rapportant aux tâches qui lui sont confiées. Peut, selon la fonction, animer une équipe selon des instructions générales.	CAP ou BEP de spécialiste ou formation interne et/ou expérience professionnelle équivalente	Dans le cadre du plan de formation de chaque Entreprise, mise en place des filières de formation permettant l'adaptation et le développement des connaissances propres à assurer : - la tenue du poste ; - l'évolution du salarié dans le cadre de son emploi ; - l'évolution du salarié vers un autre emploi. Ces formations peuvent correspondre à : - un congé individuel de formation (CIF) ; - un contrat de qualification ; - une formation externe dispensée par un organisme ; - une formation interne dispensée par un formateur.	Responsable de satellite. Cuisinier-pâtissier. Responsable de conditionnement. Sténodactylo.

EMPLOYES

CONTENU De l'activité	TECHNICITE	AUTONOMIE Initiative Responsabilité	FORMATION Initiale, Expérience	FORMATION CONTINUE Et développement de carrière	EMPLOIS Repères
<u>NIVEAU III, ECHELON B</u> Travaux variés et complexes de son métier réalisés à partir de directives générales.	Maîtrise de son métier et bonnes connaissances des activités connexes	Autonome dans son métier. Responsable de l'efficacité de ses décisions. Peut animer une équipe sous contrôle hiérarchique.	CAP, BEP et/ou expérience professionnelle équivalente	Dans le cadre du plan de formation de chaque Entreprise, mise en place des filières de formation permettant l'adaptation et le développement des connaissances propres à assurer : - la tenue du poste ; - l'évolution du salarié dans le cadre de son emploi ; - l'évolution du salarié vers un autre emploi. Ces formations peuvent correspondre à : - un congé individuel de formation (CIF) ; - un contrat de qualification ; - une formation externe dispensée par un organisme ; - une formation interne dispensée par un formateur.	Second de cuisine. Maître d'hôtel. Comptable-secrétaire

EMPLOYES OU AGENTS DE MAITRISE

CONTENU De l'activité	TECHNICITE	AUTONOMIE Initiative Responsabilité	FORMATION Initiale, Expérience	FORMATION CONTINUE Et développement de carrière	EMPLOIS Repères
<p><u>NIVEAU IV, ECHELON A</u></p> <p>Travaux de haute technicité complexes et variés réalisés selon des consignes générales.</p>	<p>Maîtrise de son métier et bonnes connaissances des activités connexes.</p>	<p>Autonome dans son organisation et sous l'autorité de sa hiérarchie. Responsable de la bonne réalisation des tâches qu'il a déléguées. Peut animer une équipe selon des directives générales.</p>	<p>CAP, BEP, Bac pro, BTH, BTS et/ou expérience professionnelle équivalente.</p>	<p>Dans le cadre du plan de formation de chaque Entreprise, mise en place des filières de formation permettant l'adaptation et le développement des connaissances propres à assurer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la tenue du poste ; - l'évolution du salarié dans le cadre de son emploi ; - l'évolution du salarié vers un autre emploi. <p>Ces formations peuvent correspondre à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un congé individuel de formation (CIF) ; - un contrat de qualification ; - une formation externe dispensée par un organisme ; - une formation interne dispensée par un formateur. 	<p>Chef de cuisine, gérant adjoint. Dietéticien d'exploitation. Technicien de maintenance. Responsable encaissement (cuisines centrales). Responsable de point de vente.</p>

AGENTS DE MAITRISE OU CADRES

CONTENU De l'activité	TECHNICITE	AUTONOMIE Initiative Responsabilité	FORMATION Initiale, Expérience	FORMATION CONTINUE Et développement de carrière	EMPLOIS Repères
<u>NIVEAU IV, ECHELON B</u> Travaux de responsabilité d'établissement et/ou de haute technicité de son métier selon des consignes générales.	Compétences dans tous les domaines de ses responsabilités (ex. : pour l'exploitation : production, commercialisation, gestion).	Autonome dans la conduite opérationnelle de son établissement ou de son activité. Responsable de la bonne réalisation de ses objectifs. Assure de manière permanente la direction et l'animation de son équipe.	Idem	Dans le cadre du plan de formation de chaque Entreprise, mise en place des filières de formation permettant l'adaptation et le développement des connaissances propres à assurer : - la tenue du poste ; - l'évolution du salarié dans le cadre de son emploi ; - l'évolution du salarié vers un autre emploi. Ces formations peuvent correspondre à : - un congé individuel de formation (CIF) ; - un contrat de qualification ; - une formation externe dispensée par un organisme ; - une formation interne dispensée par un formateur.	Chef gérant. Responsable de production. Responsable de distribution. Chef de groupe comptable.
<u>NIVEAU V, ECHELON A</u> Travaux complexes et variés de direction d'un établissement et/ou de haute technicité dans le cadre de consignes générales.	Idem.	Large autonomie dans le cadre de son établissement ou de son activité. Responsable de la bonne réalisation de ses objectifs. Assure de manière permanente la direction et l'animation de ses équipes.	Bac pro, BTH, BTS, MST et/ou expérience professionnelle équivalente.	Dans le cadre du plan de formation de chaque Entreprise, mise en place des filières de formation permettant l'adaptation et le développement des connaissances propres à assurer : - la tenue du poste ; - l'évolution du salarié dans le cadre de son emploi ; - l'évolution du salarié vers un autre emploi. Ces formations peuvent correspondre à : - un congé individuel de formation (CIF) ; - un contrat de qualification ; - une formation externe dispensée par un organisme ; - une formation interne dispensée par un formateur.	Responsable de restauration, gérant. Responsable diététique et nutrition. Secrétaire de direction. Formateur.

CADRES

CONTENU De l'activité	TECHNICITE	AUTONOMIE Initiative Responsabilité	FORMATION Initiale, Expérience	FORMATION CONTINUE Et développement de carrière	EMPLOIS Repères
<p><u>NIVEAU V. ECHELON B</u></p> <p>Collaborateur ayant une mission de commandement et/ou de haute technicité dans les domaines de l'exploitation, du commercial, de la gestion ou de l'administration.</p>	<p>Connaissances professionnelles approfondies et étendues</p>	<p>Dans le cadre de sa mission, il est responsable de la bonne réalisation de ses objectifs.</p> <p>Il a la capacité d'appréhender et de souscrire à l'ensemble des politiques de l'Entreprise, qu'il doit mettre en oeuvre, promouvoir, et à l'élaboration desquelles il peut contribuer.</p>	<p>Bac + 2, 3 ou 4 et/ou expérience professionnelle équivalente</p>	<p>Dans le cadre du plan de formation de chaque Entreprise, mise en place des filières de formation permettant l'adaptation et le développement des connaissances propres à assurer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la tenue du poste ; - l'évolution du salarié dans le cadre de son emploi ; - l'évolution du salarié vers un autre emploi. <p>Ces formations peuvent correspondre à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un congé individuel de formation (CIF) ; - un contrat de qualification ; - une formation externe dispensée par un organisme ; - une formation interne dispensée par un formateur. 	<p>Responsable de restauration.</p> <p>Chef de secteur.</p> <p>Attaché commercial.</p> <p>Contrôleur de gestion.</p> <p>Responsable des ressources humaines.</p> <p>Acheteur, chef de projet</p>

B - Déclinaison de cette grille chez « SODEXHO S.F.S. »

A partir de cette grille, la Direction et les Organisations Syndicales de « SODEXHO S.F.S. » sont convenues de positionner les qualifications les plus répandues au sein de l'Entreprise comme suit :

Libellé Emploi	Niveau CCN
Agent Hôtelier	1B
Aide de Cuisine	1B
Employé Entretien	1B
Employé(e) de Bureau	1B
Employé(e) de Service	1B
Employé(e) de Service Hôtelier	1B
Lingère	1B
Lingère Qualifiée	1B
Manutentionnaire	1B
Ouvrier d'Entretien	1B
Plongeur(se)	1B
Plongeur(se) Batterie	1B
Veilleur(se) de Nuit	1B
Aide Soignant(e)	2A
Caissier(e) Argent Typeur(se)	2A
Commis de Salle	2A
Gardien	2A
Hôtesse	2A
Hôtesse Conseil	2A
Magasinier	2A
Serveur(se)	2A
Serveur(se) Salle Invités	2A
Aide Comptable 1Ech.	2B
Aide Comptable 2 Ech.	2B
Animatrice	2B
Animatrice Maternité	2B
Chauffeur-Livreur	2B
Chef de Rang	2B
Commis de Cuisine	2B
Commis Pâtissier	2B
Dactylo	2B
Employé(e) Administratif(ve)	2B
Employé(e) Qualif. Desserts	2B
Responsable de Réception	2B
Secrétaire de Restaurant	2B
Serveur(se) Direction	2B

Libellé Emploi	Niveau CCN
Boucher(e)	3A
Chef de Groupe	3A
Chef de Partie	3A
Cuisinier(e)	3A
Pâtissier(e)	3A
Sténo-Dactylo	3A
Chef Barman	3B
Comptable 1 Echelon	3B
Comptable 2 Echelon	3B
Employé(e) de Paie	3B
Maître d'Hôtel	3B
Second de Cuisine	3B
Secrétaire	3B
Chef de Cuisine	4A
Diététicienne	4A
Gérant Adjoint	4A
Gouvernant(e)	4A
Infirmier(e)	4A
Resp. Adjoint d'Etablissement	4A
Technicien de Maintenance	4A
Chef de Groupe Comptabilité	4B
Chef Gérant	4B
Gérant	5A
Assistant(e) Resp. Résidence	5A
Attaché de Gestion	5A
Chargé de Mission Achats	5A
Directrice Adjointe	5A
Directrice de Copropriété	5A
Formateur	5A
Resp. Cuisine Centrale	5A
Resp. Hygiène et Nutrition	5A
Resp. d'Interventions	5A
Resp. Serv. Hôtelier	5A
Resp. Serv. Rest. et Hôtelier	5A
Resp. Serv. Restauration	5A
Responsable d'Unités	5A
Responsable Etablissement	5A
Responsable Nutrition	5A
Secrétaire Direction	5A

<u>Libellé Emploi</u>	<u>Niveau CCN</u>
Acheteur	5B
Attaché(e) Commercial(e)	5B
Chef de Projet	5B
Chef de Projet Junior	5B
Chef de Projet Senior	5B
Contrôleur de Gestion	5B
Resp. Ressources Humaines	5B
Responsable de Secteur	5B

Cette liste n'est bien entendu pas exhaustive.

La Direction et les Organisations Syndicales souhaitent rappeler que dans notre profession l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne constitue pas une condition déterminante pour exercer telle ou telle fonction. En conséquence tous les postes de "SODEXHO S.F.S." sont ouverts aux hommes et aux femmes sans discrimination.

ARTICLE 3.4. - AFFECTATION ET MOBILITE DES SALARIES (Ancien ARTICLE 30)

Notre métier est un métier de service qui implique avant tout de s'adapter et de répondre aux besoins actuels et futurs de nos Clients.

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

Les principes de poly-aptitude au sein des sites sont rappelés à l'article 3.9. du présent Accord.

A - Employés et Agents de Maîtrise

Les tableaux ci-après définissent les principes généraux des conditions de mobilité du personnel et déterminent les **zones géographiques d'affectation** retenues pour chaque statut de salariés, à savoir :

- Pour les Agents de Maîtrise la **Région** qui correspond à un espace géographique comprenant la totalité des Exploitations situées :

* Pour la **région parisienne** : sur les départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95.

* Pour la **province** : dans un rayon de 50 km autour du lieu de la dernière affectation de l'Agent de Maîtrise.

- Pour les Employés l'**Agglomération** qui s'entend comme l'espace géographique comprenant la totalité des Exploitations situées :

1. dans la commune de dernière affectation d'un Employé et dans les communes directement limitrophes,

2. dans les communes qui ne le seraient pas 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 dernière affectation, le temps de trajet le plus court étant retenu.

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

- la mutation durable
- la mutation temporaire
- le déplacement durable
- le déplacement temporaire

Ces différents cas de mobilité du personnel doivent être appliqués selon les conditions et les formes définies dans les tableaux ci-après.

On entend par mutation un changement du lieu de travail **hors zone géographique d'affectation** :

- 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.

On entend par déplacement un changement du lieu de travail dans la zone géographique d'affectation :

- Par "déplacement durable", on entend une modification durable du lieu de travail, au sein de la zone géographique d'affectation.

- Par "déplacement temporaire", on entend une modification temporaire du lieu de travail dans la zone géographique d'affectation motivée notamment par un remplacement ou un surcroît d'activité.

Dans le cas où un salarié de statut Employé est, dans l'intérêt du service, appelé à travailler au sein d'une exploitation différente de son lieu de travail habituel pour une période de courte durée, dans la même fonction, il percevra, par journée de déplacement temporaire, une prime fixe dont le montant est négocié en Commission paritaire.

Il est rappelé que la durée maximum de la période de déplacement est de 6 jours ouvrables, et que le nombre de déplacements temporaires ne peut excéder 3 par mois ou 7 par trimestre et 30 jours ouvrables dans le trimestre.

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 3.4. - AFFECTATION ET MOBILITE DES SALARIE

EMPLOYES

Zone géographique d'affectation : AGGLOMERATION (telle que définie précédemment)

Cas de mobilité à la demande de "SODEXHO SFS"	Délai maximum de réponse de l'intéressé	Compensation	Forme
MUTATION DURABLE (Hors zone géographique d'affectation)	1 MOIS	Déménagement remboursé selon les politiques définies par l'Entreprise Prime de réinstallation	Modification écrite du contrat de travail avec accord de l'intéressé (Avenant).
MUTATION TEMPORAIRE (Hors zone géographique d'affectation)	1 SEMAINE	Après accord écrit de la hiérarchie, remboursement sur justificatifs des frais de déplacement : Hôtels, repas, transport.	Accord écrit de l'intéressé sur lettre de sa hiérarchie précisant les conditions du changement temporaire.
DEPLACEMENT DURABLE (Dans zone géographique d'affectation)	-	Remboursement des frais supplémentaires occasionnés par le déplacement.	Verbale pour application avec un délai minimum d'une journée, confirmée par écrit par la hiérarchie.
DEPLACEMENT TEMPORAIRE (Dans zone géographique d'affectation)	-	Prime forfaitaire journalière («Prime de détachement temporaire») Remboursement des frais supplémentaires occasionnés par le déplacement d'un site à l'autre.	Verbale pour application immédiate.

ARTICLE 3.4. - AFFECTATION ET MOBILITE DES SALARIE

AGENTS DE MAITRISE

Zone géographique d'affectation : REGION (telle que définie précédemment)

Cas de mobilité à la demande de "SODEXHO SFS"	Délai maximum de réponse de l'intéressé	Compensation	Forme
MUTATION DURABLE (Hors zone géographique d'affectation)	1 MOIS	déménagement remboursé selon les politiques définies par l'Entreprise Prime de réinstallation.	Modification écrite du contrat de travail avec accord de l'intéressé (avenant)
MUTATION TEMPORAIRE (Hors zone géographique d'affectation)	1 SEMAINE	Après accord écrit de la hiérarchie, remboursement sur justificatifs des frais de déplacement : Hôtels, Repas, Transport.	Accord écrit de l'intéressé sur lettre de sa hiérarchie précisant les conditions du changement temporaire.
DEPLACEMENT DURABLE (Dans zone géographique d'affectation)	-	Remboursement des frais supplémentaires occasionnés par le déplacement.	Verbale pour application avec un délai minimum d'une semaine, confirmée par écrit par la hiérarchie.
DEPLACEMENT TEMPORAIRE (Dans zone géographique d'affectation)	-	Remboursement des frais supplémentaires occasionnés par le déplacement.	Verbale pour application immédiate.

B - Dispositions particulières à la mobilité des Cadres

Compte tenu des particularités de nos activités, du développement du Groupe et de l'évolution de plus en plus rapide de l'environnement technologique et social, la mobilité professionnelle et géographique des cadres de «SODEXHO S.F.S.» en France est une nécessité.

Le personnel de statut Cadre est donc lié par une clause de mobilité étendue à la France métropolitaine, inscrite dans chaque contrat de travail.

En cas de mise en œuvre par « SODEXHO S.F.S. » de la mobilité géographique d'un de ses cadres :

- si le changement d'affectation nécessite un déménagement définitif, un délai raisonnable sera respecté avant sa prise d'effet. Les frais de déménagement du collaborateur seront pris en charge conformément aux politiques définies par l'Entreprise. Il pourra en outre percevoir, selon les politiques applicables, une prime dite de «réinstallation».
- Si le changement est temporaire, il donnera lieu, sur présentation des justificatifs, à remboursement des frais de déplacement (transports, repas, hôtel).

ARTICLE 3.5. - 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 cet effet, des supports d'information sur les postes à pourvoir sont régulièrement disponibles.

Les salariés de statut Employé ou Agent de Maîtrise désirant changer de filiale feront connaître leur souhait par écrit à leur hiérarchie qui transmettra au Responsable des Ressources Humaines.

Les salariés de statut Cadre désirant changer de filiale feront connaître leur souhait à leur hiérarchie ainsi qu'au Directeur des Ressources Humaines. Ce dernier informera le Directeur des Ressources Humaines concerné qui devra faire connaître au Cadre sa décision dans un délai de trois mois.

En cas de mutation d'une filiale vers une autre filiale, les textes collectifs applicables propres à la nouvelle filiale d'affectation seront applicables et l'ancienneté acquise dans la filiale précédente sera intégralement reprise.

Les modalités d'emploi dans la nouvelle filiale seront précisées par écrit.

Dans le cadre du changement de filiale, s'appliquera une période d'adaptation pendant laquelle les deux Parties pourront refuser la poursuite du contrat dans la nouvelle filiale.

Cette période, non renouvelable, sera d'une durée de travail effectif de :

- 1 mois pour les Employés ;
- 2 mois pour les Agents de Maîtrise ;
- 3 mois pour les Cadres.

Dans le cas où la période d'adaptation ne serait pas concluante, chacune des deux parties pourra y mettre fin, notification devant en être faite par écrit.

En ce cas, le salarié sera réintégré dans sa filiale d'origine, dans un poste équivalent et conforme aux conditions de mobilité définies au présent accord.

ARTICLE 3.6. - DETACHEMENTS INTERFILIALES DURANT LES CONGES SCOLAIRES

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

- 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 temporairement dans ces emplois seront soumis aux textes collectifs applicables au sein de "SODEXHO S.F.S" tout en conservant le statut acquis dans leur filiale d'origine.

Il seront soumis, pendant cette période de détachement, à l'autorité hiérarchique des Représentants de "SODEXHO S.F.S".

ARTICLE 3.7. - PROMOTION

En cas de poste vacant ou de création de poste, " SODEXHO S.F.S." fera appel en priorité aux salariés de l'Entreprise, aptes à être promus aux postes à pourvoir, notamment en affichant les besoins quand les délais le permettent.

A - Périodes probatoires

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>PROMOTION</u>	<u>DUREE</u>	<u>HIERARCHIE SIGNATAIRE N+2</u>
- d'Employé (IA ou IB) à Employé (jusque IIA)	1 mois	Responsable de Secteur
- d'Employé (jusque IIA) à Employé Qualifié (à partir de IIB) ou à l'intérieur du statut Employé qualifié	2 mois	Responsable de secteur
- d'Employé Qualifié (IIB à IVA) à Agent de Maîtrise	4 mois	Directeur Régional
- Changement de qualification à l'intérieur du statut Agent de Maîtrise	6 mois	
- d'Agent de Maîtrise à Cadre	12 mois	Directeur Général

Ces durées pourront cependant être limitées à la demande de la hiérarchie.

En tout état de cause, les durées des périodes probatoires indiquées ci-dessus sont des durées maximales qui ne peuvent donc en aucun cas être renouvelées.

B - Prime de promotion

Pour toute promotion, l'intéressé soumis à une période probatoire perçoit une prime pendant la durée de 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 envisagé et le montant de la prime ne peut en tout état de cause être inférieur à 2% du salaire de base de l'intéressé.

En cas de promotion dans la catégorie Employé, après avoir suivi le cursus des filières qualifiantes, le montant de la prime de promotion ne pourra être inférieur à 3% du salaire de base de l'intéressé.

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

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

- le salarié est confirmé par écrit dans le nouveau poste et perçoit un salaire correspondant ;
- le salarié 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 sanction.

C - Dispositions particulières à la promotion des Agents de Maîtrise

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

Equitable, 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.

En effet, «SODEXHO S.F.S.» souhaite développer le plus possible la «Politique Futur Responsable».

Valorisante : une promotion de cette nature doit obligatoirement comporter des responsabilités plus importantes et une rémunération adaptée qui ne saurait être inférieure en salaire net à la rémunération antérieurement perçue.

Clairement notifiée : Toute promotion doit être notifiée à l'intéressé par écrit et préciser :

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

Tout salarié 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 la période probatoire n'est pas concluante, elle peut être interrompue à tout moment. Dans ce cas, la prime est supprimée et le salarié reprend un poste du niveau de celui qu'il occupait précédemment. Cette interruption doit être signalée, par écrit, à l'intéressé ;
- si la période probatoire est concluante, le collaborateur sera confirmé par écrit dans sa nouvelle position et bénéficiera du statut qui s'y rattache. Sa prime de promotion sera intégrée le mois suivant la fin de sa période probatoire 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.

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

ARTICLE 3.8. - PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI DES SALARIES SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Après l'expiration de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute grave, de faute lourde, ou de force majeure, la durée du préavis est fonction de l'ancienneté continue de service.

L'ancienneté continue de service comprend la période de travail à partir du début du contrat de travail ou en cas de reprise l'ancienneté globale du salarié. Les périodes de congé parental pour moitié et les absences maladie supérieures à deux mois ne sont pas prises en compte dans l'ancienneté.

La durée du préavis est fixée dans ces conditions à :

	Moins de 6 mois	6 mois à 2 ans	+ de 2 ans
Cadre	3 mois	3 mois	3 mois
Agent de Maîtrise	1 mois	2 mois	2 mois
Employé	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, au prorata de la durée du travail.

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

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

Le salarié peut solliciter une dispense de tout ou partie de son préavis. La Direction pourra ou non accéder à cette demande. Si le salarié se trouve dans ces conditions dispensé, il ne sera pas rémunéré pour le préavis non effectué.

ARTICLE 3.9. - LICENCIEMENT COLLECTIF & PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

A - Licenciement collectif

Compte tenu de la nature de nos activités, une diminution importante ou une cessation totale d'activité sur un site peut nous amener à envisager des mesures de licenciements collectifs pour motif économique.

En pareil cas, les procédures, notamment de consultation et d'information des représentants du personnel, s'effectueront dans le respect de la législation en vigueur.

Les parties mettent l'accent sur leur souci commun de préservation de l'emploi. Pour ce faire, des mutations et/ou changements d'affectations seront à privilégier, pouvant entraîner pour les salariés une mobilité géographique particulière ou un changement d'employeur au sein du Groupe SODEXHO.

En cas de projet de licenciement économique, «SODEXHO S.F.S.» 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 Ressources Humaines des autres filiales en vue de faciliter un éventuel reclassement de façon prioritaire.

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

Ce plan de sauvegarde de l'emploi 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.

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 de l'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 pour motif économique a eu lieu, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de la date de la rupture de son contrat, à condition qu'il manifeste le désir d'en user au cours de cette même année.

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 3.10. - RETRAITE

A - Départ à 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 suivant :

- Pour les Cadres : 3 mois,
- Pour les Agents de Maîtrise : 2 mois (sauf s'ils ont moins de 6 mois d'ancienneté dans l'Entreprise où il est réduit à 1 mois),
- Pour les Employés : 1 mois (sauf s'ils ont moins de 6 mois d'ancienneté dans l'Entreprise où il est réduit à 8 jours).

Le salarié qui prend sa retraite selon les dispositions légales applicables a droit à une indemnité de départ calculée en fonction de son ancienneté dans l'Entreprise, dans les conditions fixées au Chapitre "rémunération et indemnités" ci-après.

B - Mise à 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 "SODEXHO S.F.S." 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.

"SODEXHO S.F.S." versera à l'intéressé soit l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que définie à l'article 4.2, soit l'indemnité de départ à la retraite, calculée selon les modalités du Chapitre "rémunération et indemnités" ci-après, si celle-ci est plus avantageuse.

CHAPITRE 4 - RÉMUNÉRATION ET INDEMNITÉS

ARTICLE 4.1. - ELEMENTS DE REMUNERATION

- 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, pour le calcul des charges sociales, la valorisation de l'avantage en nature repas pour les salariés consommant gratuitement leur repas sur leur lieu de travail.

- La **rémunération annuelle** comprend, en plus de ces éléments mensuels, une Prime de Fin d'Année ou un 13^{ème} mois selon le statut et l'ancienneté.

De plus, une rémunération variable peut être attribuée selon les politiques d'objectifs applicables à certaines catégories de collaborateurs Agents de Maîtrise et Cadres.

- La rémunération des collaborateurs de « SODEXHO S.F.S. » est déterminée dans le respect des dispositions légales et conventionnelles (articles 16 et 16 bis de la Convention Collective Nationale) fixant des **rémunérations minima**.

Compte tenu de la nature particulière de nos activités, l'appréciation des salaires minima conventionnels tient compte pour partie des Avantages en Nature versés à notre personnel, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

A - Salaire de base & Prime d'ancienneté

Au delà, au sein de "SODEXHO S.F.S.", des salaires de base minima sont déterminés dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives.

Une prime d'ancienneté est en outre versée au personnel de statut Employé.

Elle prend en compte le nombre d'années de présence ininterrompue du personnel de statut Employé dans l'un quelconque des établissements ou filiales du Groupe SODEXHO.

Calculée sur le salaire de base mensuel, elle est versée dans les conditions suivantes :

Pourcentage du salaire de base mensuel	Nombre d'années d'ancienneté dans le Groupe SODEXHO
1%	5
2%	10
3%	15
4%	20

Le droit à perception de cette prime est ouvert dès le mois anniversaire de l'entrée du salarié dans l'une quelconque des Sociétés du Groupe SODEXHO.

B - 13ème mois et Prime de Fin d'Année

- Prime de Fin d'Année (P.F.A.)

Les salariés de statut employé perçoivent une Prime de Fin d'Année tant qu'ils n'ont pas atteint l'ancienneté globale requise pour percevoir un 13^{ème} mois.

Son montant est égal à un pourcentage du salaire de base de la qualification "Employé de Service" niveau IB.

- 13^{ème} Mois

Le montant du 13^{ème} mois est égal au salaire de base du mois de décembre.

*** Employés**

Un 13^{ème} mois est attribué aux Employés bénéficiant d'une ancienneté globale de 2 ans révolus au 1^{er} jour ouvré de l'année considérée.

*** Agents de Maîtrise et Cadres**

Le droit au 13^{ème} mois est ouvert dès l'entrée dans la fonction d'Agent de Maîtrise ou de Cadre.

- Règles communes

En cas de départ de l'Entreprise avant la date de versement de la P.F.A. ou du 13^{ème} mois, le montant de la prime est établi au prorata du temps de présence et calculé sur la valeur du dernier salaire de référence.

Le montant de la Prime de Fin d'Année et du 13^{ème} mois est proportionnel au temps de présence dans l'Entreprise pour l'année considérée et à la durée contractuelle du travail.

Il ne peut être réduit en cas d'absence pour maternité, congés payés, congé de formation économique, sociale et syndicale.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il ne subira aucune réduction durant la 1^{ère} année d'absence.

Le montant du 13^{ème} mois ou de la P.F.A. est réduit au delà de 22 jours d'absence (pour un salarié travaillant 5 jours par semaine) pour les autres types d'absences (maladie, absence non payée,...) au prorata du temps d'absence.

C - Primes diverses

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

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

1. Prime d'objectifs

Une rémunération variable est attribuée selon les politiques d'objectifs applicables à certaines catégories de collaborateurs Agents de Maîtrise et Cadres.

Cette rémunération variable correspond à un pourcentage du salaire annuel de base du collaborateur.

Cette rémunération variable est destinée à rémunérer la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs qui sont fixés en début d'exercice. Leurs modalités spécifiques de calcul sont définies par les politiques "SODEXHO S.F.S." précitées.

La prime d'objectifs est versée aux salariés concernés après l'arrêté définitif des comptes de l'exercice.

2. Prime d'activité continue (P.A.C.) & Prime de service minimum (P.S.M.)

- La Prime d'Activité Continue

Dans les établissements fonctionnant 7 jours sur 7, cette prime est attribuée au salarié de statut Employé en contrepartie des contraintes imposées notamment de permanence des week-end et jours fériés. Le salarié bénéficiant de ces primes ne pourra refuser d'assurer au moins deux permanences par mois.

Au delà de deux permanences, des majorations particulières seront appliquées, fixées lors de négociations sur les salaires.

- La Prime de Service Minimum

Dans ces mêmes établissements, hébergeant des convives dépendants, cette prime est attribuée au salarié de statut Employé en contrepartie de l'obligation d'assurer un service minimum conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale.

- Règles communes

Le montant de ces primes est fixé lors de négociations sur les salaires.

Ces primes sont versées au prorata du temps de travail.

Toutefois, elles doivent être versées intégralement dès lors que le salarié travaille à plein temps les week-end, quel que soit par ailleurs son horaire mensuel contractuel.

Les primes peuvent être réduites au prorata en cas d'absences pour :

- accident du travail,
- maladie payée (salaire intégralement complété par l'Entreprise),
- maternité payée (salaire intégralement complété par l'Entreprise),
- absences non payées.

Les primes sont maintenues intégralement s'agissant des absences suivantes :

- congé naissance,
- congé pour événement familial,
- congé de formation,
- repos compensateur,
- absences autorisées payées.

3. Prime de Secteur d'Activité

Cette prime, attribuée aux salariés exerçant les fonctions de Responsables de sites, a le même objet que les Primes d'Activité Continue et de Service Minimum.

Son montant est fixée à 5% du salaire brut mensuel de base des salariés concernés.

Les modalités d'attribution et de versement de cette prime sont identiques à celles prévues pour les PAC et PSM.

4. Prime de Responsabilité

Elle est payée au salarié qui :

- 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.
- Soit assure, chaque jour, dans le cadre de sa qualification, une responsabilité plus importante.

Son montant minimum est de 2% du salaire de base mensuel du bénéficiaire.

5. Prime d'Affectation

Elle rémunère les contraintes particulières liées à l'exercice d'un poste sur un site déterminé, ces contraintes ne remettant pas en cause sa qualification et les missions exercées.

Son montant est identique à celui de la Prime de Responsabilité.

6. Prime de Promotion

Elle est explicitée à l'Article 3.7. du présent accord relatif à la promotion.

Les primes prévues aux 4., 5., et 6., doivent être précisées par écrit (motif, durée,...).

7. Prime de Détachement

Une prime journalière forfaitaire fixée lors de négociations sur les salaires est attribuée dans les conditions de l'article 3.4. du présent Accord en cas de déplacement temporaire d'un salarié de statut employé.

8. 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 est inscrite sur le B.E.V. du mois en cours.

Le montant de la prime est, au minimum, de 2% du salaire de base du salarié.

Cas particulier du remplacement du Responsable

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

9. Prime annuelle exceptionnelle

Pour les personnels se trouvant à la tête d'un site et qui sont encadrés par un Responsable d'Unités, une prime particulière peut être versée. Les conditions de son attribution sont définies par la Politique d'objectifs de l'entreprise.

ARTICLE 4.2. - 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 et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'Entreprise ou l'Etablissement, ancienneté de reprise comprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté,
- plus de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté plus $1/15^{\text{ème}}$ 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 $1/12^{\text{ème}}$ 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.

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'indemnité légale de licenciement sera doublée conformément à la législation applicable.

Dispositions particulières aux Cadres

L'indemnité de licenciement pour un cadre sera calculée de la façon suivante, l'ancienneté prise en compte pour l'application du barème ci-dessous étant l'ancienneté groupe :

- De 1 à 5 ans de présence : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année.
- Au delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année + $1/15^{\text{ème}}$ de mois par année au delà de 5 ans.
- Au delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année + $1/15^{\text{ème}}$ de mois par année au delà de 5 ans + $2/15^{\text{ème}}$ de mois par an au delà de 10 ans.
- Au delà de 15 ans de présence : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année + $1/15^{\text{ème}}$ de mois par année au delà de 5 ans + $2/15^{\text{ème}}$ de mois par année au delà de 10 ans + $3/15^{\text{ème}}$ de mois par an au delà de 15 ans.

Le plus favorable des systèmes, légal, conventionnel, ou tel que précisé ci-dessus s'appliquera au Cadre.

ARTICLE 4.3. - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

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

- Indemnité de départ à la retraite pour les Employés et les Agents de Maîtrise :

Ancienneté globale dont ancienneté de reprise	Ancienneté dans le Groupe dans l'année où il a quitté l'Entreprise
0,5 mois de 10 à 14 ans	0,5 mois de 5 à 9 ans
1 mois de 15 à 19 ans	1 mois de 10 à 14 ans
1,5 mois de 20 à 29 ans	1,5 mois de 15 à 19 ans
2 mois à partir de 30 ans	2 mois de 20 à 24 ans
	2,5 mois à partir de 25 ans

- Indemnité de départ à la retraite pour les Cadres :

Ancienneté globale dont ancienneté de reprise	Ancienneté dans le Groupe
0,5 mois de 10 à 14 ans	0,5 mois de 5 à 9 ans
1 mois de 15 à 19 ans	1 mois de 10 à 14 ans
1,5 mois de 20 à 29 ans	2 mois de 15 à 19 ans
2 mois à partir de 30 ans	2,5 mois de 20 à 24 ans
	3 mois à partir de 25 ans

ARTICLE 4.4. - MEDAILLES DU TRAVAIL

Les salariés à qui la médaille d'honneur du travail aura été attribuée, à leur demande, dans les conditions légales applicables, 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 dont le montant est fixé comme suit :

Nature et condition d'attribution de la distinction	Montant net de la prime	
	Ancienneté dans le Groupe SODEXHO > à 10 ans et < à 15 ans	Ancienneté dans le Groupe SODEXHO > à 15 ans
Médaille d'argent attribuée après 20 années de service (*)	129 euros	183 euros
Médaille de vermeil attribuée après 30 années de service (*)	220 euros	275 euros
Médaille d'or attribuée après 35 années de service (*)	311 euros	366 euros
Médaille grand or attribuée après 40 années de service (*)	403 euros	440 euros

(*) chez un ou plusieurs employeurs

CHAPITRE 5 - ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 5.1. - ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail au sein des sites gérés par " SODEXHO S.F.S. " doit s'adapter en permanence :

- aux différentes attentes des Clients, et des convives,
- 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.

Un Accord d'Entreprise ne peut pas définir l'organisation du travail applicable à chaque site.

Pour répondre harmonieusement aux cinq aspects ci-dessus de l'organisation du travail, des avenants généraux pourront être établis portant notamment sur tout ou partie des points suivants :

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

Ils préciseront aussi les conditions de mise en place sur chaque site.

ARTICLE 5.2. - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions suivantes sont issues de l'Accord du 23 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail au sein de " SODEXHO France HOTELLERIE ET SANTE " et de ses différents avenants.

A - Durée du travail

- Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire contractuelle du travail applicable chez " SODEXHO S.F.S. " est fixée à 34,87 heures, pour un temps plein.

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

Les temps consacrés aux repas et aux pauses sont donc exclus du temps de travail.

Les temps nécessaires à l'habillage (début de service) et au déshabillage (fin de service) sont décomptés comme temps de travail effectif pour dix minutes par jour pour les salariés, quel que soit leur statut, à condition que :

- le port d'une tenue de travail leur soit imposé ;
- les opérations d'habillage et de déshabillage soient réalisées dans l'Entreprise ou sur le lieu de travail,
- ce temps ne soit pas déjà décompté comme temps de travail effectif.,
- aucune autre disposition visant à compenser ce temps d'habillage et de déshabillage ne leur soit applicable.

Les changements de tenue pendant la journée de travail seront considérés comme temps de travail effectif.

Pour l'application de toute disposition y afférant, il est convenu que le cadre hebdomadaire de la semaine de travail est défini du Dimanche matin au Samedi soir pour des raisons d'organisation des Etablissements de " SODEXHO S.F.S. " fonctionnant 7 jours sur 7.

- Repos quotidien

Il est rappelé que la durée minimale de repos quotidien ne peut être inférieure à 11 heures consécutives.

En cas d'obligation exceptionnelle d'y déroger, liée en particulier à des contraintes ponctuelles, il est convenu ce qui suit :

- un délai de prévenance de 7 jours sera requis,
- une récupération en temps à hauteur de 30% des heures comprises entre le temps de repos réel accordé et 11 heures sera accordée dans les deux mois suivant la prise du dit repos.

- Durée annuelle du travail

Pour les salariés de statut Employé, il est convenu que, dans un cadre annuel, la durée du travail s'établit de la manière suivante :

- 365 jours calendaires
- 104 jours de repos hebdomadaire
- 25 jours de congés payés
- 7 jours fériés chômés ou travaillés/récupérés garantis
- = 229 jours

Soit : 229 jours x 6 heures 97 (durée journalière moyenne du travail) = **1596,13 heures**

- Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures pour l'ensemble des salariés, étant entendu que le recours aux heures supplémentaires doit revêtir un caractère exceptionnel de sorte que l'horaire réel des salariés s'établisse effectivement à 34,87 heures hebdomadaires en moyenne.

Les dites heures supplémentaires seront par principe récupérées à hauteur d'une récupération en temps majoré de manière identique aux dispositions légales relatives à leur paiement. Ces récupérations seront accordées par journée ou demi journée dans les 3 mois suivant leur acquisition.

Sauf dispositions légales contraires, sont considérées comme heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de 35 heures.

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

B - Aménagement du temps de travail

Il est rappelé la nécessité, compte tenu des modes d'interventions de l'Entreprise auprès de ses Clients, d'organiser le temps de travail en fonction des contraintes qu'ils imposent.

Dans ce contexte, le présent article détermine le cadre général dans lequel l'aménagement du temps de travail est opéré dans l'Entreprise.

Il ne fait pas obstacle à ce que des organisations spécifiques soient mises en œuvre en fonction de la nature particulière de l'activité de certains des Clients de la Société (saisonnalité de l'activité, rythme scolaire sur certains établissements...).

- Octroi de jours de compensation

Dans le cadre des dispositions relatives à la réduction du temps de travail, il a été accordé aux salariés de l'Entreprise de statut Employé 10 jours de repos dits de compensation. Ces jours de compensation, dits JRTT, s'acquièrent en travaillant plus que l'horaire contractuel.

Dès lors, la durée effective de travail quotidien s'établit de la façon suivante :

229 jours - 10 jours de RTT = 219 jours travaillés
 Soit : $\frac{1596,13 \text{ heures}}{219 \text{ jours}} = 7,28 \text{ heures}$

Les jours de compensation sont proratisés dans les cas où le personnel travaille moins de 5 jours en moyenne par semaine ou par cycle. Le calcul de la proratisation des jours de compensation s'effectuera de la façon suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours de compensation global} \times \text{nombre de jours moyen travaillés}}{5 \text{ jours}}$$

D'autre part, ce calcul se fait au prorata du temps de présence dans l'année.

Ces jours de compensation doivent être pris en période de basse activité (baisse de taux d'occupation, fermeture d'étages...) et selon les règles applicables en matière de congés payés. Leur prise devra donner lieu à un délai de prévenance réciproque minimum de deux semaines.

Les dispositions qui précèdent intègrent le fait que l'initiative de la prise de 3 de ces jours revient au salarié.

Toutefois, en cas de nécessité justifiée de garde d'un enfant malade de moins de 15 ans, chaque salarié pourra bénéficier de ces 3 jours sans délai de prévenance.

Par dérogation à ce qui précède, concernant les Délégués Syndicaux Centraux et du fait du caractère national de leur mandat qui les amène à de fréquents déplacements et de leur nécessaire autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, il est convenu que ces jours de compensation doivent pouvoir être pris en totalité à leur initiative.

Ces jours de compensation doivent être pris dans la période d'appréciation de la durée annuelle effective de travail correspondant à l'exercice fiscal de la Société du 1^{er} septembre au 31 août.

Les modalités de leur prise (accolés ou non entre eux et/ou avec des congés payés ou des jours de repos) sont déterminées par le Responsable de l'organisation du travail de chaque site en fonction de l'organisation du travail chez les Clients et après concertation avec le personnel.

Ces jours de compensation ne peuvent s'assimiler à des jours de congés payés. A ce titre, les différentes dispositions y afférant (accessoires CP, avantages en nature...) ne peuvent s'appliquer aux jours de RTT.

- Annualisation du temps de travail avec modulation de type III

Des dispositifs de modulation type III peuvent être mis en place dans les exploitations le nécessitant, après concertation du personnel.

Ces organisations doivent répondre aux besoins spécifiques de chacune des exploitations concernées et aux fluctuations des activités inhérentes aux métiers de " SODEXHO S.F.S. ".

La modulation du temps de travail permet de faire varier en période de forte ou faible activité la durée hebdomadaire moyenne de travail pendant tout ou partie de l'année.

La variation des horaires doit être réalisée dans le respect d'une amplitude maximale de 44 heures par semaine et d'une amplitude minimale de 26 heures par semaine.

La rémunération de chaque collaborateur relevant de ce mode d'organisation du travail est calculée sur la base de son horaire contractuel hebdomadaire et ce indépendamment de l'horaire réel.

Si, à la fin de l'exercice fiscal, il apparaît que la durée hebdomadaire dépasse 34,87 heures, la fraction excédentaire est considérée comme heure supplémentaire majorée selon les taux légaux et donne droit, le cas échéant, à un repos compensateur.

Les personnes concernées pourront bénéficier de récupérations en repos de remplacement tels que prévus dans le paragraphe "Heures Supplémentaires".

En revanche les heures dépassant la limite maximale de la modulation font l'objet de majoration pour heures supplémentaires, 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 de 44 heures 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.

Un planning prévisionnel indicatif est établi sur chaque site concerné au moins 15 jours à l'avance et porté à l'affichage.

Sauf délai plus bref imposé par le Client, chaque salarié aura donc été informé par voie d'affichage.

En cas de baisse d'activité, ayant pour conséquence de baisser la durée hebdomadaire de travail en-deçà du seuil minimal de 26 heures par semaine, l'Entreprise pourra recourir au chômage partiel et solliciter l'indemnisation des heures auprès de l'Administration.

En cas de modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené à 70 heures.

- Organisation par cycle

L'organisation du temps de travail peut être mise en place, après concertation avec le personnel, 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 conventionnelle ainsi que le décompte des heures supplémentaires se feront dans le cadre du cycle.

Chaque cycle ne peut excéder 12 semaines maximum.

C - Aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel

Les Parties signataires du présent accord souhaitent rappeler la nécessaire adaptation de l'ensemble des temps de travail des salariés aux modalités d'organisations des Exploitations.

L'Entreprise s'est engagée à conclure principalement des contrats de travail d'une durée hebdomadaire annuelle moyenne de 22 heures.

Il a de plus été convenu que le total des horaires dans le cadre de contrats de travail inférieurs à 22 heures ne pourra 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.

- Modulation des horaires des salariés à temps partiel

* Conditions de mise en œuvre

Les sites pourront moduler la durée hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel de plus ou moins un tiers de la durée prévue à leurs contrats de travail à condition de ne pas porter la durée du travail mensuel à hauteur d'un temps complet et de garantir aux seuls salariés intéressés une rémunération correspondant à 22 heures minimales de travail en moyenne par semaine.

Le paiement des heures se fera dans le mois de leur réalisation à compter de la 6^{ème} heure de modulation.

L'annualisation avec modulation s'applique à tous les nouveaux contrats à temps partiel de 22 heures et plus .

* Modulation des horaires : programmation

Tous les salariés qui bénéficieront d'un régime horaire de 22 heures au minimum verront leurs horaires organisés sur une base annuelle avec une modulation des horaires hebdomadaires dans la limite de un tiers de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Les parties conviennent que cette modulation ne pourrait avoir pour effet de faire effectuer au salarié des journées travaillées inférieures à 2 heures de travail continu.

Ce principe n'interdit pas, exceptionnellement et avec l'accord des salariés, 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.

* Rémunération

La rémunération sera servie sur la base moyenne hebdomadaire correspondant à l'horaire contractuel qui assure une rémunération de référence mensuelle identique d'un mois sur l'autre. Les absences seront traitées à l'identique des salariés à temps plein en tenant compte du prorata.

- Coupures

Les parties signataires du présent accord préconisent de limiter les coupures à une seule coupure par jour qui sera inférieure ou égale à deux heures.

Cependant la plupart des établissements de secteur sanitaire et social ayant une obligation d'assurer trois ou quatre services quotidiens, la durée de cette coupure journalière pourra être supérieure à deux heures.

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

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

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

- Conditions de recours aux heures complémentaires

Il est convenu que le recours aux heures complémentaires doit demeurer exceptionnel.

Le nombre total d'heures complémentaires pouvant être effectué par un salarié à temps partiel est fixé à un tiers de son horaire contractuel.

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 réaffirment la faculté au salarié d'accepter ou de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires.

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

Lorsque, pendant une période de huit semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

En ce qui concerne les salariés ayant bénéficié des dispositions relatives à la réduction du temps de travail, il est rappelé le caractère exceptionnel que revêt l'exécution d'heures complémentaires, lesquelles, si elles étaient effectuées, donneraient lieu par principe à une récupération en temps de repos de préférence à leur paiement de sorte que l'horaire contractuel corresponde à l'horaire effectif.

D - Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Il est rappelé que, dans le cadre de la mise en place de la réduction du temps de travail dans l'Entreprise, les partenaires sociaux, conscients des spécificités afférentes aux fonctions d'encadrement, ont fait leurs les dispositions contenues dans l'Accord de branche du 25 mai 1999.

Afin de permettre l'effectivité des dispositions que contient cet accord, des réflexions ont été menées portant sur l'allègement de la charge de travail et sur les moyens de parvenir par cette voie à la réduction du temps de travail de cette catégorie de personnel.

Par ailleurs, et dans le cadre de la création d'emplois mise en œuvre 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 et de remplacement.

La somme de ces mesures a conduit à réduire le temps de travail hebdomadaire de 1,80 heures.

Par ailleurs, il est rappelé l'autonomie dont bénéficie le personnel d'encadrement dans l'organisation de son travail notamment en matière d'heures d'arrivée et de départ.

De fait, le personnel d'encadrement exécutant des missions variées notamment en terme de gestion, de management et de représentation auprès des Clients, cette spécificité rend difficile le décompte quotidien de la durée de travail effectif.

Dans le cadre des dispositions relatives à la réduction du temps de travail, il a été accordé 13 jours de compensation au titre de la réduction du temps de travail à l'ensemble du personnel d'encadrement concerné (Agents de Maîtrise et Cadres autres que Cadres Supérieurs tels que définis aux articles 2 et 3 de l'avenant 21 à la Convention Collective Nationale relatif aux classifications).

En outre, le personnel d'encadrement continue à bénéficier d'un repos supplémentaire de 2 jours ouvrés par exercice fiscal attribué antérieurement à l'entrée en vigueur de l'Accord relatif à la réduction du temps de travail, du fait notamment de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son travail.

Compte tenu par ailleurs des contraintes liées au travail le week-end et les jours fériés, il est accordé au personnel d'encadrement 1 jour de repos complémentaire, la société souhaitant reconnaître ainsi l'implication très importante de ses responsables et leur réactivité face aux Clients. Cette disposition est spécifique à " SODEXHO S.F.S. " compte tenu des contraintes d'exploitation 365 jours sur 365, avec des repas matin, midi et soir.

Ainsi, le nombre total de jours de compensation accordé au personnel d'encadrement est fixé à 16.

Cependant, pour permettre le respect global de l'horaire contractuel, chaque membre de l'encadrement qui devra respecter les amplitudes définies et en particulier les catégories 2-3-4 mentionnées à l'accord de branche, devra tenir un cahier ou une feuille d'horaire décomptant son travail effectif visé périodiquement par la Hiérarchie.

Les modalités de décompte et de prise des jours de compensation s'effectueront dans les mêmes conditions que celles définies pour les salariés de statut Employé, étant entendu que, du fait de la responsabilité de l'encadrement dans l'exercice de sa mission, l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son travail doit conduire à ce que la moitié de ces jours de compensation puisse être pris à son initiative.

ARTICLE 5.3. - TRAVAIL DE NUIT

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué sur une période définie par la Législation en vigueur (à ce jour de 21 heures à 6 heures 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 sur cette période. Dans ce cas et à l'exception des veilleurs de nuit pour lesquels le travail s'effectue intrinsèquement la nuit, chaque heure de travail de nuit ouvre droit à une majoration du salaire horaire brut de base de l'intéressé :

- de 10% de 21 heures à 22 heures ;
- de 20% de 22 heures à 5 heures du matin ;
- de 10% de 5 heures à 6 heures du matin.

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 du salaire horaire brut de base qui s'ajoute, le cas échéant, aux majorations prévues pour heures supplémentaires de :

- de 10% de 21 heures à 22 heures ;
- de 25% de 22 heures à 5 heures du matin ;
- de 10% de 5 heures à 6 heures du matin.

Les veilleurs de nuit bénéficient d'une majoration de 10% pour les heures effectuées de 21 heures à 6 heures du matin.

Pour tout salarié effectuant des heures de travail de nuit, un repos de compensation est accordé selon les modalités suivantes :

- 1 jour de repos de compensation entre 270 et 810 heures de travail effectué de nuit par année ;
- 2 jours de repos de compensation au-delà.

ARTICLE 5.4. - DUREE DU TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Pour toute salariée en état de grossesse médicalement constaté, la hiérarchie s'efforcera de trouver dans l'Exploitation un poste de travail adapté à son état. Elle pourra en outre bénéficier d'une réduction d'horaire de 30 minutes par jour sans perte de salaire. Cette réduction d'horaire sera portée à 45 minutes par jour à partir du début du 5^{ème} mois de grossesse.

Cette réduction sera opérée au prorata du temps de travail pour les salariées effectuant un horaire inférieur à un temps plein.

Les modalités d'aménagement journalier ou hebdomadaire de ces réductions de durée du travail seront définies d'un commun accord entre la salariée et ses supérieurs hiérarchiques, en tenant compte des nécessités du service. Une fois fixées, elles seront notifiées par écrit à la salariée.

Les garanties accordées aux femmes salariées à l'occasion de la maternité, d'une adoption ou d'un congé parental sont définies et appliquées selon les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 5.5. - JOURS FERIES

Les jours fériés liés aux dispositions légales sont les :

- 1^{er} janvier
- lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- 8 mai
- ascension
- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

Ces jours fériés sont susceptibles d'être modifiés selon les éventuelles dispositions légales applicables.

Deux jours spécifiques existent en Alsace et en Moselle.

Les modalités de paiement des jours fériés sont ainsi définies :

a) Dans les Etablissements autorisés de plein droit à travailler 7 jours sur 7 :

En complément de la rémunération relative au travail effectué un jour férié, la Direction attribuera aux salariés concernés :

- soit une journée de repos, équivalente aux heures effectuées, à prendre dans les trois mois qui suivent le jour férié, en accord avec la Hiérarchie ;
- soit une indemnité particulière correspondant à la rémunération des heures effectuées le jour férié concerné.

La journée de repos pourra toutefois être accordée au-delà des trois mois définis ci-dessus, lorsqu'elle sera cumulée avec un ou plusieurs jours de congés payés.

Le temps payé ou récupéré correspondra à la durée du travail effectuée le jour férié concerné.

A noter que seule la disposition relative au paiement sera retenue pour la journée du 1^{er} mai.

b) Dans les autres Etablissements

Les jours fériés chômés ne donneront pas lieu à perte de salaire mais la rémunération est liée à une condition de présence effective (*) le dernier jour ouvré précédent ou le premier jour ouvré suivant le jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsqu'un jour férié sera exceptionnellement travaillé, les dispositions du point a) précédent sont applicables.

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

- Jour de travail
- Jour de repos hebdomadaire
- Jour de repos compensateur
- Jour de RTT
- Jour de formation interne
- Jour de formation externe autorisée
- Jour de congé de formation économique, sociale et syndicale
- Journée entière de délégation
- Congé exceptionnel et absence autorisée pour réunions syndicales ou congrès
- Jour de Commission Paritaire
- Jour de recherche d'emploi pour les salariés licenciés
- Congés payés, congés spéciaux.

ARTICLE 5.6. - CONGES PAYES

A - Droits aux congés annuels

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

Au sein de " SODEXHO S.F.S. ", 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 départements ou territoires d'outre-mer, la prise de leurs congés. Ainsi les congés de deux années pourront être bloqués sur la deuxième année, y compris la cinquième semaine de chacune des deux années concernées.

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

B - Départ en congés annuels

L'ordre des départs en congés est établi par " SODEXHO S.F.S. " 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.

Il est rappelé que la période légale de prise des congés est comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année. "SODEXHO S.F.S." doit mettre chaque salarié en mesure de prendre, durant cette période, son congé principal à savoir au moins 4 semaines de congés payés, dont 10 jours continus.

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 site 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, " SODEXHO S.F.S. " 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.

C - 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 " SODEXHO S.F.S. " avec l'agrément du salarié.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de 10 jours ouvrés continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} 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.

Les jours de congé principal dus en sus de 20 jours ouvrés (cinquième semaine notamment) 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 1^{er} mai au 31 octobre.

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

D - Rémunération des congés payés

Pendant leurs congés, les salariés de " SODEXHO S.F.S. " perçoivent une indemnité de congés payés égale au montant de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler au cours de cette période.

Toutefois, afin de respecter la législation relative au paiement des congés payés, une comparaison sera effectuée, à l'issue de la période fixée par l'Entreprise pour la prise des congés (31 mai), entre l'indemnité effectivement perçue par le salarié pendant ses congés payés correspondant au maintien de son salaire au cours de cette période, et l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre si " SODEXHO S.F.S. " avait appliqué la règle du 10^{ème}, l'Entreprise étant tenue d'appliquer aux salariés la règle de calcul la plus favorable.

La règle de calcul du 10^{ème} prévoit que l'indemnité de congés payés due au salarié en congé est égale à 1/10^{ème} de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence de prise des congés (1^{er} juin - 31 mai).

La rémunération totale prise en compte dans ce calcul inclut tous les éléments de rémunération acquis par le salarié au cours de l'année de référence, à l'exception notamment :

- des primes et gratifications versées globalement couvrant l'ensemble de l'année ;
- des primes d'intéressement et de participation aux résultats de l'Entreprise ;
- des remboursements de frais professionnels ;
- de l'indemnité allouée en compensation du repos compensateur non pris.

S'il s'avère, lors de la comparaison entre ces deux modes de calcul, que le salarié aurait perçu une indemnité de congés payés plus avantageuse si elle avait été calculée selon la règle du 1/10^{ème}, une régularisation est effectuée sur les bulletins de paie à l'issue de la période de référence.

E - 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, en revanche, pour le calcul des droits à congé de l'année suivante.

F - Congés supplémentaires d'ancienneté

Tout salarié de " SODEXHO S.F.S. " bénéficie chaque année d'un congé supplémentaire dans les conditions suivantes :

- 2 jours après 10 ans de présence dans le Groupe SODEXHO,
- 3 jours après 15 ans de présence dans le Groupe SODEXHO,
- 4 jours après 20 ans de présence dans le Groupe SODEXHO.

A compter du 1^{er} janvier 1995, ce droit annuel à congé est attribué en tenant compte, en cas de reprise au titre de l'article L.122-12 du Code du travail ou de l'application de l'Avenant n°3 de la Convention Collective Nationale, de l'ancienneté acquise chez le ou les précédents Employeurs.

G - Congés supplémentaires des mères 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 5.7. - CONGES SPECIAUX - ABSENCES PARTICULIERES

A - Absences rémunérées

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 rémunérée 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 et conventionnelles.

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 sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
Journée du citoyen	1 jour
Déménagement du salarié	1 jour 2 jours à plus de 100km
Visites prénatales légales	Sur justification
Enfant handicapé à charge (enfants ayant au moins 80% d'invalidité permanente attestée par une notification de la COTOREP ou par la carte Grand Infirmes)	1 jour par semestre (délai de prévenance 7 jours)

B - Autorisations d'absences non rémunérées et cas particulier du Congé Parental d'Education et du Congé Paternité

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.

Il existe en outre diverses absences non rémunérées (congé sabbatique, congé pour création d'Entreprise, ...) dont les conditions sont légalement fixées.

Après la naissance de son enfant ou en cas d'adoption, le père salarié de SODEXHO S.F.S. bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples dans les conditions prévues par la loi.

Les salariés, homme ou femme, peuvent bénéficier d'un congé parental d'éducation total ou à temps partiel dans les conditions et selon les formes prévues par la loi. Cette période est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 5.8. - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Les stages de formation économique des membres des Comités d'Etablissements et ceux destinés à la formation à la sécurité des représentants du personnel aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont incorporés dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

La demande de congé doit être présentée, par écrit, à la Direction, 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 de la formation.

La réponse de la Direction 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 Arrêté Ministériel.

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

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 6.1. - TENUE DE TRAVAIL - VETEMENTS ET CHAUSSURES

Il sera fourni à chaque employé des Exploitations les vêtements de travail définis par "SODEXHO S.F.S." et nécessaires à l'exécution des tâches demandées et au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur. Ces vêtements qui comprennent généralement 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.

Le port des vêtements de travail est obligatoire.

Il en est de même des chaussures de sécurité qui sont fournies gratuitement au Personnel.

A cet égard, le refus de porter les chaussures de sécurité ne sera accepté que dans le seul cas d'une contre-indication formulée par écrit par le Médecin du travail.

ARTICLE 6.2. - 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 sous le régime de l'avantage en nature.

Les repas sont pris en 40 minutes qui ne sont pas comprises dans la durée de travail effectif telle que définie à l'article 5.2. du présent accord.

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

- Hors d'œuvre 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.

CHAPITRE 7 - PROTECTION SOCIALE

ARTICLE 7.1. - MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

A - Clauses communes Maladie, accident du travail et maladie professionnelle

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 l'intéressé du décompte des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, le personnel pourra sous conditions décrites ci-après bénéficier, de la part de l'organisme de prévoyance auprès duquel la Société a souscrit ce risque, du paiement de compléments de salaires.

Les taux précisés ci-après 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.

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

Les régimes de prévoyance font partie intégrante du présent accord.

Employés

	Conditions d'indemnisation	Taux d'indemnisation	Durée de la prise en charge
Maladie	6 mois de présence	100% du salaire net	A partir du 4 ^{ème} jour et pendant 3 ans (sauf classement en invalidité par la S.S. pendant cette période)
Maladie avec hospitalisation	6 mois de présence Hospitalisation dès le 1 ^{er} jour pour une durée supérieure à 3 jours	100% du salaire net	Pendant 3 ans (sauf classement en invalidité par la S.S. pendant cette période)
Accident du travail Maladie professionnelle	Sans condition d'ancienneté	100% du salaire net	Pendant 3 ans (sauf classement en invalidité par la S.S. pendant cette période)

Cadres et Agents de Maîtrise Article 36

	Conditions d'indemnisation	Taux d'indemnisation	Durée de la prise en charge
Maladie	6 mois de présence	Maintien du salaire	Du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour
	Sans condition d'ancienneté	80% du salaire brut	A compter du 91 ^{ème} jour
Accident du travail Maladie Professionnelle	Sans condition d'ancienneté	Maintien du salaire	Du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour
		80% du salaire brut	A compter du 91 ^{ème} jour
Maternité	1 an de présence	Maintien du salaire	Du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour

B - Garantie d'emploi maladie

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 un motif de rupture du contrat de travail.

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 1^{er} jour de l'absence.

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

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.

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le salarié 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'une priorité de réembauchage.

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

C - Garantie d'emploi accident du travail et maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail ou de trajet reconnu comme accident du 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, dans les conditions et selon les modalités légales applicables.

ARTICLE 7.2. - MUTUELLE

Le personnel de SODEXHO S.F.S. bénéficie d'un régime collectif de Frais de Santé obligatoire.

ARTICLE 7.3. - HYGIENE ET SECURITE

Les parties affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans tous les établissements.

A cet égard, elles insistent sur l'importance du rôle des C.H.S.C.T. dans ce domaine.

Le principe, selon lequel " SODEXHO S.F.S. " 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 d'exercice de nos activités et notamment du fait que " SODEXHO S.F.S. " travaille dans les locaux et avec le matériel de ses Clients.

Des plans de prévention seront donc établis, conformément aux dispositions légales applicables en la matière, dans chaque exploitation, conjointement avec le Client afin de prévenir les risques d'interférence inhérents aux modes d'intervention de l'Entreprise chez ses Clients.

Par ailleurs, un Document Unique d'évaluation des risques professionnels est établi, identifiant les risques spécifiques à nos activités et emplois.

" SODEXHO S.F.S. " veillera à l'application de la réglementation concernant les installations et équipements.

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 à nos exploitations.

ARTICLE 7.4. - 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.

A - Visite d'embauche

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

B - Examens médicaux périodiques

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical périodique conformément à la réglementation en vigueur.

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour :

- les travailleurs de moins de 18 ans,
- les travailleurs handicapés,
- les femmes enceintes,
- les mères d'un enfant de moins de 2 ans,
- les salariés amenés à travailler de nuit,
- les salariés qui viennent de changer de secteur d'activité ou de migrer, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation.

C - 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 du travail,
- après un congé 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.

D - Visites exceptionnelles

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

E - Temps de visite

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

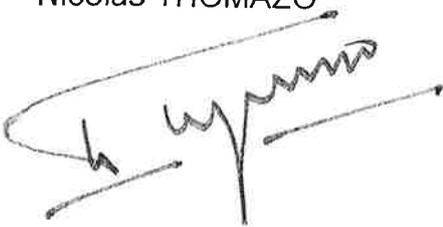
ANNEXE

Annexe 1 - Tableau de répartition des Etablissements pour les territoires des Comités d'Etablissement au sens de l'Accord

Fait à Montigny-le-Bretonneux, le 10 décembre 2004

La Direction

Nicolas THOMAZO



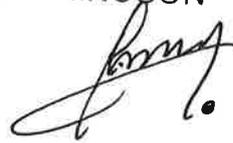
Christian VOLMERANGE



Les Organisations Syndicales

C.F.D.T.

Jean Claude PHINOSON



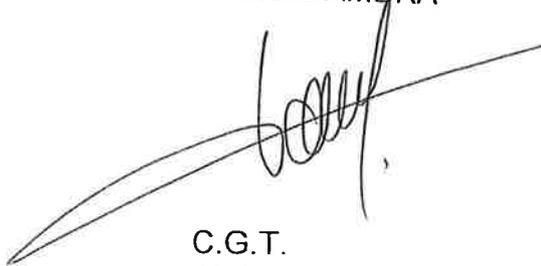
C.F.T.C.

Pascal DECAUX



C.G.C.

Michel DAMBRA



C.G.T.

Jérôme PRIVE

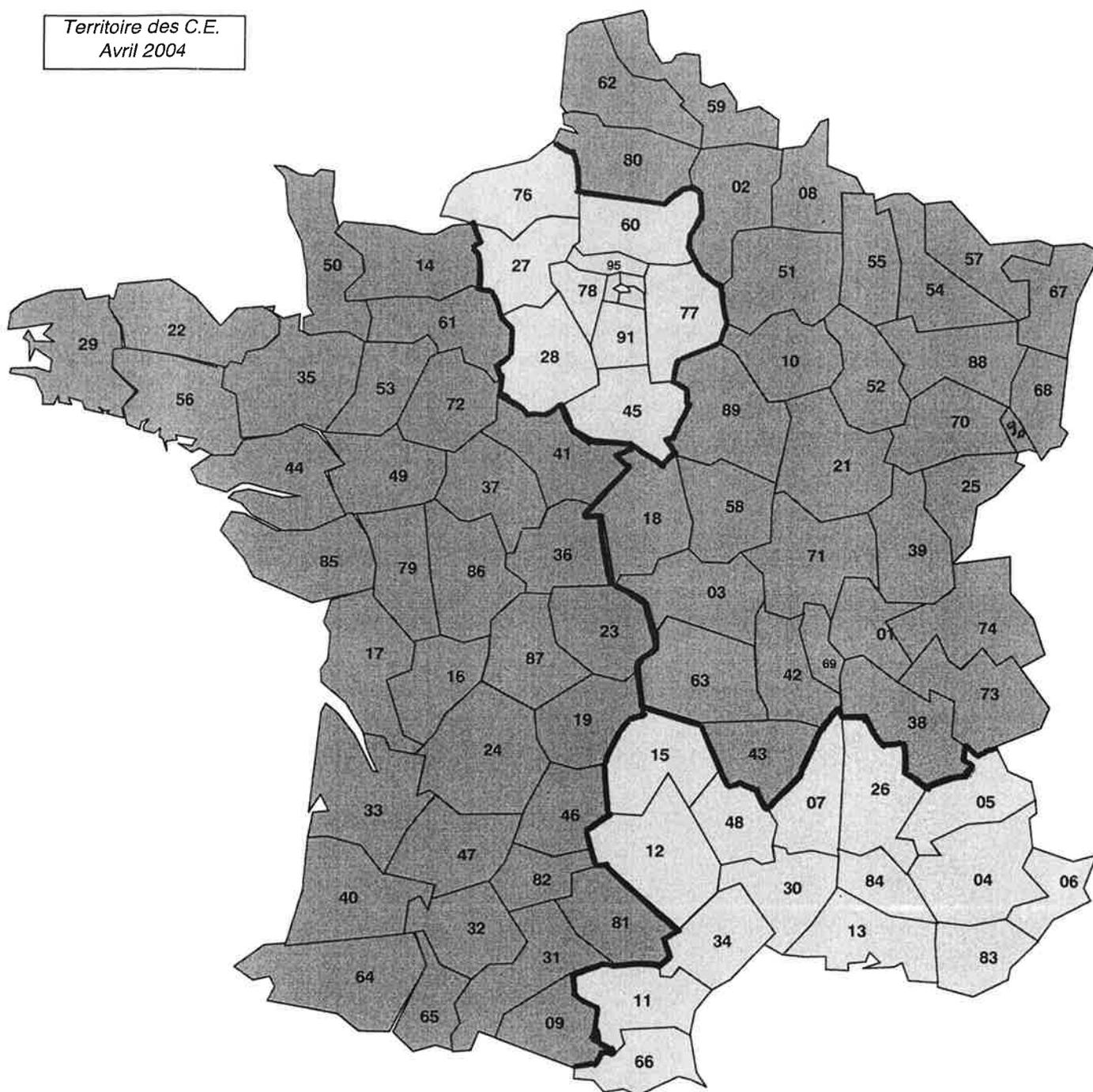
S.N.S.A. - F.O.

Philippe BESSON



LISTE DES DEPARTEMENTS ADMINISTRATIFS PAR CE

Territoire des C.E.
Avril 2004



Dans le cadre des élections des C.E, les exploitations sont rattachées aux territoires des C.E et non pas aux Directions Régionales ou aux Responsables de Secteur.

CE PARIS NORMANDIE	27-28-45-60-75-77-76-78-91-92-93-94-95
CE EST	01-02-03-08-10-18-21-25-38-39-42-43-51-52-54-55-57-58-59-62-63-67-68-69-70 71-73-74-80-88-89-90
CE PACA/LR	04-05-06-07-11-12-13-15-20-26-30-34-48-66-83-84
CE OUEST	09-14-16-17-19-22-23-24-29-31-32-33-35-36-37-40-41-44-46-47-49-50-53-56-61 64-65-72-79-81-82-85-86-87