



Le 15 novembre 1999

**ACCORD D'ENTREPRISE  
SUR LES MODALITES D'APPLICATION  
DE LA RTT CHEZ SOGERES**

W.  
MC  
H2 RTT

SOGERES - DRH

Modalités d'application de la RTT chez SOGERES

DRH/MCB/HB/15/11/99/Av-RTT2.doc

1 / 24

Document confidentiel

RS  
42-44, rue de Bellevue - BP 96 - 92105 Boulogne Cedex - Téléphone : 01 46 99 33 33 - Télécopie : 01 46 05 55 59  
Internet : <http://www.sogeres.fr> - e-mail : [contact@sogeres.fr](mailto:contact@sogeres.fr)

Sogeres SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 11 500 000 F - RCS Nanterre B 572 102 176

# SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
<b>PREAMBULE</b>	4
<b>ENJEUX DE CET ACCORD</b>	5
<b>DISPOSITIONS PREALABLES</b>	5
<b><u>CHAPITRE I : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (R.T.T.) :</u></b> <b><u>MODALITES D'APPLICATION</u></b>	6
<b>ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION</b>	6
1.1. Unité concernée	6
1.2. Salariés concernés par la RTT	6
1.3. Salariés non concernés par la Réduction du Temps de Travail	7
1.4. Salariés travaillant à temps partiel (y compris les intermittents)	7
<b>ARTICLE 2 : DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	8
2.1. Nouvel Horaire Collectif	8
2.2. Modalités d'Information des Salariés	8
2.3. Heures Supplémentaires, Repos Compensateur, Repos Quotidien	8
2.4. Modalités d'Organisation du Temps de Travail	9
2.4.1. Cycle de travail	9
2.4.2. Modulation et annualisation du travail	10
2.4.3. Travail à temps partiel et intermittence	12
<b>ARTICLE 2 BIS : AMPLEUR DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	12
<b>ARTICLE 2 TER : EMBAUCHES EN CONTREPARTIE DE LA RTT</b>	12
<b>ARTICLE 3 : MODALITES D'AMENAGEMENT DE LA RTT</b>	13
3.1. RTT pour le Personnel de Statut « Employé » des sièges	13
3.2. RTT pour le Personnel de statut « Employé » d'Exploitation	13
3.3. RTT pour le Personnel « d'encadrement » (de statut Agent de Maîtrise ou Cadre)	14
3.4. Dispositions communes à l'ensemble du personnel	15
3.5. Le Compte Epargne Temps (CET)	15
<b>ARTICLE 4 : COMPENSATIONS SALARIALES ET CONTREPARTIES A LA RTT</b>	17
4.1. Compensations salariales	17
4.1.1. Grilles de rémunération	17
4.1.2. Salariés réduisant leur temps de travail	17
4.1.3. Salariés ne bénéficiant pas de la RTT (hors cadres dirigeants)	18
4.2. Contreparties	18
4.2.1. Prime d'Ancienneté	18
4.2.1.1. Prime d'ancienneté « Exploitation »	18
4.2.1.2. Prime d'ancienneté « Siège »	19
4.2.2. Nouvelles modalités d'application du versement de la PFA Sogeres dans le cadre de la RTT	19
4.2.2.1. Salariés concernés	19
4.2.2.2. Montant de la « PFA SOGERES » - Modalités de versement	19
4.2.2.3. Date de versement	19

W.  
M.C.  
H.Z.  
P.S.

4.2.2.4.	Principe du non cumul de la « PFA SOGERES » et d'une « Prime Annuelle »	19
4.2.2.5.	Transformation de la prime d'ancienneté siège en « PFA SOGERES »	20
4.2.2.6	Calendrier prévisionnel d'évolution du montant de la « PFA SOGERES »	
4.2.3.	Evolutions salariales : Dispositions Transitoires	20
4.2.4.	Jours congés cadres	20
<b>ARTICLE 5 : EMPLOI DES FEMMES</b>		<b>21</b>
<b><u>CHAPITRE II : MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD</u></b>		<b>22</b>
<b>ARTICLE 1 : CONTROLE ET SUIVI DE L'APPLICATION DE LA RTT</b>		<b>22</b>
<b>ARTICLE 2 : CONDITIONS DE DUREE, VALIDITE, REVISION ET DENONCIATION</b>		<b>22</b>
2.1.	Durée et Prise d'Effet	22
2.2.	Révision	22
2.3.	Clause Résolutoire	23
2.4.	Clause d'indivision	23
2.5.	Dénonciation	23
2.6.	Réserves	23
<b>ARTICLE 3 : DUREE DE L'ACCORD DU 05/02/96 ET DE SES AVENANTS</b>		<b>24</b>
<b>ARTICLE 4 : PUBLICITE, COMMUNICATION, DEPOT DE L'ACCORD</b>		<b>24</b>

<b>ANNEXES</b>
----------------

<b>ANNEXE 1 : INCIDENCES SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET USAGES ANTERIEURS AU NOUVEL ACCORD GLOBAL</b>		<b>2</b>
3.1	Accords annulés et remplacés	2
3.2	Accords maintenus	2
	a) Accord d'entreprise relatif aux classifications de 05/02/96 et ses Avenants qui sont considérés dorénavant comme étant signés à durée indéterminée	2
	b) Autres accords maintenus	3
<b>ANNEXE 2</b>		<b>4</b>
2.1	Décompte du temps de travail effectif	4
<b>ANNEXE 3</b>		<b>5</b>
3.1	Prime d'ancienneté exploitation - Dénonciation - Remplacement par la prime d'ancienneté CCN (Article 11)	
3.1.1.	Salaires avec présence SOGERES exclusivement	5
3.1.2.	Salaires avec ancienneté SOGERES (y compris de reprise)	6
<b>ANNEXE 4 - MODALITES DE RTT SELON LE NOMBRE DE JOURS OCTROYES</b>		<b>7</b>

## PREAMBULE

---

Le présent Accord a pour objet de mettre en place les modalités de Réduction du Temps de Travail (RTT) instaurées par la loi du 13 juin 1998 (dite "Loi Aubry"), laquelle prévoit la durée légale hebdomadaire de travail à 35 heures au 01/01/2000 pour toutes les entreprises de plus de 20 salariés.

En effet, et sans attendre cette échéance, les parties ont entendu prendre toutes les dispositions concourant à la réussite de cette réduction du temps de travail. Cet accord repose sur la politique du "gagnant-gagnant", tout en s'appuyant sur un principe d'équilibre dans les efforts demandés.

A cette fin, SOGERES a dû préalablement dénoncer l'accord global signé en date du 16/05/1997 pour y substituer les dispositions d'un nouvel Accord d'entreprise sur les avantages sociaux et le Droit syndical et celles du présent Accord de RTT. Ceux-ci ont vocation, par leur généralité, à se substituer, à compléter ou encore à annuler les normes conventionnelles d'entreprise et usages aujourd'hui en vigueur chez SOGERES.

Cet Accord forme un tout indivisible avec l'Accord d'entreprise, signé le même jour (sur les Avantages Sociaux et le Droit syndical), résultat d'un équilibre global et de contreparties réciproques entre les parties signataires.

## ENJEUX DE CET ACCORD

Les objectifs que se sont fixés les parties signataires sont de 4 ordres :

- 1) réduire le temps de travail et embaucher corrélativement du personnel (dans toute la mesure du possible),
- 2) rester compétitif par rapport à la concurrence, malgré la baisse du chiffre d'affaires qui pourrait être occasionnée par la RTT, tout en continuant à garantir aux clients la même qualité de prestation et en respectant les conditions de travail des salariés, conformément aux textes légaux,
- 3) offrir aux salariés un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, tout en préservant leur pouvoir d'achat avec notamment maintien de leur rémunération globale,
- 4) offrir une flexibilité plus grande aux salariés à temps partiel qui souhaiteraient augmenter leur temps de travail.

## DISPOSITIONS PREALABLES

- Lorsqu'une condition de présence dans la Société est prévue pour le bénéfice des dispositions du présent accord, celle-ci s'entend au sens de la présence acquise par un salarié pour un travail effectif et continu au sein de la Société SOGERES, depuis sa date d'embauche ou de reprise, dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur.
- Lorsqu'une condition d'ancienneté est prévue pour le bénéfice des dispositions du présent accord, celle-ci s'entend au sens légal du terme.
- On entend par salarié des Sièges tout salarié affecté au Siège social ou aux directions régionales ou encore aux agences commerciales de la Société.
- On entend par CCN la Convention Collective pour le personnel de Restauration de Collectivités.
- On appelle RTT, la Réduction du Temps de Travail.
- Si un Accord Collectif ultérieur venait modifier l'une quelconque des dispositions du présent document, les parties signataires conviennent qu'il ne sera pas besoin de formaliser un Avenant au présent accord.

# CHAPITRE I

## **REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (R.T.T.) : MODALITES D'APPLICATION**

### **• ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

---

#### **1.1. Unité Concernée**

L'unité concernée par la RTT est l'entreprise SOGERES.

Les sites dont l'activité principale les font entrer dans le champ d'application de la Convention Collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (notamment les hôtels avec ou sans restaurant, les restaurants de type traditionnel, les traiteurs organisateurs de réceptions...etc.) sont exclus de la RTT, dans le cadre de l'entreprise SOGERES.

#### **1.2. Salariés concernés par la RTT**

Cet Accord s'applique à l'ensemble du personnel de la Société SOGERES travaillant au moins 152 heures par mois avant la mise en place de la Réduction du Temps de Travail, qu'il soit :

- en contrat à durée indéterminée ou déterminée (y compris ceux repris dans le cadre de l'Avenant N° 3 de la CCN ou de l'Article L. 122-12 du Code du Travail),
- les contrats en alternance,
- de statut Cadre (hors dirigeant), Agent de Maîtrise ou Employé,
- en exploitation ou aux Sièges,
- en position de détachement de la Fonction Publique,
- et quel que soit le secteur d'activité dans lequel il travaille.

### **1.3. Salariés Non Concernés par la Réduction du Temps de Travail**

Ne sont pas concernés par la RTT :

- Le personnel à temps partiel (c'est-à-dire les salariés dont l'horaire de travail contractuel hebdomadaire est, avant la mise en place de la RTT, inférieur ou égal à 31,20 heures soit 31 heures et 12 minutes) dont les salariés en P.R.P., (pré-retraite progressive à ½ temps).
- Le personnel intermittent au sens de la CCN,
- Le personnel travaillant à temps réduit, avant la mise en place de la RTT, c'est-à-dire dont l'horaire de travail hebdomadaire est compris entre 31,20 heures et 35 heures, non inclus,
- Les Cadres Dirigeants au sens de la Jurisprudence et des textes légaux. En effet, la nature de leurs fonctions, le type de responsabilité, leur large autonomie et l'indépendance dont ils disposent dans la réalisation de leur mission et l'organisation de leur travail, excluent toute référence à un horaire précis. La rémunération dont ils bénéficient est par conséquent forfaitaire et s'inscrit dans une convention de forfait tout horaire.

### **1.4. Salariés Travaillant à Temps Partiel (y compris les intermittents)**

Bien que non concernés par la RTT, les salariés travaillant à temps partiel, pourront se voir proposer avec leur accord, un accroissement de leur horaire contractuel de travail, dans le cadre des embauches générées par la mise en place de la RTT, conformément aux dispositions de l'accord cadre de la CCN.

Cet accroissement d'horaire pourra s'effectuer le cas échéant sur un autre site. En tout état de cause, un Avenant à leur contrat de travail signé par les 2 parties (salarié/employeur) devra être établi.

W. AF  
MC  
H2  
RS

## • ARTICLE 2 : DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

### 2.1. Nouvel Horaire Collectif

A compter du 1er janvier 2000, le nouvel horaire collectif moyen général y compris aux Sièges sera fixé en référence à la durée légale du travail à savoir 35 heures hebdomadaires ou une durée annuelle maximale de 1596 H.

Toutefois, sur certains sites, l'horaire collectif moyen pourra être de 31h50 hebdomadaires (soit 31 heures et 30 minutes).

### 2.2. Modalités d'Information des Salariés

L'ensemble des salariés de l'entreprise sera informé de la date d'entrée en vigueur du nouvel horaire collectif par voie d'affichage.

Les salariés concernés par la R.T.T. seront prévenus individuellement de leur nouvel horaire de travail par écrit.

Le délai d'information minimal sera de 15 jours, ainsi d'ailleurs que toute modification ultérieure de l'horaire de travail de tout salarié, sauf délai d'information plus court imposé par le client ou les contraintes techniques de production (notamment en cuisines centrales).

### 2.3. Heures Supplémentaires, Repos Compensateur, Repos Quotidien

Les parties signataires conviennent de déclarer que le recours aux heures supplémentaires doit être limité au strict minimum et ne pourra être considéré comme un mode de gestion habituel des restaurants ou des services.

#### *• Heures complémentaires / Heures supplémentaires*

##### *a) définition des heures supplémentaires*

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande expresse de la hiérarchie par un salarié au-delà de la durée légale du travail.

##### *b) Régime des heures supplémentaires*

Jusqu'au 1er janvier 2000 ou à défaut jusqu'à la mise en place d'une organisation dans l'unité reposant sur l'annualisation, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale.

Les heures de travail effectuées entre le nouvel horaire collectif et 39 heures ne seront donc pas considérées comme des heures supplémentaires et ne donneront lieu ni à majoration, ni à repos compensateur et ne s'imputeront pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

##### *c) Rémunération des heures supplémentaires*

- Les heures effectuées au-delà de 39 heures/semaine seront rémunérées au taux majoré prévu par la législation en vigueur.
- A compter du 01/01/2000, les conditions d'exécution et le paiement des heures supplémentaires s'effectuera conformément aux nouvelles modalités légales.

##### *d) Contingents annuels d'heures supplémentaires*

Les contingents annuels d'heures supplémentaires susceptibles d'être utilisés par SOGERES pour faire face aux attentes de ses entreprises clientes sont ceux définis par l'article 3.1 de l'accord de branche.

### • Droits au repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes feront l'objet, dans la mesure du possible et ainsi que les textes le prévoient, de repos compensateurs équivalents. Ces repos ne s'imputeront pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Toutefois, si, en raison de contraintes liées à l'exploitation, il ne pouvait être attribué de repos compensateurs, les heures supplémentaires feront l'objet du paiement majoré prévu par les textes en vigueur.

### • Modalités de prise des repos compensateurs

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. Toutefois, dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, ce délai pourra être prolongé dans la limite de 6 mois.

Le salarié aura la possibilité de prendre ces repos par ½ journée ou par journée entière.

Il sera informé sous forme de message sur son bulletin de paie, du nombre d'heures de repos compensateur à prendre.

### • Repos quotidien

La durée du repos quotidien minimal ne doit pas être inférieure à 11 heures consécutives.

Lorsque l'établissement se trouvera, à titre ponctuel ou exceptionnel, dans l'obligation de déroger, pour des raisons de service, à la durée minimale de 11 heures, la durée de ce repos pourra être réduite à 9 heures. Les personnes concernées seront informées au minimum 24 heures à l'avance. L'avis du Comité d'Entreprise et du CHSCT sera requis avant la mise en place du présent accord. En tout état de cause, le CE et le CHSCT seront régulièrement informés.

En contrepartie, les salariés concernés bénéficieront d'un repos de 15 minutes pour chaque heure de dérogation au repos quotidien minimal, à prendre selon les mêmes modalités que les repos compensateurs.

Il est convenu que ces dérogations ne doivent pas constituer une pratique généralisée mais dépendre des contraintes de l'établissement et des nécessités du service à rendre aux clients et convives, notamment lorsque la prestation nécessite des périodes d'intervention fractionnées ou dans le cadre de prestations spéciales.

## **2.4. Modalités d'Organisation du Temps de Travail**

Le temps de travail s'organise habituellement sur la semaine. Toutefois, afin de s'adapter notamment à l'activité des clients de la Société, les parties conviennent qu'il sera possible de recourir aux organisations de travail suivantes :

### **2.4.1. Cycle de travail**

L'organisation du travail pourra se faire par cycle de travail (alternance de semaines courtes et de semaines longues répétitives).

En cas de mise en place d'un travail par cycle, les parties signataires s'engagent à ce que celle-ci se fasse dans le respect de la législation du travail en vigueur (Article L. 212.5 du Code du Travail) et les dispositions de l'Article 5.3. de l'accord cadre relatif à la mise en place de la RTT de la branche de la Restauration Collective.

w. NF  
w.c  
1-2  
RS

L'organisation du travail par cycle pourra être différente selon les établissements. Avant la mise en place du travail par cycle, les salariés concernés seront prévenus :

- par voie d'affichage sous forme de note de service sur le site concerné (dont une copie sera donnée à l'Inspection du Travail),
- individuellement par écrit, au moins 15 jours avant cette mise en place.

Chaque cycle ne pourra excéder 8 semaines maximum.

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

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 42 heures.

#### **2.4.2. Modulation et annualisation du travail**

Les parties signataires conviennent que la durée du travail des salariés pourra être modulée, la finalité étant d'assurer la flexibilité des horaires collectifs et le cas échéant individuels pour faire face à des variations d'activité.

Sauf dispositions légales ultérieurement modifiées :

- En cas de modulation, la durée annuelle ne devra en aucun cas dépasser 1596 heures et 35 heures en moyenne hebdomadaire ; des calendriers individualisés pourront être mis en place ;
- Compte tenu de la diversité des sites et des services, ceux-ci pourront mettre en place une modulation qui leur sera propre.

#### **• Moyenne hebdomadaire annuelle**

Les parties signataires entendent par le présent accord que la moyenne hebdomadaire sera de 35 heures ou 31h50 (soit 31 heures et 30 minutes).

Elle sera déterminée en fonction des exigences du site après avis préalable du comité d'entreprise, puis affichée et communiquée à l'Inspection du Travail.

#### **• Délai minimum dans lequel les salariés doivent être prévenus en cas de changement d'horaire**

En cas de changement d'horaire, dicté par des impératifs liés à l'activité du site, les salariés devront être prévenus (individuellement par écrit) dans un délai minimal de 15 jours calendaires, sauf délai plus court imposé par le client.

Chaque salarié sera informé individuellement des modifications de planning par voie d'affichage, lequel affichage sera organisé par la Direction des Ressources Humaines.

#### **• Limites supérieures de la modulation**

Amplitude minimale : 28 heures / semaine.

Amplitude maximale : 42 heures.

Avec possibilité d'une amplitude de plus ou moins 7 heures pour les établissements dont la durée moyenne annuelle serait éventuellement inférieure à 35 heures.

### • Heures supplémentaires

- Les heures effectuées au-delà de la moyenne annuelle de 1596 H ou dépassant la limite hebdomadaire maximale de la modulation devront ouvrir droit prioritairement ainsi que le permettent les textes légaux à un repos compensateur de remplacement équivalent (aux heures supplémentaires et à leur majoration), ceci afin de limiter le recours aux heures supplémentaires.

Toutefois, si en raison des contraintes liées à l'exploitation, il ne pouvait être attribué de repos compensateurs, les heures supplémentaires feront l'objet du paiement majoré prévu par les textes en vigueur.

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

### • Recours au chômage partiel

Il sera possible de recourir au chômage partiel chaque fois que le seuil minima de 28 heures / semaine ne pourra être atteint (ou de la durée minimale pour un site dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures).

### • Droit à la rémunération et au repos compensateur des salariés qui n'auront pas travaillé pendant toute la période de modulation

Les parties signataires entendent retenir la possibilité du lissage de la rémunération sur une durée moyenne annuelle (ou de la durée de la modulation) de telle sorte que lorsque des salariés pour lesquels la compensation des périodes hautes et basses n'aura pas été possible, du fait de leur maternité, maladie, congés formation, arrivée ou départ en cours d'année, etc., la rémunération ou les retenues afférentes à ces congés ou absences soient calculées avec une rémunération moyenne lissée.

### • Décompte des absences :

Dans le cadre de l'accord d'entreprise, le décompte des absences s'effectuera de la façon suivante :

Le lissage sera effectué sur la moyenne de l'horaire hebdomadaire. Chaque salarié sera titulaire d'un compte horaire. A l'échéance de chaque année civile, une régularisation sera effectuée si nécessaire.

Le décompte des jours d'absence se fera à la fin du mois où s'est située l'absence du salarié sur la base du salaire horaire réel du mois considéré en fonction du nombre d'heures de travail qu'il comporte.

Une régularisation sera éventuellement réalisée sur le bulletin de paye en plus ou moins en fin d'année. Par contre, si l'entreprise constatait un écart important dans un sens ou dans l'autre, elle procéderait à une régularisation en cours d'année (de façon trimestrielle par exemple) l'objectif étant de conserver l'esprit du lissage.

• Régularisation de la situation d'un salarié quittant définitivement la société ou n'ayant pu réaliser l'ensemble de l'année civile notamment dans le cas d'une embauche ou d'une suspension de son contrat de travail (congé parental...) :

La régularisation de la rémunération lissée devra s'effectuer en ne tenant plus compte du salaire moyen convenu, mais en fonction des heures réellement effectuées et du taux horaire applicable au moment du versement du salaire (c'est à dire pour chaque mois considéré). Il conviendra de comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié. Un ajustement devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

W. TK  
MC  
H2  
R3

En cas de transfert de personnel au titre de l'article L 122.12 du code du travail ou de l'avenant n°3 à la Convention collective Nationale, les mêmes règles de régularisation s'appliqueront, à charge pour le cédant de transférer au cessionnaire les droits acquis par le salarié.

#### 2.4.3. Travail à temps partiel et Intermittence

Les parties conviennent de pouvoir utiliser, conformément à la loi AUBRY II, les différentes possibilités de travail à temps partiel (annualisées ou non) et le contrat d'intermittence. (y compris en dehors du cadre de la restauration scolaire).

Dans le cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, il est convenu de respecter les normes édictées par la loi, concernant les modifications d'exécution du travail à temps partiel.

#### • ARTICLE 2 BIS : AMPLEUR DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction du temps de travail sera de 10 % pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la RTT.

#### • ARTICLE 2 TER : EMBAUCHES EN CONTREPARTIE DE LA RTT :

En contrepartie de la RTT des salariés travaillant, 152 h et plus, (avant la mise en place de la RTT),

SOGERES s'engage à embaucher dans un délai maximal d'un an à compter de la mise en place de la RTT, un minimum de 50 personnes valeur temps plein.

Toutefois, bien que non concernés par la RTT, les salariés travaillant à temps partiel, pourront se voir proposer avec leur accord, un accroissement de leur horaire contractuel de travail, dans le cadre des embauches générées par la mise en place de la RTT, conformément aux dispositions de l'accord cadre de la CCN.

## ERRATUM

W.  
HZ  
AS  
ML  
TF

## • ARTICLE 3 : MODALITES D'AMENAGEMENT DE LA RTT

Compte tenu de la diversité des situations de travail au sein des restaurants et des services des sièges, les parties conviennent que SOGERES ne peut restreindre le choix d'organisation du temps de travail à un seul mode.

En conséquence, la réduction du temps de travail pourra prendre les formes suivantes :

- a) Réduction quotidienne du temps de travail,
- b) Réduction hebdomadaire du temps de travail,
- c) Octroi de jours de repos,
- d) Annualisation du temps de travail (modulation),
- e) Alternance de semaines courtes et de semaines longues (organisation par cycle),
- f) CET (dans certains cas)

La combinaison entre plusieurs de ces solutions demeurent bien évidemment toujours possible.

En tout état de cause, quelques soient les modalités de RTT, celles-ci devront inclure un minimum de jours de RTT tel que défini ci-après.

### **3.1. RTT pour le Personnel de Statut « Employé » des Sièges**

En tout état de cause, le personnel de statut « Employé » des sièges bénéficiera d'un minimum de 7 jours ouvrés de RTT par année civile complète travaillée, auxquels s'ajoutera, en fonction de l'organisation de chacun des services :

- Soit une réduction quotidienne du temps de travail ;
- Soit une réduction hebdomadaire du temps de travail ;
- Soit une réduction annuelle du temps de travail (cycle modulation, jours de repos supplémentaires...).

Soit la mise en place d'un CET (pour les salariés volontaires, avec l'approbation des responsables hiérarchiques)

Ou soit la combinaison de ces différentes dispositions, de manière à obtenir un horaire moyen réduit de 10 %.

Dans tous les cas, seuls trois des jours de RTT seront pris à l'initiative du salarié, selon un ordre des départs dont les modalités seront assimilables à celles de la prise des congés payés.

### **3.2. RTT pour le Personnel de statut « Employé d'Exploitation »**

#### ***• Principe de détermination de l'organisation***

Le personnel de statut « Employé d'exploitation » bénéficiera des mêmes dispositions concernant la RTT que le personnel de statut « Employé » des sièges à savoir ; un minimum de 7 jours ouvrés de RTT par année civile complète travaillée, auxquels s'ajoutera, en fonction de l'organisation de chacun des services :

- Soit une réduction quotidienne du temps de travail ;
- Soit une réduction hebdomadaire du temps de travail ;
- Soit une réduction annuelle du temps de travail (cycle modulation, jours de repos supplémentaires...).
- Soit en complément la mise en place d'un CET (pour les salariés volontaires, avec l'approbation des responsables hiérarchiques)
- Ou soit la combinaison de ces différentes dispositions, de manière à obtenir un horaire moyen réduit de 10 %.

Dans tous les cas, seuls trois des jours de RTT seront pris à l'initiative du salarié, selon un ordre des départs dont les modalités seront assimilables à celles de la prise des congés payés.

Toutefois, c'est le rythme de travail des clients qui déterminera localement le choix de l'organisation de l'unité de travail (l'établissement).

Avec l'aval de leur hiérarchie et en concertation avec le délégué du personnel de site ou à défaut avec le délégué syndical, les chefs de secteurs et les responsables d'unités ou de service concernés, bâtiront un projet motivé d'organisation en prenant principalement en compte les critères suivants :

- les exigences de la clientèle et de son organisation,
- les conditions de travail et de vie de l'équipe de l'unité,
- l'accroissement de la productivité.

Le projet définira, à la fois les horaires de fonctionnement et l'organisation collective de la RTT de l'unité concernée.

Ce projet approuvé par la hiérarchie, sera ensuite étudié et validé par la DRH afin d'en garantir la cohérence et de veiller au respect des termes de l'Accord.

### **3.3. RTT pour le personnel « d'encadrement » (de statut Agent de Maîtrise ou Cadre)**

Sont concernés par les dispositions de cet article les agents de maîtrise et cadres tels qu'ils sont définis aux articles 2 et 3 de l'Avenant n° 21 de la CCN, relatif aux classifications.

On distingue trois sortes de cadres :

- 1) Les cadres dirigeants au sens des textes légaux :  
Dans l'entreprise, il s'agit de tous les cadres, dépendant directement du Président du Directoire. Ceux-ci sont exclus du champ d'application de la RTT.  
En effet, la nature des fonctions, le type de responsabilités, la large autonomie et l'indépendance dont disposent ces cadres dans la réalisation de leur mission et l'organisation de leur travail les excluent du temps horaire précis ;  
Cependant, consciente du travail fourni par ses cadres dirigeants, l'entreprise donne la possibilité, à ceux-ci à titre d'exemplarité de prendre à leur gré et en fonction de leurs obligations un nombre de jours équivalent à celui attribué au titre de la RTT pour le reste du personnel d'encadrement.
- 2) Le personnel d'encadrement dont les horaires sont contrôlables. (notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place) ;
- 3) Le personnel d'encadrement pour lequel tout contrôle des horaires de travail relève de l'autocontrôle (exemple : personnel d'encadrement en charge des sites de restauration, chargé de développement...).

En tout état de cause, le personnel d'encadrement (hors cadres dirigeants) bénéficiera d'un minimum de 15 jours ouvrés de RTT par année civile complète travaillée auxquels s'ajoutera en fonction de l'organisation de chacun des services :

- Soit une réduction quotidienne du temps de travail ;
- Soit une réduction hebdomadaire du temps de travail ;
- Soit une réduction annuelle du temps de travail (cycle modulation, jours de repos supplémentaires...).
- Soit en complément la mise en place d'un CET (pour les salariés volontaires, avec l'approbation des responsables hiérarchiques)
- Ou soit de la combinaison de ces différentes dispositions, de manière à obtenir un horaire moyen réduit de 10 %.

Avec l'aval de leur hiérarchie et en concertation avec le délégué du personnel de site ou à défaut avec le délégué syndical, les chefs de secteur et les responsables d'unités ou de service concernés, bâtiront un projet motivé d'organisation qui sera étudié et validé par la Direction des Ressources Humaines.

W. MF  
172  
ML  
RS

25 % de ces jours de repos seront pris à l'initiative du salarié, selon un ordre des départs dont les modalités seront assimilables à celles de la prise des congés payés.

Par ailleurs, afin d'aboutir à une RTT effective des salariés d'encadrement, chacun des services s'attachera à mettre en oeuvre des moyens propres à alléger leur charge de travail.

### **3.4. Dispositions communes à l'ensemble du personnel**

#### ***• Modifications ultérieures des horaires définis***

Cependant, les horaires ainsi définis pourront être révisés dès lors qu'ils ne s'avéraient pas ou plus adaptés, notamment en cas de changement d'organisation du travail du client ou du service et/ou de modification de ces exigences.

#### ***• En cas de modifications de ces horaires, commandées par les contraintes d'organisation***

Les collaborateurs devront être prévenus, dans la mesure du possible, 15 jours avant qu'elles ne deviennent effectives, sauf délai plus court imposé par le client.

#### ***• En cas de mutation définitive d'un établissement vers un autre établissement***

Si l'organisation de la durée du travail du site d'accueil est différente de celle du site précédent, l'horaire de travail pour la ou les personnes mutées pourra alors être revu. Les nouvelles modalités d'organisation du temps de travail leur seront spécifiées par voie d'affichage.

En tout état de cause, et quelles que soient les causes de modifications dans l'organisation de leur travail, elles ne constitueront qu'un changement des conditions de travail pour le personnel concerné.

Un compteur en jours et en heures sera établi pour chaque salarié concerné par la RTT. En cas de mutation, le salarié en question conservera son compteur.

#### ***• Nature juridique des jours de repos***

Il est expressément convenu que les jours de repos, accordés au titre de la RTT ne peuvent en aucun cas être assimilés, pour leurs modalités de calcul et de paiement, aux règles applicables aux jours de congés payés tels que définies aux art. L 223-1 et suivants du Code de Travail.

Néanmoins les jours de repos acquis au titre de la RTT sont considérés comme temps de travail effectif au sens de l'article L 223.4 nouveau code du travail.

### **3.5. Le Compte Epargne Temps (CET)**

#### ***• Définition***

Le Compte Epargne Temps permet à tout salarié concerné, sur la base du volontariat, de reporter des repos non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé dont l'utilisation est définie ci-après.

#### ***• Personnel concerné***

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an de présence et travaillant sur des sites ou services, où l'organisation du travail permet la constitution d'un capital temps (ex : sites ne fermant pas ...) pourra ouvrir un CET après validation par sa hiérarchie.

W-RTT  
K  
172  
RS

### • Personnel concerné

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an de présence et travaillant sur des sites ou services, où l'organisation du travail permet la constitution d'un capital temps (ex : sites ne fermant pas ...) pourra ouvrir un CET après validation par sa hiérarchie.

### • Alimentation du Compte Epargne Temps

Tout salarié ayant procédé à l'ouverture d'un compte épargne temps pourra y affecter les jours de repos nés de l'accord de réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié.

L'épargne est tenue en jours, les sommes versées au salarié, à l'occasion de la prise d'un repos, correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Ainsi le Compte Epargne Temps suit l'évolution de la rémunération individuelle du salarié.

Il pourra être alimenté par :

Des jours de repos RTT

Des repos compensateurs de remplacement

### • Utilisation du Compte Epargne Temps

- Les repos mentionnés ci-dessous devront être utilisés dans les cinq ans au plus tard suivant l'ouverture des droits.

- Ils pourront être notamment utilisés :

. pour anticiper un départ en retraite ou préretraite

. en cas de chômage partiel sur le site concerné,

. pour faciliter la prise de congés au pays (salariés étrangers et des DOM TOM) etc...

. à des fins personnelles...

En cas de congé de fin de carrière, celui-ci devra être sollicité 6 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'absence au titre du compte épargne temps sera considérée comme une période de travail effectif. Les avantages liés au contrat de travail et aux droits collectifs conventionnels et individuels seront maintenus.

Lors de la prise du congé, la rémunération sera versée à la date habituelle de paie. Elle sera soumise aux mêmes conditions qu'un salaire normal et donnera lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

### Départ de l'entreprise ou transfert du contrat de travail en cas de passation de marché.

- En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps. Cette indemnité aura pour base de calcul le salaire perçu au moment de la liquidation.

- En cas de passation de marché, le compte épargne temps du salarié transféré sera soumis aux dispositions de l'accord du repreneur. A défaut d'accord dans l'entreprise, les conditions d'application seront celles définies dans l'Accord de branche. Toutefois, le salarié conserve la faculté de demander le déblocage anticipé au cédant.

W. 148  
142  
R.S

## • **ARTICLE 4 : COMPENSATIONS SALARIALES ET CONTREPARTIES A LA RTT**

### **4.1. Compensations salariales**

SOGERES prend en charge 100 % des conséquences de la RTT sous la forme d'une indemnité compensatrice temporaire.

#### **4.1.1. Grilles de rémunération**

Les grilles de rémunération actuelles de SOGERES, ainsi que leur principe d'évolution et d'application restent maintenues. Ces grilles s'appliqueront également aux nouveaux embauchés sur la base du taux horaire correspondant à leur durée contractuelle de travail.

En tout état de cause, les minima des grilles de rémunération SOGERES au 01/01/2001 ne pourront être inférieurs à celles de la CCN.

#### **4.1.2. Salariés réduisant leur temps de travail**

##### **• Maintien de la rémunération globale brute**

Les salariés concernés par la mise en place de la RTT auront une rémunération globale brute au moins égale à celle qu'ils percevaient avant cette mise en place.

- Une réduction à due proportion du salaire de base en fonction du nouvel horaire hebdomadaire à la date d'application du présent accord.

##### **• Salaire mensuel brut de base**

Le salaire mensuel brut de base sera décomposé sur 2 lignes sur les bulletins de salaires :

- **la 1ère ligne correspondant au salaire de base sera égale à :**

taux horaire (avant mise en place de la RTT) x 151,67

- **la 2ème ligne correspondant au Complément de Salaire RTT sera égale à :**

ancien salaire de base - nouveau salaire de base (pour 151,67 h)

*Exemple : Salarié (Employé de Service) travaillant 169 h avant la mise en place de la RTT et percevant un salaire de base de 7 000 F.*

*Le nouveau salaire de base sera de :*

$$\begin{array}{r} 7\,000 \times 151,67/169 = 6\,282,19 \text{ F} \\ + \\ \text{Complément de Salaire RTT} = 717,81 \text{ F} \quad (7\,000 - 6\,282,19) \\ \text{soit} \quad \underline{7\,000,00 \text{ F}} \quad \text{au total} \end{array}$$

Cette indemnité dégressive différentielle temporaire, sera intégralement réintégrée au salaire de base au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2001 dans les cas prévus par la CCN, et au plus tôt le cas échéant dès que les grilles de rémunération seront revues (notamment si le SMIC hôtelier dépasse les minima SOGERES).

En effet l'indemnité dégressive différentielle sera diminuée du montant en francs de l'augmentation de la grille de rémunération concernée. Le salaire de base étant réévalué d'autant.

Jusqu'à cette date, il est bien entendu que le calcul des heures supplémentaires (ou de tout autre élément de salaire calculé sur le salaire) intégrera l'indemnité dégressive différentielle de RTT.

W. RTT  
M/C  
H2  
DS

#### 4.1.3. Salariés ne bénéficiant pas de la RTT (hors cadres dirigeants)

Les salariés ne bénéficiant pas de la RTT, bénéficieront (à conditions de travail identiques) d'une rémunération supplémentaire calculée en fonction de leur temps de travail et établie conformément aux dispositions de l'Article L212-4-2 du Code du Travail AU 01 JANVIER 2001.

Toutefois, leur rémunération pourra éventuellement évoluer préalablement à cette date, dès lors que la (ou les) hausse(s) du SMIC hôtelier aura(ont) pour effet de faire passer les minima SOGERES (niveau 1B) en dessous du SMIC hôtelier.

En effet, dans ce cas de figure, les parties signataires s'engagent à ce que l'ensemble des minima et des maxima de toutes les grilles SOGERES (niveau 1 B à 5 B) soit réévalué du différentiel en francs.

## 4.2. Contreparties

Les modalités d'application de la RTT chez SOGERES l'ont conduite à dénoncer l'Accord Global du 16/05/97. Celui-ci est remplacé par un nouvel Accord d'entreprise SOGERES signé concomitamment aux présentes.

Cependant la prime d'ancienneté et la QPPFA (aujourd'hui PFA) étant des contreparties à la mise en place de la RTT, les parties se sont entendues pour les intégrer dans le présent Accord.

### 4.2.1. Prime d'Ancienneté

Il est substitué à la prime d'ancienneté "Exploitation" SOGERES et à la prime d'ancienneté "Siège" l'application des dispositions décrites ci-après : (sachant que la prime d'ancienneté est calculée sur : le salaire de base + sur la rémunération hors grille + sur le complément de salaire RTT.)

#### 4.2.1.1. Prime d'ancienneté "Exploitation"

- La prime d'ancienneté "Exploitation" est remplacée par la "prime d'ancienneté entreprise" de la CCN, dénommée « prime d'ancienneté CCN », telle que définie à l'Article 11 de la Convention Collective Nationale (CCN).
- La prime d'ancienneté entreprise CCN est applicable à l'ensemble des salariés de statut "employé" qu'ils travaillent en exploitation ou aux Sièges.
- Toutefois les salariés d'exploitation, de statut "agent de maîtrise" et "cadre", qui bénéficiaient avant l'entrée en vigueur du présent accord, de la prime d'ancienneté "Exploitation", conserveront cette prime, sous le libellé "prime d'ancienneté Accord RTT". Dans cette hypothèse, le montant de cette prime sera définitivement gelé pour sa valeur en francs à la date de la mise en place du présent accord.
  - Les salariés d'exploitation de statut "employé", pour lesquels le montant de la prime d'ancienneté "Exploitation", avant la mise en place du présent accord, dépassait celui prévu à l'Article 11 de la CCN, verront leur prime d'ancienneté décomposée sur 2 lignes sur le bulletin de salaire de la manière suivante :
    - **1<sup>ère</sup> ligne : Prime d'ancienneté CCN** : celle-ci sera égale au montant correspondant au barème tel que défini à l'Article 11 de la CCN.
    - **2<sup>ème</sup> ligne : Prime d'ancienneté Accord RTT** : elle sera égale à la différence entre le montant de l'ancienne prime d'ancienneté "Exploitation" et le montant de la prime d'ancienneté tel que défini à l'Article 11 de la CCN.
  - Le montant de la 1<sup>ère</sup> ligne évoluera en application de l'Article 11 de la CCN.
  - Le montant de la 2<sup>ème</sup> ligne sera définitivement gelé en francs.
- Cette prime ne sera pas versée pendant le congé maternité (celle-ci étant déjà incluse dans le salaire journalier servant de base dans le calcul de l'I.J.S.S.) et le congé parental.

#### 4.2.1.2. Prime d'ancienneté "Siège"

La prime d'ancienneté siège est supprimée. Elle est transformée en " PFA SOGERES " (Anciennement dénommée « QPPFA »). Ses modalités de fonctionnement sont celles décrites ci-après.

#### 4.2.2. Nouvelles modalités d'application du versement de la PFA Sogeres dans le cadre de la RTT

La QPPFA, s'appelle dorénavant « PFA SOGERES » Prime de Fin d'Année et a le même objet.

##### *4.2.2.1. Salariés concernés*

L'ancienne QPPFA, aujourd'hui appelée « PFA Sogeres », est versée aux salariés d'Exploitation ou des Sièges ayant au moins 2 ans de présence révolus chez SOGERES au 31 décembre de l'année concernée, sauf pour ceux qui ont une prime annuelle de 100 % (ou d'un montant supérieur à la PFA SOGERES) comme il l'est précisé à l'Article 4.2.2.5 ci-après et ceux qui bénéficiaient précédemment de la prime d'ancienneté siège.

##### *4.2.2.2. Montant de la « PFA SOGERES »- Modalités de versement*

Il avait été initialement prévu entre les parties de tendre progressivement vers l'attribution d'un « 13ème mois ».

Cette intention n'est nullement remise en cause ; néanmoins compte tenu de la mise en place de la RTT, le montant de la PFA est actuellement gelé à 50 % du salaire mensuel de base compris dans la grille de rémunération et à 50 % de l'indemnité liée à la RTT. Ce montant est proratisé :

- en cas d'absence non assimilée légalement ou conventionnellement à du temps de travail,
- ou en cas d'atteinte des 2 ans de présence SOGERES en cours d'année.

Viennent en déduction de la « PFA SOGERES » :

- la rémunération hors grille,
- les primes issues du contrat de travail versées sur une échéance annuelle,
- les primes versées aux salariés ayant été repris dans le cadre de l'Article L. 122 12 du Code du Travail ou de l'Avenant n°3 de la CCN ayant la même nature que la présente prime et le même objet (ex : primes de vacances, PFA, prorata du 13ème mois, etc) payées sous l'ancienne appellation « QPPFA », tout en garantissant (comme le stipule l'article 5.4 de l'avenant n°1 à l'accord d'entreprise du 5.02.1996), le maintien du revenu annuel déjà acquis, en particulier les modalités de calcul de la prime d'ancienneté et des primes périodiques, mensuelles et annuelles évaluées au pourcentage du salaire de base antérieur.
- le montant de l'ancienne prime d'ancienneté Siège SOGERES.

##### *4.2.2.3. Date de versement*

La « PFA SOGERES » est versée sur le bulletin de salaire du mois de décembre, pour le personnel d'exploitation et de siège.

Toutefois, une partie ou la totalité de cette « PFA SOGERES » peut être versée mensuellement ou à des périodicités différentes notamment dans le cadre des reprises du personnel en vertu de l'application des dispositions de l'Article L. 122-12 du Code du Travail ou de celles de l'Avenant n°3 de la CCN.

##### *4.2.2.4. Principe du non cumul de la « PFA SOGERES » et d'une « Prime Annuelle »*

En aucun cas la « prime annuelle » décrite au 4.2.2.5. ci-après (dont les droits sont nés de la conversion de l'ancienne prime d'ancienneté ou d'un contrat de travail) ne pourra se cumuler avec une « PFA SOGERES ».

#### 4.2.2.5. Transformation de la prime d'ancienneté siège en « PFA SOGERES »

A compter de la signature des présentes et toujours dans le cadre de la mise en place de la RTT, la prime d'ancienneté « Siège » est remplacée par la « PFA SOGERES ».

- Salariés des Sièges présents à la date d'entrée en vigueur du présent Accord

Leur prime d'ancienneté « Siège » est transformée en « PFA SOGERES », (ancienne QPPFA et décrite à l'Article 2) sans qu'il soit nécessaire pour ces salariés d'avoir 2 ans de présence chez SOGERES.

Le montant de leur nouvelle prime sera inchangé. Il sera donc égal à 50 % (de leur salaire mensuel de base du mois de décembre et à 50 % de l'indemnité liée à la RTT). Il sera porté sur une seule ligne du bulletin de paie sous le libellé « PFA SOGERES ».

Toutefois, les salariés qui bénéficiaient, avant l'entrée en vigueur du présent Accord, d'une prime d'ancienneté « Siège » égale à 100 % du salaire mensuel de base (donc supérieur au pourcentage négocié à ce jour de la PFA SOGERES) conserveront cette prime, à la place de la PFA SOGERES, sous le libellé « Prime annuelle ». Le montant de cette prime sera égal à 100 % du salaire mensuel de base et à 100 % de l'indemnité liée à la RTT.

Par ailleurs, à titre tout à fait exceptionnel, la « prime annuelle », égale à 100 % du salaire mensuel de base et à 100 % de l'indemnité liée à la RTT, sera également versée aux salariés du Siège qui auraient dû percevoir pour la première fois (en janvier de l'année suivant l'entrée en vigueur du présent Accord) une prime d'ancienneté Siège égale à 100 % de leur salaire de base.

- Nouveaux embauchés des Sièges, après l'entrée en vigueur du présent Accord

Les salariés des Sièges, embauchés après l'entrée en vigueur du présent Accord ne pourront bénéficier de la « PFA SOGERES » qu'à l'issue de 2 ans de présence SOGERES.

#### 4.2.2.6. Calendrier prévisionnel d'évolution du montant de la « PFA Sogeres » pour l'ensemble des ayants droits (des sièges et d'exploitations).

Conformément à l'ensemble des dispositions précédemment décrites Sogeres s'engage à porter le montant de la PFA Sogeres :

- De 50 à 75 % versement sur la paie de décembre 2000
- De 75 à 100% versement sur la paie de décembre 2001

#### 4.2.3. Evolutions Salariales : Dispositions Transitoires

En contrepartie d'une baisse de la durée du travail, avec maintien de la rémunération globale annuelle pour les salariés concernés par la RTT, et de l'augmentation du montant de la « PFA Sogeres », les parties signataires conviennent : qu'il y aura une modération de l'évolution générale des rémunérations jusqu'en décembre 2002.

Celle-ci s'effectuera de la manière suivante :

- 0.50 % (au total) sur l'année 2000.
- 0.50 % (au total) sur l'année 2001.

Ceci pour l'ensemble du personnel qu'il soit de Siège, d'exploitation, concerné ou non par la RTT.

#### 4.2.4. Jours congés cadres

Les deux jours antérieurement accordés dans le cadre de l'Article 9 de la CCN sont supprimés conformément à l'Accord cadre de la CCN du 15/01/99.

## • **ARTICLE 5 : EMPLOI DES FEMMES**

---

A partir de la 23ème semaine suivant la date de constatation de la grossesse, la durée du travail hebdomadaire, pour les femmes enceintes, est ramenée à 33 heures 30 minutes, sans réduction de salaire, la réduction étant répartie uniformément dans la semaine.

Dans le cadre de l'article L. 122-25-1 du code du travail, les femmes enceintes ne pourront être affectées à un autre établissement qu'avec leur accord, et sous réserve de l'avis du médecin du travail, ou en cas de fermeture de l'établissement auquel elles sont affectées.

### • **Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes**

SOGERES s'engage à respecter l'Article 15, 1er paragraphe de la CCN, modifié par l'Avenant n° 18 et à appliquer les dispositions légales en matière d'égalité d'accès aux emplois et d'égalité de salaires à poste identique et d'une manière générale, conformément à l'article L 123.15 du code du travail à respecter l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties s'interdisent de prendre des mesures discriminatoires en raison du sexe, notamment en matière d'embauche et d'offres d'emploi, de mutation, de sanctions disciplinaires, de licenciement ou de non renouvellement du contrat de travail à durée déterminée, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification et de promotion professionnelles...

RS  
H2  
MC  
AK.

## CHAPITRE II

### **MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD**

#### **• ARTICLE 1 : CONTROLE ET SUIVI DE L'APPLICATION DE LA RTT**

Afin de suivre la mise en oeuvre de la RTT, il est constitué une Commission paritaire de suivi. Cette Commission sera composée :

- du Délégué Syndical Central et d'un Délégué Syndical par organisation syndicale signataire, sans préjudice de l'information et de la consultation du Comité d'Entreprise telles que les dispositions légales en vigueur le prévoient.
- d'un nombre égal de représentants de l'employeur (dont le DRH).

Cette commission se réunira trimestriellement la 1<sup>ère</sup> année et 2 fois l'année suivante. Elle est chargée du suivi de l'application de la RTT.

A cet égard, elle examine les conditions d'application, les difficultés rencontrées, les mesures et plans d'actions correctifs à envisager.

#### **• ARTICLE 2 : CONDITIONS DE DUREE, VALIDITE, REVISION ET DENONCIATION**

##### **2.1. Durée et Prise d'Effet**

- Le présent accord est signé pour une DUREE INDETERMINEE,
- La prise d'effet interviendra le : 01/01/2000

##### **2.2. Révision**

Chaque partie signataire peut demander des modifications au présent accord d'entreprise.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes en mentionnant les points dont la révision est sollicitée et les nouvelles propositions formulées.

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

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

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

W.  
TF.  
we  
142  
PS

Les discussions se tiendront dans le cadre d'une commission paritaire, composée comme suit :

- 2 délégués syndicaux de l'entreprise par syndicat signataire,
- un nombre égal de représentants de l'employeur.

Pour les demandes de révision, les modifications proposées devront être adoptées à la majorité absolue des membres de la commission paritaire.

### **2.3. Clause Résolutoire**

Cependant, les parties signataires conviennent de la résolution automatique avec effet immédiat du présent Accord, si :

- les dispositions de la 2<sup>ème</sup> loi "Aubry" ou de ses décrets d'application (ou en cas d'obtention des aides, si celles-ci étaient supprimées pour tout motif par l'Administration), étaient susceptibles de remettre en cause la conformité ou l'équilibre du présent accord et par voie de conséquence, son existence,

ou encore, si SOGERES n'était pas éligible aux allègements prévus dans la Loi Aubry II.

### **2.4. Clause d'indivision**

Compte tenu, qu'en raison de la Loi Aubry du 13/06/98, SOGERES a dû dénoncer son Accord Global du 16/05/97 ; les parties conviennent que le présent Accord et l'Accord sur les Avantages Sociaux et le Droit Syndical forment un tout indivisible.

### **2.5. Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions de l'Article L 132.8 du Code du travail.

### **2.6. Réserves**

Les dispositions de cet accord ont été prises conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur au jour de la signature, toute modification de la législation ou de l'accord de branche pourra entraîner l'intervention de la commission de suivi ainsi que la rédaction d'un avenant au présent accord.

**• ARTICLE 3 : DUREE DE L'ACCORD DU 05/02/96 ET DE SES AVENANTS**

---

A compter de la signature des présentes, l'Accord du 05/02/96 et ses Avenants sont considérés comme étant signés à durée indéterminée. Ils constituent un des enjeux de la réduction du temps de travail. Ils suivent les règles de dénonciation de l'Article 132.8 du Code de Travail.

**• ARTICLE 4 : PUBLICITE, COMMUNICATION, DEPOT DE L'ACCORD**

---

Le présent Accord sera porté à la connaissance de tous les collaborateurs par voie d'affichage, et par écrit pour les salariés concernés par les mesures de la RTT.

Il fera également l'objet d'une remise d'une copie à chaque membre du Comité d'Entreprise et à chaque Délégué Syndical, conformément à l'Article 3 § 2 de la loi du 13 Juin 1998.

Conformément aux dispositions du Code du travail, il sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine ainsi qu'au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'Hommes de Boulogne.

Fait à Boulogne le 15/11/1999

Pour la Fédération des services C.F.D.T.  
14 rue Scandicci  
93500 PANTIN

Pour F.O.

Pour C.F.E./C.G.C.



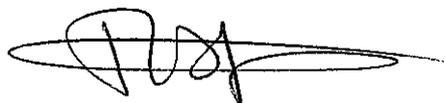
Délégué syndical

Délégué syndical

Déléguée syndicale

MR REGIS STRIET

MYRIAM FABRI



Pour la C.G.T.

POUR LA DIRECTION

Délégué syndical

Michel CANTELLI

Jean-Paul FONTAN



# ANNEXES

## ANNEXE 1 :

Page 2

**INCIDENCES SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET  
USAGES ANTERIEURS AU NOUVEL ACCORD GLOBAL**

## ANNEXE 2 :

Page 4

**DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL**

## ANNEXE 3 :

Page 5

**DENONCIATION ET PRIME D'ANCIENNETE EXPLOITATION SOGERES  
REMPLACEMENT PAR LA PRIME CCN -  
MODALITES DE FONCTIONNEMENT**

## ANNEXE 4 :

Page 7

**MODALITES DE RTT SELON LE NOMBRE DE JOURS OCTROYES**

W.  
MC  
H2  
AS

## ANNEXE 1

### INCIDENCES SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET USAGES ANTERIEURS AU NOUVEL ACCORD GLOBAL

#### 3.1. Accords Annulés et Remplacés

- Accord global signé le 16/05/97,
- Accord atypique du 01/02/82 portant sur la durée du travail fixée à 152 heures,
- Accord atypique du 09/02/93 portant sur la prime d'ancienneté d'exploitation,
- Les 2 accords d'entreprise du 24/04/91 portant sur la modulation du temps de travail (35h et 39 h),
- Accord atypique du 24/10/78 révisé le 03/04/91 portant sur la prime d'ancienneté Siège.

#### 3.2. Accords maintenus

##### a) Accord d'entreprise relatif aux classifications du 05/02/96 et ses Avenants qui sont considérés dorénavant comme étant signés à durée indéterminée

- Avenant n° 1 à l'Accord du 05/02/96 portant sur les grilles de rémunération et l'instauration de la QPPFA SOGERES (transformée en PFA dans le présent Accord), signé le 03/10/96,
- Avenant n° 2 à l'Accord du 05/02/96 portant sur la nouvelle valeur de la QPPFA, signé le 26/09/97,
- Avenant n° 3 à l'Accord du 05/02/96 concernant la mise en place des grilles de rémunération du Siège, signé le 09/10/97,
- Avenant n° 4 à l'Accord du 05/02/96 concernant la mention "rémunération hors grilles SOGERES" sur le bulletin de paie, signé le 07/11/97,
- Avenant n° 5 à l'Accord du 05/02/96 concernant les classifications et les grilles de rémunération du secteur Parapublic et des Cafétérias,

wf.  
MC  
172  
DS  
07/10

**b) Autres accords maintenus**

- Accord de Pré-Retraite Progressive (PRP) à mi-temps signé le 21/06/95 notamment de son 3<sup>ème</sup> renouvellement, signé 24/11/98,
- Accord concernant l'Allocation Parentale signé le 12/10/95 notamment de son 3<sup>ème</sup> renouvellement signé le 24/11/98,
- Accord de participation Groupe (SOGERES + AZUR RESTAURATION) signé le 25/02/97 et de l'Avenant n°1 de cet Accord, signé le 23/01/98,
- Accord concernant les vêtements de travail pour le personnel travaillant en atmosphère contrôlée, signé le 20/02/96.

Fait à Boulogne le 15/11/1999

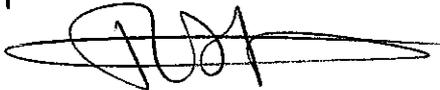
Pour la Fédération des services C.F.D.T.  
14 rue Scandicci  
93500 PANTIN

Pour F.O.



Le Délégué syndical

Délégué syndical

M. Régis SPRIET  


Pour la C.G.T.

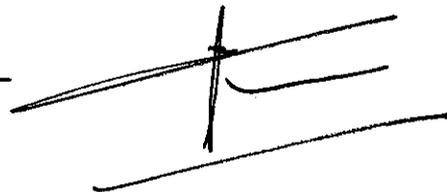
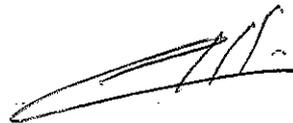
Pour LA DIRECTION

Délégué syndical

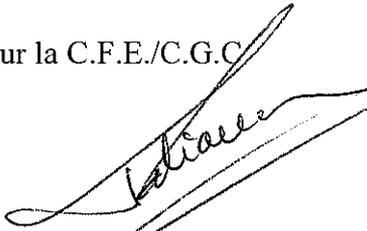
Michel CANTELLI

Jean-Paul FONTAN

Pour la C.F.E./C.G.C



Déléguée syndicale

MYRIAM FAGIOLA  


## ANNEXE 2

### **2.1. DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

1. **Nombre de jours travaillés dans l'année** : environ 227 jours  
Soit 365 - 104 (repos hebdomadaire) - 9 (jours fériés) - 25 (congrés payés)

2. **Nombre de semaines travaillées dans l'année** :  
 $227 : 5 = 45,4$

3. **Durée annuelle** :  
 $45,4 \times \text{durée hebdomadaire (35 heures)} = 1589 \text{ heures}$   
 $45,4 \times \text{durée hebdomadaire (31 heures 50)} = 1430 \text{ heures}$

**En tout état de cause horaire annuel < 1596 H.**

W.  
DRH  
H2  
MCC  
4  
515

## ANNEXE 3

### 3.1 - PRIME D'ANCIENNETE EXPLOITATION - DENONCIATION - REMPLACEMENT PAR LA PRIME D'ANCIENNETE CCN (ARTICLE 11)

Conséquences pratiques

#### 3.1.1 - SALAIRES AVEC PRESENCE SOGERES EXCLUSIVEMENT

Ancienneté Sogeres (exclusivement)	Prime d'ancienneté Sogeres (avant la mise en place RTT en % du salaire de base avant RTT)	Prime d'ancienneté (après mise en place RTT)	
		Prime CCN	Partie gelée en francs instant T
3 ans	1 %	0	montant en francs correspondant à 1 %
4 ans	2 %	0	montant en francs correspondant à 2 %
5 ans	3 %	1 %	montant en francs correspondant à 2 %
6 ans	4 %	1 %	montant en francs correspondant à 3 %
7 ans	5 %	1 %	montant en francs correspondant à 4 %
8 ans	6 %	1 %	montant en francs correspondant à 5 %
9 ans	7 %	1 %	montant en francs correspondant à 6 %
10 ans et plus	8 %	2 %	montant en francs correspondant à 6 %
11 ans	8 %	2 %	montant en francs correspondant à 6 %
12 ans	8 %	2 %	montant en francs correspondant à 6 %
13 ans	8 %	2 %	montant en francs correspondant à 6 %
14 ans	8 %	2 %	montant en francs correspondant à 6 %
15 ans	8 %	3 %	montant en francs correspondant à 5 %
16 ans	8 %	3 %	montant en francs correspondant à 5 %
17 ans	8 %	3 %	montant en francs correspondant à 5 %
18 ans	8 %	3 %	montant en francs correspondant à 5 %
19 ans	8 %	3 %	montant en francs correspondant à 5 %
20 ans et plus	8 %	4 %	montant en francs correspondant à 4 %

La prime CCN continuera à évoluer dans le temps en pourcentage du salaire de base (pour la partie incluse dans les grilles).

Par définition, la partie gelée sera figée en francs au moment de la mise en place de la RTT.

↓  
142  
w/c  
TK  
PS

### 3.1.2 - SALAIRES AVEC ANCIENNETE SOGERES (Y COMPRIS DE REPRISE)

Ancienneté Sogeres exclusivement	Ancienneté de reprise	Prime d'ancienneté Sogeres (avant la mise en place RTT en % du salaire de base avant RTT)	Ancienneté* de reprise	Prime d'ancienneté (après mise en place RTT)	
				Prime CCN	Partie gelée = montant gelé en francs
de 0 à < 3 ans	x années	0	y francs	0 %	
3 ans	x années	1 %	y francs	0 %	montant en francs correspondant à 1 % + y francs
4 ans	x années	2 %	y francs	0 %	montant en francs correspondant à 2 % + y francs
5 ans	x années	3 %	y francs	1 %	montant en francs correspondant à 2 % + y francs
6 ans	x années	4 %	y francs	1 %	montant en francs correspondant à 3 % + y francs
7 ans	x années	5 %	y francs	1 %	montant en francs correspondant à 4 % + y francs
8 ans	x années	6 %	y francs	1 %	montant en francs correspondant à 5 % + y francs
9 ans	x années	7 %	y francs	1 %	montant en francs correspondant à 6 % + y francs
10 ans	x années	8 %	y francs	2 %	montant en francs correspondant à 6 % + y francs
11 ans	x années	8 %	y francs	2 %	montant en francs correspondant à 6 % + y francs
12 ans	x années	8 %	y francs	2 %	montant en francs correspondant à 6 % + y francs
13 ans	x années	8 %	y francs	2 %	montant en francs correspondant à 6 % + y francs
14 ans	x années	8 %	y francs	2 %	montant en francs correspondant à 6 % + y francs
15 ans	x années	8 %	y francs	3 %	montant en francs correspondant à 5 % + y francs
16 ans	x années	8 %	y francs	3 %	montant en francs correspondant à 5 % + y francs
17 ans	x années	8 %	y francs	3 %	montant en francs correspondant à 5 % + y francs
18 ans	x années	8 %	y francs	3 %	montant en francs correspondant à 5 % + y francs
19 ans	x années	8 %	y francs	3 %	montant en francs correspondant à 5 % + y francs
20 ans et plus	x années	8 %	y francs	4 %	montant en francs correspondant à 1 % + y francs

\* Appelée prime d'ancienneté de reprise

La prime CCN continuera à évoluer dans le temps en pourcentage du salaire de base (pour la partie incluse dans les grilles).

Par définition, la partie gelée sera figée en francs au moment de la mise en place de la RTT.

W.  
172  
MC AF  
RS

**MODALITES DE RTT SELON  
LE NOMBRE DE JOURS OCTROYÉS**

**FORMULE DE CALCUL**

- Nb jours calendaires	= 365 j	169h/39h/7h80	▶ 7h80 x 227 j =	1770h60
- Week-end (2 x 52)	= - 104 j	152h/35h/7h00	▶ 7h00 x 227 j =	1589h
- Congés payés	= - 25 j	136h50/31h50h/6h30	▶ 6h30 x 227 j =	1430h10
- Jours fériés (moy. sur 5 ans)	= - 9 j			
= Nombre de jours / an travaillés	227 j			

169 H → 151H67		152 H → 136H50		NOMBRE DE JOURS / AN	
HORAIRE JOURNALIER EN		HORAIRE JOURNALIER EN		DE RTT	TRAVAILLES
CENTIEME	MINUTES	CENTIEMES	MINUTES		
7,22	7,13	6,50	6,30	7 J	220 J
7,26	7,15	6,53	6,32	8 J	219 J
7,29	7,17	6,56	6,34	9 J	218 J
7,32	7,19	6,59	6,35	10 J	217 J
7,36	7,21	6,62	6,37	11 J	216 J
7,39	7,23	6,65	6,39	12 J	215 J
7,43	7,26	6,68	6,41	13 J	214 J
7,46	7,28	6,71	6,43	14 J	213 J
7,50	7,30	6,75	6,45	15 J	212 J
7,53	7,32	6,78	6,47	16 J	211 J
7,57	7,34	6,81	6,49	17 J	210 J
7,60	7,36	6,84	6,51	18 J	209 J
7,64	7,38	6,88	6,53	19 J	208 J
7,68	7,41	6,91	6,55	20 J	207 J
7,71	7,43	6,94	6,57	21 J	206 J
7,75	7,43	6,98	6,59	22 J	205 J

W.  
H2  
M/C  
Q.S