ACCORD D'ENTREPRISE EUREST FRANCE

APPLICABLE AU PERSONNEL DE STATUT *MAITRISE*

SOMMAIRE

		Page
ARTICLE 1 :	Champ d'application	1
ARTICLE 2 :	Accès au statut agent de maîtrise	1
ARTICLE 3 :	Droit syndical	2
ARTICLE 4 :	Délégués du personnel	2
ARTICLE 5 :	Comité d'Entreprise	2
ARTICLE 6 :	CHSCT	2
ARTICLE 7 :	Comité de groupe	2
ARTICLE 8 :	Formation des chefs d'établissement à la mission de représentants du personnel	3
ARTICLE 9 :	Engagement	3
ARTICLE 10 :	Sécurité et hygiène	3
ARTICLE 11 :	Période d'essai	4
ARTICLE 12 :	Préavis réciproque et recherche d'emploi des CDI	4
ARTICLE 13 :	Promotion	4
ARTICLE 14 :	Mobilité	5
	Article 14.1 : Mutation	5
	Article 14.2 : Détachement temporaire	5
	Article 14.3 : Mise à disposition	6
	Article 14.4 : Les agents de maîtrise du secteur scolaire	6
ARTICLE 15 :	Indemnité de départ en retraite	6
ARTICLE 16 :	Durée de travail	7
ARTICLE 17 :	Rémunérations	7
ARTICLE 18 :	Avantages en nature	7
ARTICLE 19 :	Utilisation du véhicule personnel	8
ARTICLE 20 :	Prime 13ème mois	8
ARTICLE 21 :	Prime d'ancienneté	9
ARTICLE 22 :	Prime de remplacement du chef d'établissement	9
ARTICLE 23 :	Prime d'activité continue	10
	Article 23.1 : Définition des établissements	10
	Article 23.2 : Salariés concernés	10
	Article 23.3 : Montant de la prime	10
	Article 23.4 : Mutations	11
	Article 23.5 : Révision	11

MN

CM CY

ARTICLE 24 :	Prime de service minimum	11
	Article 24.1 : Etablissements concernés	11
	Article 24.2 : Montant de la prime	11
	Article 24.3 : Révision	11
ARTICLE 25 :	Indemnité de nettoyage	12
	Article 25.1 : Gérants	12
	Article 25.2 : Maîtres d'hôtel	12
ARTICLE 26 :	Prime médaille d'honneur du travail	12
ARTICLE 27 :	Prime de détachement	13
ARTICLE 28 :	Frais de garde	13
ARTICLE 29 :	Prévoyance	13
	Article 29.1 : Compléments Maladie	13
	Article 29.2 : Compléments Accidents du travail	14
	Article 29.3 : Compléments Maternité	15
	Article 29.4 : Décès ou invalidité permanente absolue	15
ARTICLE 30 :	Mutuelle	16
	Article 30.1 : Organisme de prévoyance	16
	Article 30.2 : Participation financière de l'employeur	16
	Article 30.3 : Bénéficiaires	16
	Article 30.4 : Salariés en congés sans solde	17
	Article 30.5 : Salariés en longue maladie	17
ARTICLE 31 :	Retraite	17
ARTICLE 32 :	Congés	17
	Article 32.1 : Congés annuels	17
	Article 32.2 : Congés supplémentaires pour ancienneté	18
	Article 32.3 : Congés supplémentaires pour fractionnement	18
	Article 32.4 : Congés spéciaux	19
ARTICLE 33 :	Ponts	20
ARTICLE 34 :	Rentrée scolaire	21
ARTICLE 35 :	Chaussures de sécurité	21
ARTICLE 36 :	Mesures en faveur des femmes enceintes	21
	Article 36.1 : Réduction de la durée journalière de travail	21
	Article 36.2 : Aménagement du poste de travail	22
	Article 36.3 : Visites prénatales	22
ARTICLE 37 :	Durée, dénonciation, révision	22

MN

CL CG

ACCORD D'ENTREPRISE EUREST FRANCE

APPLICABLE AU PERSONNEL DE STATUT

MAITRISE

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord règle les rapports nés de contrats de travail entre la Société EUREST France et son personnel de statut Maîtrise.

Les dispositions prévues dans cet accord se substituent à celles énoncées pour le même objet dans la Convention Collective nationale pour le personnel de la restauration collective et dans les accords collectifs et usages existant dans la Société EUREST France.

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

Les avantages acquis par le présent accord ne pourront, en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages individuels acquis antérieurement à la date de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le présent accord annule et remplace l'accord d'entreprise du 7 mars 1997 applicable au personnel maîtrise et son avenant n° 1 du 31.07.97.

ARTICLE 2 - ACCES AU STATUT AGENT DE MAITRISE

L'agent de Maîtrise se caractérise par ses qualités humaines et les capacités techniques et professionnelles lui permettant d'assumer, dans les limites de la délégation qu'il a reçue, des responsabilités d'encadrement et d'animation du personnel.

En outre, les salariés exerçant une responsabilité liée à leurs compétences de haute technicité peuvent accéder au statut agent de Maîtrise.

En toute hypothèse, seront agents de Maîtrise les salariés de niveau IV B et V A, l'accès à ce statut étant possible dès le niveau IV A.

MN CY

ARTICLE 3 - DROIT SYNDICAL ET DELEGUES SYNDICAUX

Les conditions d'exercice du droit syndical dans l'entreprise sont régies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La Direction veille au respect de l'article L 412-2 du Code du Travail selon lequel l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peut-être prise en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En plus des dispositions figurant dans le Code du Travail et notamment des articles L 412-1 à L412-21, la Direction a toujours marqué sa détermination sur l'intérêt qu'elle porte aux relations avec les organisations syndicales de salariés.

Les dispositions particulières concernant le droit syndical pour l'ensemble du personnel sont prévues dans l'accord relatif au droit syndical annexé au présent accord.

ARTICLE 4 - DELEGUES DU PERSONNEL

La représentation du personnel au titre des délégués du personnel est organisée dans le cadre de la législation en vigueur par voie de protocole d'accord annexé au présent accord.

ARTICLE 5 - COMITE D'ENTREPRISE

La représentation du personnel au titre du comité d'entreprise est organisée dans le cadre de la législation en vigueur, par voie de protocole d'accord annexé au présent accord.

ARTICLE 6 - CHSCT

La représentation du personnel, au titre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est organisée, dans le cadre de la législation en vigueur, par voie de protocole d'accord annexé au présent accord.

ARTICLE 7 - COMITE DE GROUPE

La Direction s'engage à procéder à l'organisation de la désignation des membres du comité de groupe prévue à l'article L 439-1 et suivants du Code du Travail dans le délai de 3 mois suivant les élections des membres des comités d'établissement et du comité central dans chaque société concernée par cette élection.

HV CY

CH

ARTICLE 8 - FORMATION DES CHEFS D'ETABLISSEMENT A LA MISSION DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Tout responsable d'établissement représentant l'employeur devant les instances représentatives du personnel bénéficie d'une formation spécifique sur le rôle et le fonctionnement de ces instances représentatives du personnel.

ARTICLE 9 - ENGAGEMENT

L'engagement du personnel est soumis aux lois et décrets en vigueur, notamment ceux précisant les conditions particulières de travail des jeunes et des étrangers.

Il sera remis à chaque salarié recruté un double de son contrat de travail précisant :

- l'emploi occupé et sa classification
- la durée du travail
- le salaire de base et les éventuelles primes
- la direction régionale de la première affectation, conformément aux conditions de mobilité géographique en vigueur dans l'entreprise

Il est informé de l'existence de la Convention Collective Nationale, de l'Accord d'Entreprise et du règlement intérieur.

En outre, conformément à l'article L135-7 du code du travail, l'employeur tient un exemplaire des accords collectifs à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Le salarié doit se soumettre à la visite médicale d'embauche.

ARTICLE 10 – SECURITE ET HYGIENE

L'employeur donne des informations et des instructions en matière de sécurité et d'hygiène et remet des documents écrits existant dans l'entreprise et rappelant les règles obligatoires pour le salarié (Exemple : fiches d'hygiène et sécurité ou livret).

Les salariés sont tenus de se soumettre à toutes les règles légales et réglementaires en matière d'hygiène et sécurité applicables à l'entreprise (code du travail, réglementation particulière relative à la restauration et au traitement des denrées alimentaires).

En application de l'article L 230-3 du Code du Travail, conformément aux instructions données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le salarié doit suivre les formations pratiques en matière de sécurité organisées par l'entreprise au moment de l'embauche, au moment du changement de poste ou après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

HV CY

 CD

ARTICLE 11 - PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est fixée à 2 mois pour le personnel Maîtrise. En cas de renouvellement de l'essai, l'accord écrit du salarié est exigé.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté de se séparer, sans observer le préavis d'usage. En cas de rupture au cours de la période d'essai renouvelée, un préavis de 10 jours ouvrables sera observé, sans toutefois remettre en cause le principe selon lequel les parties peuvent rompre le contrat de travail à tout moment durant la période d'essai.

ARTICLE 12 - PREAVIS RECIPROQUE ET RECHERCHE D'EMPLOI DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

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

Moins de 6 mois	*6 mois à 2 ans*	*+ de 2 ans*
1 mois	1 mois	2 mois

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

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

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

ARTICLE 13 - PROMOTION

En cas de vacance de poste, l'employeur fera appel, chaque fois que cela sera possible, aux salariés de la société, ou à défaut, aux salariés du Groupe, possédant les compétences et aptitudes requises éventuellement après un stage de formation appropriée, dans le cadre de la formation continue, après accord des deux parties.

La promotion est confirmée par écrit.

En cas de promotion, l'intéressé pourra être soumis à une période probatoire. Cette période probatoire ne pourra excéder en durée celle de la période d'essai à laquelle aurait été soumis un salarié embauché pour le poste. Durant la période probatoire, le salarié perçoit une prime correspondant au minimum à la différence entre le salaire de base minimum de son ancien niveau de classification et le salaire de base minimum de sa nouvelle classification.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste, ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

HN CY

 CN

ARTICLE 14 - MOBILITE

ARTICLE 14.1 - MUTATION

Par mutation, l'on entend le changement définitif d'affectation selon les conditions suivantes :

Nature de la mutation	Lieu de mutation	Formalités	Délai de réponse	Accords pécuniaires
Mutation pouvant entraîner un déménagement	A l'intérieur d'une même direction	Proposition par courrier recommandé	1 mois	Remboursement de frais de déménagement
	D'une direction à une autre	Proposition par courrier recommandé	1 mois	Remboursement de frais de déménagement
	Dans une autre société du Groupe (SHR, Medirest ou la Sté Chapeau)	Proposition par courrier recommandé	1 mois	Remboursement de frais de déménagement
Mutation n'entraînant pas de déménagement	A l'intérieur d'une même direction	Notification verbale Confirmation écrite	Notifié la veille pour le lendemain	–
	D'une direction à une autre	Proposition par courrier recommandé	48 heures	–
	Dans une autre société du Groupe (SHR ou Medirest ou Sté Chapeau)	Proposition par courrier recommandé	7 jours	–

Les demandes écrites de mutation exprimées par les salariés feront l'objet d'une réponse écrite.

Lors d'une mutation intervenant à l'initiative de l'employeur et qui entraîne un déménagement, les frais s'y rapportant sont pris en charge par l'entreprise après accord du Directeur des Ressources Humaines Régional sur présentation de deux ou trois devis.

ARTICLE 14.2 - DETACHEMENT TEMPORAIRE

Tout salarié peut être appelé, dans l'intérêt du service, à travailler dans un établissement différent de son lieu d'affectation habituel pour une période de courte durée, dans la même fonction.

A l'issue de cette période, le salarié réintègre son lieu d'affectation antérieur.

Le maximum d'une même période de détachement convenu est fixé à 6 jours ouvrables.

Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé.

HN CY

5 CN

Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder 3 par mois ou 7 par trimestre et 25 jours ouvrables par trimestre.

Les dispositions du présent article ne concernent pas les détachements temporaires liés à la fermeture provisoire (totale ou partielle) d'une exploitation, notamment pour cause de congés ou chômage partiel de l'entreprise cliente, ni le personnel dont le contrat de travail comprend une obligation permanente de déplacement.

ARTICLE 14.3 - MISE A DISPOSITION

Par mise à disposition l'on entend l'affectation d'un salarié qui l'accepte par une société (d'origine) au sein d'une autre société (d'accueil) juridiquement distincte.

Le salarié mis à disposition reste lié contractuellement avec la société d'origine et conserve son statut découlant de son contrat de travail et des dispositions conventionnelles applicables à sa société d'origine.

Le salarié doit se conformer aux prescriptions de sécurité et au règlement intérieur, ainsi qu'aux horaires applicables dans la société d'accueil.

La mise à disposition ne doit pas avoir pour résultat de faire appliquer au salarié mis à disposition un statut inférieur à celui qui est en vigueur dans la société d'accueil.

La mise à disposition est confirmée par écrit dans un avenant au contrat de travail qui en précise la durée.

ARTICLE 14.4 – LES AGENTS DE MAITRISE DU SECTEUR SCOLAIRE

Pendant les périodes non travaillées du segment scolaire, les agents de maîtrise concernés seront reclassés dans les établissements des segments entreprise et santé.

ARTICLE 15 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

L'indemnité de départ en retraite versée à tout salarié prenant sa retraite entre 60 et 65 ans est calculée comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise ou de reprise (L 122-12 al.2 ou Avenant n° 3 CCN)

5 ans	0,5 mois de salaire
10 ans	1,5 mois " "
15 ans	2 mois " "
20 ans	3 mois " "
25 ans	4 mois " "

Le salaire à prendre en considération pour l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois.

L'indemnité de départ en retraite est portée à 4 mois de salaire pour un salarié prenant sa retraite entre le 60ème et le 61ème anniversaire et totalisant 20 ans d'ancienneté.

HN CT

6 CN

Les salariés présentant ces conditions d'ancienneté pouvant liquider leur droit à la retraite totale avant l'âge de 60 ans, perçoivent un montant qui ne peut être inférieur à ceux fixés ci-dessus.

ARTICLE 16 – DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail des agents de Maîtrise est de 39 heures par semaine et de 169 heures par mois.

Les agents de maîtrise, dont la rémunération est annualisée, non soumis à un horaire précis en raison des contraintes découlant de l'exercice de leur mission, bénéficient de 4 jours de repos supplémentaires pour toute période calendaire annuelle complète du 01.01 au 31.12 (3 mois de travail effectif ou assimilé = 1 jour, 6 mois de travail effectif ou assimilé = 2 jours, 9 mois de travail effectif ou assimilé = 3 jours, 12 mois de travail effectif ou assimilé = 4 jours).

Par temps de travail assimilé, il faut considérer la maternité, l'accident du travail dans la limite d'une année, les congés annuels, les congés spéciaux, les congés de formation syndicale.

Les négociations sur les 35 heures seront engagées au 1er trimestre 1999.

ARTICLE 17 - REMUNERATIONS

La rémunération des agents de Maîtrise est individualisée et annualisée.

Elle est révisée chaque année en fonction des performances individuelles de chaque agent de maîtrise qui sont appréciées annuellement.

Néanmoins, le taux de révision individuelle annuelle ne peut être inférieur à la moitié du niveau des augmentations générales des employés pour l'année en cours.

En outre, les agents de maîtrise responsables d'un centre de profit bénéficient d'une rémunération variable pouvant représenter jusqu'à un mois de salaire de base. Le montant réel de cette rémunération variable dépend de l'atteinte des objectifs individuels.

Amorcée tout au long de l'année et finalisée en fin d'exercice, au cours d'un entretien avec le responsable hiérarchique, l'analyse des écarts doit permettre de préciser les conditions dans lesquelles les objectifs ont été atteints, dépassés, ou non réalisés.

Les agents de maîtrise effectuant des prestations (cocktails, buffets,....) en-dehors des heures d'ouverture normales de l'établissement (soirées, samedis ou dimanches, jours fériés ...), perçoivent une rémunération supplémentaire à ce titre.

ARTICLE 18 - AVANTAGES EN NATURE

Les agents de maîtrise bénéficient du régime des avantages en nature, nourriture, applicable à l'établissement d'affectation.

MN CY

7 CD

ARTICLE 19 - UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL

Les salariés devant utiliser leur véhicule personnel pour des déplacements occasionnels pendant la journée de travail à la demande de l'employeur bénéficient sur justificatif d'un remboursement de frais de transport sur la base du barème kilométrique en vigueur dans l'entreprise.

Une assurance complémentaire véhicule souscrite par l'entreprise couvre les risques auxquels sont exposés les salariés pendant ces déplacements, sous réserve que les salariés concernés transmettent à l'employeur une photocopie de la carte grise de leur véhicule.

PRIMES

ARTICLE 20 - PRIME 13EME MOIS

A partir du 1er janvier 2000, le 13ème mois, payable sous forme de deux quote-parts :

- 50 % d'un mois de salaire de base brut fin Juin
- 50 % d'un mois de salaire de base brut fin Décembre

est versé au moment du versement de la quote-part considérée (30 Juin ou 31 Décembre), au prorata du temps de présence ou assimilé.

Par temps de présence assimilé, il faut considérer notamment, la maladie avec compléments, la maternité, l'accident du travail dans la limite d'une année, les congés annuels, les congés spéciaux, les congés de formation syndicale...

Les salariés peuvent demander au mois de novembre un acompte sur la quote-part de la prime de 13ème mois versée normalement au mois de décembre.

Le montant de cet acompte ne peut dépasser 50 % de la quote-part du mois de décembre.

La demande de l'acompte doit parvenir au supérieur hiérarchique au plus tard le 15 novembre pour le versement avec la rémunération du mois de novembre.

La prime de 13ème mois se substitue à toute prime de même nature versée annuellement comme prime de fin d'année, de vacances...

Dispositions transitoires 1999

a) Les salariés bénéficiant de la prime de 13ème mois au jour de l'entrée en vigueur du présent accord conservent cet avantage acquis contractuellement, et les conditions de versement de cette prime seront celles décrites ci-dessus dès l'année 1999.

b) Compte tenu des écarts qui peuvent exister entre les niveaux acquis des primes annuelles au moment de l'entrée en vigueur du présent article, la direction et les organisations syndicales signataires conviennent de mettre en place des mesures sociales visant à atténuer ces écarts pendant la période précédant le 1er janvier 2000.

MN CY

 CM

A cette fin, une prime annuelle sera accordée aux salariés des niveaux 4A à 5A dans les conditions suivantes :

- Calendrier et montant

année 1999 : 7.000 F au 1er janvier 1999 payable en deux quote-parts, 1 000 F en juin et 6.000 F en décembre.

Il s'agit d'un montant minimum qui ne remet pas en cause les avantages plus favorables individuellement acquis et les périodicités de versement différentes (exemple : mensuel ou unique en décembre) de ces avantages ne sont pas modifiées.

- Conditions d'attribution

La prime annuelle est versée au prorata du temps de présence ou assimilé, au moment du versement de la quote-part considérée (30 juin ou 31 décembre).

Le temps de présence est apprécié par rapport à l'horaire contractuel mensuel ou annuel dans l'hypothèse d'un contrat annualisé (exemple : temps partiel annualisé...).

Par temps de présence assimilé, il faut considérer notamment, la maladie avec compléments, la maternité, l'accident du travail dans la limite d'une année, les congés annuels, les congés spéciaux, les congés de formation syndicale...

ARTICLE 21 - PRIME D'ANCIENNETE

Les salariés de statut maîtrise, rémunérés selon un salaire fixe, bénéficient d'une prime d'ancienneté versée au prorata du temps de présence, selon les conditions suivantes :

Ancienneté (y compris reprise L 122-12 al. 2 ou avenant n° 3 de la C.C.N.)

- 5 ans	1 %	du salaire de base
- 10 ans	2 %	" "
- 15 ans	3 %	" "
- 20 ans	4 %	" "

La prime d'ancienneté est attribuée au 1er jour du mois au cours duquel le salarié remplit la condition d'ancienneté fixée pour commencer à bénéficier de cette prime ou pour bénéficier d'un taux plus élevé.

ARTICLE 22 - PRIME DE REMPLACEMENT DU CHEF D'ETABLISSEMENT

En cas d'absence du chef d'établissement pour une période d'au moins 10 jours ouvrés, une prime de remplacement est accordée au salarié qui assume ce remplacement en sus de ses responsabilités habituelles.

Par remplacement du chef d'établissement, il faut entendre l'exercice du poste dans l'ensemble de ses composantes, notamment dans les domaines de l'animation d'équipe, les relations commerciales, la gestion courante de l'établissement.

Le montant brut de cette prime représente 10 % du salaire de base mensuel du salarié opérant le remplacement, pour une durée de travail à temps complet.

MN CY

9 CD

Cette prime est versée au prorata du temps de remplacement.

Sont exclus de l'application de cet article les salariés dont les postes, par nature, les amènent à exercer les fonctions de gérant en remplacement du gérant titulaire (gérant stagiaire, gérant adjoint...).

ARTICLE 23 - PRIME D'ACTIVITE CONTINUE

Dans les établissements (unités géographiques distinctes) effectuant un service continu, est attribuée une prime d'activité continue selon les conditions suivantes :

ARTICLE 23.1 - DEFINITION DES ETABLISSEMENTS

Les établissements concernés sont ceux fonctionnant sept jours sur sept :

- dans lesquels sont assurés, dans ces conditions, production et/ou service aux convives,
- dans lesquels par voie de conséquence :
  . le rythme de travail entraîne son exécution par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedis, dimanche et jours fériés,
  . le rythme de jours de repos s'applique selon les dispositions de l'article 10 F alinéa 2 et 3 de la Convention Collective Nationale de la Restauration de Collectivité.

ARTICLE 23.2 - SALARIES CONCERNES

Sont concernés les salariés maîtrise affectés dans ces établissements et qui, subissant ces contraintes particulières de l'exploitation sept jours sur sept, doivent prendre leurs jours de repos par roulement, selon les dispositions de l'article 10 F, alinéa 2 et 3 de la CCN (« Toutefois, dans les établissements autorisés de plein droit à travailler sept jours sur sept, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement aux salariés qui y sont occupés. En tout état de cause, ceux-ci auront droit à quatre jours de repos, successifs ou non, par quatorzaine, et en bénéficiant, à tour de rôle, du repos du dimanche ou des jours fériés et au minimum :

- d'un jour de repos après six jours consécutifs de travail,
- d'un dimanche sur trois,
- de deux fois deux jours de repos accolés par mois civil. »)

ARTICLE 23.3 - MONTANT DE LA PRIME

Le montant de cette prime est fixé à 284,00 F pour un horaire mensuel de 169 h sans préjuger de la durée du travail conventionnelle applicable dans chaque société.

Elle sera portée à 313 F pour 169 heures / mois au 1er janvier 2000

Elle est versée au prorata du temps de travail effectif.

Toutefois, elle ne pourra être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel pour un mois complet de travail.

Elle est prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés annuels.

HN CY

ARTICLE 23.4 - MUTATIONS

Tout salarié muté dans un établissement justifiant le versement de cette prime se la verra attribuée au prorata de son temps de travail dans l'établissement.

Toute mutation vers un établissement ne justifiant pas le versement de cette prime en fera perdre le bénéfice.

ARTICLE 23.5 - REVISION

A partir du 1er janvier 2001, le montant de la prime d'activité continue sera révisé au 1er janvier de chaque année selon un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires « employés » hors minima, intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation annuelle.

Toutefois son montant ne pourra pas être inférieur à celui fixé par la CCN ramené à la durée du travail conventionnelle dans l'entreprise.

ARTICLE 24 – PRIME DE SERVICE MINIMUM

ARTICLE 24.1 – ETABLISSEMENTS CONCERNES

Dans les établissements à activité continue dans lesquels les salariés sont amenés à exercer une activité de restauration, ou de services à caractère hôtelier, au bénéfice de convives dépendants, un service minimum, qui ne saurait remettre en cause le droit de grève, sera en tous cas assuré.

Les personnes dépendantes sont celles qui requièrent une aide pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante, à titre temporaire ou permanent, en raison d'un handicap physique et/ou psychique, dans les établissements hospitaliers (hôpitaux, cliniques et dans les établissements médicalisés).

ARTICLE 24.2 – MONTANT DE LA PRIME

Les salariés concernés qui travaillent dans le secteur à activité continue et qui en subissent les contraintes percevront la prime d'activité continue s'ils sont astreints à l'obligation de service minimum.

Le montant brut de la prime de service minimum est de 130 F pour un horaire mensuel de 169 heures.

Elle sera versée au prorata du temps de travail effectif. Elle ne pourra être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel pour un mois complet de travail.

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent accord conservent les avantages de ces dispositions qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions présentes (par exemple : primes déjà existantes ayant le même objet, attribuées dans des conditions plus favorables et/ou d'un montant plus élevé que ceux prévus par le présent avenant).

Ces primes n'entrent pas dans le calcul du « Revenu Minimum ».

ARTICLE 24.3 - REVISION

Le montant de la prime de service minimum sera révisé au 1er janvier de chaque année selon un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires « employés » hors minima, intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle de l'entreprise.

MN CY

 CN

ARTICLE 25 - INDEMNITE DE NETTOYAGE

ARTICLE 25.1 - GERANT

Le gérant devant porter un uniforme de travail fourni par l'entreprise, bénéficie d'une prime de nettoyage d'un montant de 120 F.

Cette prime est versée au prorata du temps de présence. Elle est revalorisée au 1er janvier de chaque année selon un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires Employés hors planchers, intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle.

ARTICLE 25.2 - MAITRE D'HOTEL

Lorsque l'employeur n'assure pas le nettoyage des vêtements de travail des maîtres d'hôtel et des serveurs(euses) direction, une indemnité de 120 F est accordée aux salariés concernés.

Cette indemnité est revalorisée au 1er janvier de chaque année selon le pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires employé hors minima intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle.

ARTICLE 26 - PRIME MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

La médaille d'honneur du travail, décernée aux salariés par arrêté préfectoral, donne lieu au versement d'une gratification exceptionnelle selon le barème suivant :

20 ans	médaille d'argent	1.800 F
30 ans	médaille de vermeil	2.400 F
38 ans	médaille d'or	3.600 F
43 ans	médaille grand or	6.000 F

Prise en charge de la médaille

L'employeur prend en charge le coût de la médaille d'honneur du travail ainsi que de l'écrin.

Conditions d'attribution de la gratification

La gratification est versée aux salariés justifiant d'une ancienneté dans les sociétés du Groupe, au moins égale à la moitié des années de services effectifs nécessaires pour l'attribution de chaque grade, à la condition que la médaille soit attribuée par l'administration.

Les salariés bénéficient de cette mesure lorsqu'ils atteignent l'ancienneté totale et l'ancienneté de Groupe requises, aux conditions de n'avoir pas déjà demandé et obtenu la médaille pour le grade considéré auparavant, les gratifications ne pouvant avoir un effet cumulatif simultané d'une part, et ne pouvant être attribuées dans un délai maximum de deux ans à compter de la date d'ouverture de droit à la médaille, d'autre part.

HN CY

ARTICLE 27 - PRIME DE DETACHEMENT

Tout salarié détaché temporairement selon les conditions de l'article 14.2 du présent accord est remboursé de ses frais de transport supplémentaires éventuels sur une base convenue à l'avance. En outre, il reçoit une prime exceptionnelle de détachement temporaire fixé à 24 francs par jour travaillé de détachement, le montant étant révisé au 1er janvier de chaque année, sur la base de l'évolution générale des salaires des employés constatée pour l'exercice précédent.

Les dispositions du présent article ne concernent pas les détachements temporaires liés à la fermeture provisoire (totale ou partielle) d'une exploitation, notamment pour cause de congés ou chômage partiel de l'entreprise cliente, ni le personnel dont le contrat de travail comprend une obligation permanente de déplacement.

ARTICLE 28 - FRAIS DE GARDE

Les salariés élevant seul leur enfant peuvent bénéficier d'une allocation pour frais de garde, s'ils ont un an de présence dans la société. Cette allocation de 236 F mensuels est versée jusqu'à l'entrée à l'école maternelle et est revalorisée au 1er Janvier de chaque année d'un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires hors minima intervenue au titre de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise.

ARTICLE 29 - PREVOYANCE

ARTICLE 29.1 - COMPLEMENTS MALADIE

Conformément aux articles L 321-4 et R 323-4 du Code de la Sécurité Sociale, le gain journalier servant de base de calcul de l'indemnité journalière est déterminé en fonction du 1/90 du montant des trois dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail.

En conséquence, l'absence d'un salarié de statut Maîtrise résultant d'une maladie dûment constatée et prise en charge comme telle par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, ouvre droit, sur présentation du décompte de la Sécurité Sociale, aux compléments de salaire versés par l'employeur selon le tableau ci-après :

Ancienneté au 1er jour de l'arrêt de travail	Période d'arrêt	Indemnités versées par la Sécurité Sociale dans la limite du plafond de Sécurité Sociale **(1)**	TOTAL NET **(2) (3)**
Entre 1 an et - 3 ans	4e au 180e jour	50 %	90 %
Entre 3 ans et - 5 ans	1er au 180e jour	50 %	100 %
A partir de 5 ans	1er au 240e jour	50 %	100 %

(1) Le montant des prestations versées par la Sécurité Sociale peut être diminué en cas d'hospitalisation à la charge de la caisse, et majoré à compter du 31e jour d'arrêt pour les assurés ayant 3 personnes ou plus à charge.

(2) Salaire de base + A.N. + Prime d'ancienneté + Primes fixes.

(3) Ce montant net est garanti par l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord compte tenu des prélèvements sociaux tant sur l'indemnité journalière de Sécurité Sociale que sur les compléments de salaire versés par l'employeur existant à cette date.

Toute modification ultérieure de ces prélèvements sociaux modifiera le montant net sans entraîner des changements sur le montant brut. En tout état de cause les compléments bruts versés par l'employeur ne pourront être inférieurs à 20 % du 4e au 180e jour pour les salariés ayants 1 à 3 ans d'ancienneté, à 20 % du 4e au 7e jour et à 40 % du 8e au 180e jour pour les salariés ayants entre 3 et 5 ans d'ancienneté, à 20 % du 1er au 7e jour et à 40 % du 8e au 240e jour pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

En aucun cas l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence.

Si un salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement du complément de salaire que dans la limite du nombre de jours restant après déduction du nombre de jours déjà indemnisés des 180 jours (ou des 240 jours lorsqu'il compte plus de 5 ans d'ancienneté). Dans ce cas, le taux de complément de salaire à appliquer pour la nouvelle absence suivra le calendrier de période d'arrêt depuis le premier arrêt au cours des 12 derniers mois. Le délai de carence de 3 jours pour la maladie est respecté à chaque arrêt, sauf pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté.

ARTICLE 29.2 - COMPLEMENTS ACCIDENT DU TRAVAIL

Conformément aux articles R 433-3 à 5 du Code de la Sécurité Sociale, l'indemnité journalière est calculée à partir du salaire de référence dans la limite de 0,834 % du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale.

Le salaire journalier de base est fixé à 1/90 du salaire de référence.

En conséquence, l'absence du salarié de statut Maîtrise résultant d'un accident du travail ou d'un accident de trajet reconnu par la Sécurité Sociale comme accident du travail, ouvre droit au versement, sur présentation du décompte de la Sécurité Sociale, des compléments ci-après :

Ancienneté au 1er jour de l'arrêt de travail	Période d'arrêt	TOTAL NET (indemnités de S. Sociale et les compléments de l'employeur)
Entre 6 mois et - 1 an	1er au 180e jour	90 %
1 an et - 3 ans	1er au 180e jour	100 %
A partir de 3 ans	1er au 240e jour	100 %

MN CY

 CD

Dans l'application du tableau ci-dessus, l'intéressé ne pourra recevoir, en aucun cas, une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence.

ARTICLE 29.3 - COMPLEMENTS MATERNITE

L'absence de la salariée de statut Maîtrise résultant de la maternité ouvre droit au versement, sur présentation du décompte de la Sécurité Sociale, des compléments ci-après :

Période d'arrêt	Indemnités versées par la Sécurité Sociale	TOTAL NET (indemnités de S. Sociale et les compléments de l'employeur)	
		Ancienneté requise au jour de l'arrêt	
du 1er jour à la fin du congé de maternité	Gain journalier de base net dans la limite du plafond net de sécurité Sociale	1 an	100 %

ARTICLE 29.4 – DECES - INCAPACITE/INVALIDITE

Pour garantir les risques décès et invalidité, l'employeur souscrit un contrat de prévoyance collective à adhésion obligatoire, auprès d'un assureur.

Décès

En cas de décès (hors exclusions légales) de l'agent de maîtrise, son ou ses bénéficiaires percevront de l'assureur un capital.

Ce capital est fonction du traitement de base déclaré à l'assureur et de la situation de famille de l'assuré (selon définition contractuelle).

Un capital est versé au salarié en cas de décès de son conjoint.

Une notice d'information détaillée sera remise au salarié après établissement et prise d'effet du contrat d'assurance.

Incapacité-Invalidité

En cas d'arrêt total de travail de l'agent de maîtrise, à compter du 1er janvier 1999, consécutif à une maladie ou un accident, après une franchise de 180 ou 240 jours en fonction de l'ancienneté et indemnisé par la sécurité sociale, l'assureur garantit le versement d'une indemnité journalière permettant de compléter les prestations de sécurité sociale à hauteur d'un pourcentage du traitement annuel de base déclaré à l'assureur.

En aucun cas, le salarié en arrêt ne pourra percevoir plus que 100 % de son salaire net d'activité indexé.

Sur l'ensemble de ces garanties, une note d'information détaillée sera remise au salarié après établissement et prise d'effet du contrat d'assurance.

HN CY

CN

Taux de cotisation :

Part Patronale	Part Salariale	TOTAL
0,28 %	0,28 %	0,56 %

Bénéficiaires

Ces garanties décès-invalidité/incapacité s'appliquent au personnel Eurest France et au personnel transféré dans d'autres sociétés issues du rapprochement entre Eurest France et SHR existantes ou à venir.

ARTICLE 30 - MUTUELLE

ARTICLE 30.1 - ORGANISME DE PREVOYANCE

Les parties conviennent de confier la couverture frais de santé (frais médicaux et hospitalisation) des salariés de statut agent de maîtrise à un organisme de prévoyance unique en régime obligatoire.

ARTICLE 30.2 - PARTICIPATION FINANCIERE DE L'EMPLOYEUR

Le régime mis en place comporte quatre options :

Pour l'année 1999

L'employeur s'engage à prendre en charge le montant suivant de la cotisation :

OPTION	1	2	3	4
Isolé	25 F	26 F	40 F	50 F
Famille	62 F	67 F	100 F	105 F

Pour l'année 2000

La part de l'employeur sera portée à :

OPTION	1	2	3	4
Isolé	49 F	51 F	79 F	94 F
Famille	121 F	131 F	192 F	232 F

Les salariés adhérant au régime frais de santé en 1998 et présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur du présent accord bénéficieront dès 1999 de la part patronale prévue pour l'année 2000.

ARTICLE 30.3 - BENEFICIAIRES

Cette garantie s'applique au personnel Eurest France et au personnel transféré dans d'autres sociétés issues du rapprochement entre Eurest France et SHR existantes ou à venir.

Sont bénéficiaires de cette mutuelle unique tous les salariés ayant un contrat à durée indéterminée sans condition de durée de présence dans l'entreprise.

MN

Conformément à l'article 44 de l'Accord Interprofessionnel du 24 mars 1990, la mise en oeuvre d'une protection des salariés sous contrat à durée déterminée doit être définie par les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel.

ARTICLE 30.4 - SALARIES EN CONGES SANS SOLDE

Les salariés bénéficiant d'un congé sans solde peuvent demander par écrit la suspension du bénéfice de la mutuelle pendant la période du congé sans solde.

A défaut d'une demande préalable au congé sans solde, l'agent de maîtrise prendra en charge la globalité du prix de la mutuelle, à savoir la part salariale et la part patronale. L'employeur rappelera au salarié cette obligation de payer la totatlité de la cotisation à l'occasion de sa réponse par laquelle il accorde le congé sans solde.

ARTICLE 30.5 - SALARIES EN LONGUE MALADIE

Les salariés en longue maladie au-delà des garanties prévues aux articles 28-1 et 28-2 du présent accord (180 et 240 jours) bénéficient de la prise en charge financière de la totalité de la cotisation à la mutuelle.

Cette prise en charge cesse à la date de résiliation du contrat de travail et/ou du contrat d'assurance.

ARTICLE 31 - RETRAITE

Les salariés maîtrises bénéficient d'un régime de retraite complémentaire dans les conditions suivantes : régime ARRCO

La cotisation est fixée comme suit :

Assiette	Employeur	salarié	Total
Totalité du salaire	4, 5 %	3 %	7,5 %

ARTICLE 32 - CONGES

ARTICLE 32.1 – CONGES ANNUELS

Les droits aux congés annuels sont déterminés par la législation et la réglementation en vigueur.

L'organisation des départs en congés annuels devra se faire à partir du 1er janvier de chaque année et les dates en seront définitivement fixées au plus tard le 30 avril.

Pour le congé principal, les intéressés devront être prévenus par écrit (affichage) au moins 2 mois à l'avance de la date prévue pour leur départ en congé. Pour les congés à prendre en juillet et août, les dates de départ devront être fixées au plus tard le 30 mars.

Toutefois, si le restaurant ferme, le personnel devra prendre ses congés au moment de la fermeture.

En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé, par écrit, (affichage) par l'employeur en fonction des nécessités du service, mais il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des besoins particuliers des intéressés et de leur famille.

Les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Mais ils ne pourront exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils bénéficieront en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail effectif, ou assimilé par la loi, au cours de la période de référence.

ARTICLE 32.2 - CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

Le congé principal peut être augmenté dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrés pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté totale (y compris ancienneté de reprise) dans la société.
- 3 jours ouvrés pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté totale (y compris ancienneté de reprise) dans la société.

Le droit à des congés supplémentaires pour ancienneté est ouvert au jour anniversaire de l'ancienneté requise (10 ou 25 ans).

ARTICLE 32.3 - CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR LE FRACTIONNEMENT

Conformément à l'article L 223-8 du Code du Travail, il est attribué au salarié :

- 2 jours ouvrés de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 5 jours ouvrés,
- 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque la durée du congé pris en-dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est comprise entre 3 et 4 jours ouvrés.

Seul le congé principal (20 jours ouvrés pour une année complète) ouvre droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement.

ARTICLE 32.4 - CONGES SPECIAUX

Evénements familiaux donnant droit à l'attribution de congés spéciaux n'entraînant pas de modification de la rémunération	Nombre de jours ouvrés accordés	
	Sans condition d'ancienneté *	Après 6 mois de présence *
• Décès du conjoint ou d'un enfant	4	
• Décès des parents, beaux-parents, grands-parents	2	
• Décès des frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs, gendres, brus, petits-enfants	1	
• Appel de préparation à la défense (salarié de 16 à 25 ans)	1	
• Mariage de l'agent	5	
• Mariage d'un enfant	2	
• Naissance ou adoption (congé père de famille)	3	
• Maladie grave du conjoint exigeant une présence continue auprès du malade.		5 jours
• Maladie grave d'un enfant à charge (0 à 15 ans) exigeant une présence continue auprès du malade		5 jours + 5 jours au maximum en cas d'hospitalisation de l'enfant
• Enfant handicapé (l'enfant doit être titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du Code de la Famille et d'Aide Sociale, le handicap de l'enfant doit être reconnu par la C.D.E.S. pour les handicapés mineurs et par la COTOREP pour les handicapés adultes) Ce congé supplémentaire doit permettre au parent de conduire son enfant handicapé à des examens médicaux ou/à des rendez-vous administratifs obligatoires compte tenu de l'état physique de celui-ci	2	
• Visite de contrôle médical dans le cadre d'une maladie grave du salarié, déclarée comme telle par la S.S. et après un contrôle éventuel du Service Social de l'entreprise	2	
• Déménagement du fait de l'employeur	1	

* au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

MN CY

Délais de route

Aux congés spéciaux s'ajoutent des délais de route, comme indiqué ci-après, lorsque l'événement a lieu :

entre	50 et 250 km du lieu de travail	:	1/2 journée
entre	250 et 500 km du lieu de travail	:	1 journée
entre	500 et 700 km du lieu de travail	:	1 journée 1/2
à plus de	750 km du lieu de travail	:	2 journées

Ces délais de route sont rémunérés après 6 mois de présence.

Ces congés spéciaux sont à prendre au moment des événements en cause.

ARTICLE 33 - PONTS

Un jour férié peut donner l'occasion dans l'entreprise cliente d'observer «un pont » entraînant le chômage d'un jour ouvré précédant ou suivant le jour férié.

Dans ce cas, la société Eurest France applique les règle suivantes :

a) Si l'entreprise cliente accorde une journée de repos supplémentaire à ses salariés, sans perte de rémunération, les salariés Eurest France se voient appliquer les mêmes règles.

b) Si l'entreprise cliente accorde une journée de repos à ses salariés, décomptée sur les congés annuels, les salariés Eurest France se voient appliquer les mêmes règles.

c) Si l'entreprise cliente accorde une journée de repos à ses salariés, sans perte de rémunération, mais avec récupération du temps de travail ultérieurement, et quelle que soit la forme de la récupération :

- si l'organisation de la récupération permet à Eurest France de faire récupérer à ses propres salariés (récupération ultérieure sur 1 jour habituellement non travaillé, par exemple), les salariés Eurest France se voient appliquer les mêmes règles.

- si l'organisation de la récupération ne permet pas à Eurest France de faire récupérer à ses propres salariés (récupération répartie entre plusieurs jours ouvrés par exemple), les salariés d'Eurest France sont, pour la durée du pont, et selon l'ordre qui suit :

. soit reclassés dans un autre établissement si cela s'avère possible,

. soit affectés à des tâches de nettoyage dans leur établissement,

. ou bien, à leur demande uniquement, placés en position de congés annuels.

d) S'il s'agit d'un restaurant interentreprises (RIE) ou d'un restaurant interadministrations (RIA) et si l'une des entreprises clientes n'observe pas le pont entraînant l'ouverture du restaurant, le personnel travaillera normalement.

MN CL

ARTICLE 34 - RENTREE SCOLAIRE

Les salariés, travaillant à temps complet, ayant un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans à charge, peuvent bénéficier d'une mesure d'assouplissement des horaires de travail pour le premier jour de la rentrée, au début de l'année scolaire, à la date de reprise des cours fixée par le Ministère de l'Education Nationale.

Cet assouplissement se traduit par une prise de service retardée, sans diminution de salaire ni récupération, d'une durée maximum de trois heures par rapport à l'heure habituelle de prise de service.

Conformément à l'article L 212-4-2 du Code du Travail, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet au prorata de leur durée du travail.

ARTICLE 35 - CHAUSSURES DE SECURITE

Une paire de chaussures de sécurité, modèle « hommes », est mise gratuitement à la disposition des salariés travaillant en cuisine.

La société Eurest France fournit gratuitement un modèle « femmes » d'article chaussant (sabots ou chaussures) répondant aux normes de sécurité requises (protection du pied et antidérapant) et aux critères d'esthétique dégagés par un échantillon test de salariées.

Le renouvellement de ces chaussures ou sabots est assuré par chaque responsable d'unité, sur présentation des anciens articles usagés.

Un modèle de chaussures de sécurité particulier, faisant partie intégrante de l'uniforme, est mis à disposition des gérants(es) sous des conditions identiques.

ARTICLE 36 - MESURES EN FAVEUR DES FEMMES ENCEINTES

ARTICLE 36.1 - REDUCTION DE LA DUREE JOURNALIERE DE TRAVAIL

Après 4 mois et demi de grossesse attestée par un certificat médical fourni à l'employeur, et jusqu'au départ en congé maternité, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de 30 minutes de la durée journalière de travail à temps plein.

Les salariées ayant contractuellement une durée journalière de travail inférieure à 7,80 h bénéficient d'une réduction calculée au prorata de leur temps de travail initial, sans que cette réduction puisse être inférieure à 15 minutes par jour.

La réduction du temps journalier de travail peut intervenir soit à la prise soit en fin de service, en accord avec le supérieur hiérarchique. Elle ne pourra entraîner aucune baisse de salaire.

MN

ARTICLE 36.2 - AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

La salariée ayant fourni à l'employeur un certificat de grossesse peut bénéficier, dans le respect de l'article L 122-25-1 du Code du Travail, de l'aménagement de son poste de travail.

Cet aménagement intervient :

- soit d'un commun accord entre l'employeur et la salariée,

- soit en raison de l'avis du médecin traitant et sur décision du médecin du travail.

ARTICLE 36.3 – VISITES PRENATALES

Conformément à l'article L 122-25-3 du Code de Travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pendant sa journée de travail pour se rendre aux examens médicaux obligatoires qui sont au nombre de sept pour une grossesse évoluant jusqu'à son terme.

Le premier examen médical prénatal doit avoir lieu avant la fin du troisième mois de grossesse. Les autres examens doivent avoir une périodicité mensuelle à partir du premier jour du quatrième mois et jusqu'à l'accouchement.

Cette autorisation d'absence s'apprécie en fonction de l'heure de convocation à la visite médicale et des temps de trajet nécessaires pour s'y rendre. La salariée apporte tout justificatif nécessaire.

ARTICLE 37 - DUREE, DENONCIATION, REVISION

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 1999 pour une durée indéterminée.

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

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

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.

MN CY CD

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.

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

- deux représentants membres de la Société, par syndicat des salariés signataire
- un nombre égal de représentants de l'employeur.

HN CY

 CN