

ACCORD RTT EUREST FRANCE

Applicable au Personnel de Statut Maîtrise

Dans le cadre des lois relatives à la réduction du temps de travail, la direction a rencontré les organisations syndicales dans le but de négocier et signer un accord.

Cet accord a pour objet de définir les conditions de réduction du temps de travail applicables au personnel de statut Maîtrise. Il s'inscrit dans le cadre de l'accord relatif à la mise en place de réduction du temps de travail dans la branche restauration de collectivité et en améliore les dispositions.

Cette démarche contractuelle vise à satisfaire cinq objectifs :

- Permettre aux salariés de réduire leur temps de travail afin d'améliorer leurs conditions de travail et favoriser le développement de projets personnels.
- Repenser l'organisation actuelle du travail afin d'améliorer et d'optimiser les tâches de chacun. Des contrats de service seront ainsi mis en place au sein de chaque direction régionale. Ces contrats de service auront pour but de rechercher des modes d'organisation adaptés aux nouveaux horaires de travail.
- Minimiser l'impact économique du passage aux 35 heures des salariés des entreprises clientes.
- Améliorer les conditions de travail des salariés à temps partiel.
- Création d'emplois : Création d'une équipe de soutien aux responsables d'établissement, correspondant à au moins 20 embauches.

LH TB
DP CY
1

ARTICLE 5 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES	5
ARTICLE 6 – SALARIES NE TRAVAILLANT PAS UNE SEMAINE COMPLETE	6
ARTICLE 7 - SALARIES A TEMPS PARTIEL	6
ARTICLE 7.1 - Rémunération des salariés à temps partiel.....	7
ARTICLE 7.2 - Limitation des coupures quotidiennes	7
ARTICLE 7.3 - Les heures complémentaires.....	7
ARTICLE 7.4 - Transformation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel	7
ARTICLE 7.5 - Transformation définitive de la durée du travail.....	7
ARTICLE 7.6 - Le temps partiel annualisé	8
ARTICLE 7.7 - Le passage à temps partiel	8
ARTICLE 8 - LES JOURS RTT	8
ARTICLE 8.1 - Nombre de jours RTT	8
ARTICLE 8.2 - Acquisition des jours RTT	8
ARTICLE 8.3 - Utilisation des jours RTT.....	9
ARTICLE 8.4 - Paiement des jours RTT	9
ARTICLE 9 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS	9
ARTICLE 9.1 - Les bénéficiaires.....	9
ARTICLE 9.2 - Utilisation du CET	9
ARTICLE 9.3 - Alimentation du CET	10
ARTICLE 9.4 - Durée du CET	10
ARTICLE 9.5 - Indemnisation du CET	10
ARTICLE 10 - REMUNERATION	10
ARTICLE 11 - PRIMES CONVENTIONNELLES	11
ARTICLE 12 - LA MODULATION	11
ARTICLE 12.1 - Organisation	11
ARTICLE 12.2 - Lissage de la rémunération	12
ARTICLE 13 - ORGANISATION DU TRAVAIL	12
ARTICLE 14 - MODALITES D'APPLICATION DE LA RTT	13
ARTICLE 15 - COMITE DE SUIVI	13
ARTICLE 16 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	14

L.H. cy
DP 2 TB

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION :

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des salariés de statut maîtrise travaillant au sein du segment entreprise et administration et du segment Santé Social, dans l'entité dénommée EUREST FRANCE.

Les dispositions du présent accord ont vocation à être étendues aux salariés de SCOLAREST travaillant sur le segment entreprise et administration.

La durée d'activité des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat d'alternance doivent comporter un certain nombre d'heures de formation pratique et théorique. La réduction du temps de travail leur sera appliquée dans les limites ainsi fixées.

Sont exclus du champ d'application de l'accord les salariés dont l'horaire est déjà réduit au plus à 35 heures en application d'un accord particulier, ainsi que les salariés en préretraite progressive.

Le présent accord annule et remplace les articles suivants de l'accord d'entreprise du 8 décembre 1998 :

- Article 16 relatif à la durée du travail.
- Article 33 sur les ponts.

Est modifié :

- Article 36.1 : réduction de la durée journalière du travail : alinéa 2
Les salariés ayant contractuellement une durée journalière de travail inférieure à celle d'un salarié à temps complet, 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.

ARTICLE 2 - MODALITE :

La réduction d'horaire est une combinaison de deux formules ;

- ↘ pour partie une réduction sous la forme de jours de repos supplémentaires et
- ↘ pour partie une diminution de l'horaire proprement dit (quotidien ou hebdomadaire).

L'annualisation permet d'abaisser le temps de travail à 35 heures sur une période de douze mois consécutifs.

ARTICLE 3 - DUREE DU TRAVAIL :

ARTICLE 3.1 - Durée du travail effectif :

En application de l'article 4 bis de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 :

« la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »

Ainsi, les temps consacrés aux repas restent exclus du temps de travail effectif.

DP LHeY
3 TB

Les changements de tenue de travail à l'intérieur des périodes de travail seront considérés comme du travail effectif. Pour ce qui concerne le temps passé à l'habillage à la prise de service, et au déshabillage à la fin de service, les parties conviennent qu'elles s'en remettent aux dispositions de la loi Aubry II et à celles de l'accord de branche.

ARTICLE 3.2 - Repos quotidien :

En application de l'article L. 220-1 du Code du Travail «tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives ». Il peut être dérogé à cette disposition en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

En cas de nécessité de dérogation exceptionnelle pour des raisons liées aux services le délai de prévenance est fixé à 7 jours et l'avis du Comité d'établissement et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel sera requis sauf délai plus court imposé par le client. Chaque heure dérogatoire donnera droit à une compensation sous la forme de droit à des heures de repos supplémentaires (2 heures de repos supplémentaires par heure de repos quotidien réduit). Cette dérogation ne pourra avoir pour conséquence de réduire la durée du repos quotidien en deçà de neuf heures.

ARTICLE 3.3 - Temps de pause :

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause minimale de vingt minutes. Le temps consacré au repas (30 minutes) est alors considéré comme temps de pause.

Les usages en matière de temps de pause ne sont pas remis en cause par ce présent accord.

ARTICLE 4 - HORAIRE ANNUEL COLLECTIF DE TRAVAIL EFFECTIF :

Il est convenu, afin de tenir compte des multiples organisations de nos clients, que cette durée annuelle de travail effectif ainsi définie soit la seule référence permettant une adaptation aux horaires d'ouverture multiples.

ARTICLE 4.1 - Calcul de la durée annuelle de travail effectif :

La durée du travail effectif annuel calculée selon les modalités de calculs suivantes est désormais fixée à : **1 596 heures par an.**

Nombre de jours non travaillés dans l'année =	104 repos
	+ 8 fériés
	+ 25 congés payés
	137 jours

Nombre de jours travaillés dans l'année	= 365 - 137	= 228 jours
---	-------------	--------------------

Nombre de semaines travaillées dans l'année	= 228 / 5	= 45,6 semaines
---	-----------	------------------------

Durée annuelle de travail	= 45,60 X 35	= 1 596 heures
---------------------------	--------------	-----------------------

L'horaire de l'ensemble des salariés à temps plein est donc fixé à 1 596 heures par an. Ce volume d'heures est une moyenne calculée sur 12 mois consécutifs (du 1 juin au 31 mai).

LHCY
DP 4 TB

ARTICLE 4.2 - Octroi de jours de repos :

Le calcul de ce nouvel horaire collectif est obtenu par multiplication du nombre de jours de travail dans l'année par l'horaire de travail journalier fixé à 7 heures. L'octroi de jours de repos supplémentaires vient abaisser le nombre de semaines travaillées sur l'année et augmenter le nombre d'heures de travail journalier.

Les 16 jours de repos supplémentaires calculés sur une base de la durée de travail lissée à l'année (7 heures) abaisse le nombre de jours de travail effectif annuel à 212 jours.

Nombre de jour ainsi travaillé	= 228 jours travaillés – 16 jours RTT ↘ 212 jours de travail effectif
Nombre de semaines travaillées	= 212 / 5 = 42,40 semaines
Durée hebdomadaire du travail	= 1 596 / 42,40 = 37,64 heures par semaine arrondies à 37,60 heures
Durée journalière de travail	= 37,60 / 5 = 7,52 heures par jour ↘ 7 heures et 31 minutes par jour

La conséquence de cette RTT prise pour partie sous la forme de journées supplémentaires implique que l'horaire d'une semaine de travail effectif soit fixé à 37,60 heures. Afin de garantir une rémunération équivalente tous les mois la rémunération est lissée, chaque jour de travail étant calculé sur la base de 7 heures.

ARTICLE 4.3 - Réduction d'horaire collectif :

A compter du 1^{er} janvier 2000, l'horaire collectif de travail est de 35 heures en moyenne sur l'année par l'octroi de jours de repos supplémentaires et par une diminution des heures de travail. L'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de l'accord est concerné.

Le pourcentage de réduction du temps de travail va toutefois être différent compte tenu de la coexistence de deux horaires de référence temps plein : 169 heures et 160 heures. Dans le premier cas la réduction est de 10,25 % et dans le second de 5,2 %.

ARTICLE 5 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené à 80 heures par an.

Le recours aux heures supplémentaires doit être exceptionnel l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel devant être privilégiée en cas de surcroît d'activité. La réalisation d'heures supplémentaires est subordonnée à la demande du responsable hiérarchique. EUREST FRANCE s'engage à limiter les cas de recours aux heures supplémentaires et à faire en sorte que la charge de travail de chacun soit en adéquation avec l'horaire de travail défini.

Avec l'accord du salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en partie ou en totalité par un repos compensateur qui est attribué conformément aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du Travail :

Les heures effectuées au delà de 39 heures par semaine sont majorées :

- 125 % pour les huit premières heures
- 150 % pour les heures suivantes

auxquels s'ajoutent au titre du repos compensateur 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures.

DP L.H. 5 CY TB

Le repos peut être pris par journée entière ou par demi journée. Il ne peut être accolé au congé annuel principal sauf accord entre l'employeur et le salarié. L'absence de demande par le salarié ne peut entraîner la perte de ce droit l'employeur est tenu de lui demander de les prendre dans un délai maximum d'un an.

ARTICLE 6 - SALARIES NE TRAVAILLANT PAS UNE SEMAINE COMPLETE :

Il est convenu d'appliquer à ces salariés la même modalité de réduction du temps de travail.

Dans un souci d'équité, il convient de prorater le nombre de jours RTT acquis en instaurant la règle d'équivalence suivante :

Nombre de Jours Travaillés dans la Semaine	Nombre de Jours RTT
5	16
4	13
3	10
2	7
1	4

ARTICLE 7 - SALARIES A TEMPS PARTIEL :

Sont considérés comme étant à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée conventionnelle du travail.

La société garantit aux salariés à temps partiel, un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté, en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle. Ces mêmes dispositions sont retenues en matière d'égalité professionnelle homme/femme.

Afin de faire bénéficier les salariés à temps partiels des mesures de réduction du temps de travail il est convenu qu'ils soient compris dans le champ d'application de l'accord. Le pourcentage de réduction de leur durée du travail sera équivalent à celui des salariés à temps complet. Il convient de leur appliquer le taux de réduction obtenu dans l'article 4-3 déterminé par référence au temps plein (169 heures ou 160 heures).

L'application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel ne saurait toutefois avoir pour effet de faire passer les horaires de travail en dessous des minima précédemment fixés (17 heures par semaine ou 800 heures par an).

Afin que le temps partiel soit véritablement un choix de vie, EUREST FRANCE s'engage à conclure principalement des contrats de travail d'une durée hebdomadaire de 20 heures et plus. La direction prend l'engagement de ramener dès le 1^{er} Janvier 2000 la durée hebdomadaire minimale du travail des temps partiels à 18 heures. Ce minima sera porté à 19 heures au 1^{er} Janvier 2001 et à 20 heures au 1^{er} Janvier 2002.

A l'issue de la première réunion du comité de suivi à la fin du premier semestre 2000, à partir du premier bilan effectué notamment sur la hausse des durées minimales horaires des salariés à temps partiel, la société EUREST France s'engage à examiner les conséquences économiques et sociales d'un passage à un seuil minimal de 22 heures .

Les salariés présents au moment de l'entrée en vigueur de l'accord et qui ont un contrat de travail inférieur ou égal à 22 heures devront manifester leur volonté de bénéficier d'une réduction d'horaires.

LHB
6
DP CY

Les salariés désirant travailler avec un horaire hebdomadaire inférieur à 20 heures pourront le faire s'ils en expriment le souhait.

ARTICLE 7.1 - Rémunération des salariés à temps partiel :

Les salariés bénéficiant d'un complément de salaire à hauteur de cinq pour cent voient leur prime intégrée au salaire de base.

ARTICLE 7.2 - Limitation des coupures quotidiennes :

EUREST FRANCE s'engage à limiter les coupures à une seule coupure par jour d'une durée inférieure ou égale à deux heures.

Dans les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, la durée de la coupure journalière pourra dépasser deux heures. Afin de compenser l'interruption supérieure à deux heures, le salarié affecté de manière permanente bénéficiera d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures ou d'une augmentation de son horaire hebdomadaire si son contrat a été conclu initialement entre 25 et 28 heures.

La durée de la coupure n'est pas considérée comme du temps de travail effectif et n'est pas rémunérée.

ARTICLE 7.3 - Les heures complémentaires :

Le nombre d'heures complémentaires possible est égal à un quart de la durée du travail prévue au contrat.

L'employeur s'engage à prévenir le salarié au moins une semaine à l'avance en cas de recours à des heures complémentaires ou de modifications d'horaires.

Le salarié est libre d'accepter ou de refuser ces modifications temporaires en faisant connaître sa réponse dans les 48 heures.

ARTICLE 7.4 - Transformation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel :

Les remplacements des salariés absents temporairement ou les surcroûts exceptionnels d'activité doivent être pourvus en priorité par les salariés à temps partiel déjà en poste.

La durée du travail du salarié peut ainsi être portée à temps complet par avenant au contrat de travail initial, sans que ces heures effectuées en plus n'entrent dans le calcul des heures complémentaires prévues dans le contrat originel.

ARTICLE 7.5 - Transformation définitive de la durée du travail :

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ainsi que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, ont priorité pour l'occupation d'un emploi réclamant la même compétence et ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Ils devront présenter leur demande par écrit au DRH de la Direction Régionale dont ils dépendent. Une réponse motivée leur sera faite dans un délai de quinze jours.

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

LH TB
DD CY

ARTICLE 7.6 - Le temps partiel annualisé :

La société EUREST FRANCE souhaite que ce mode d'organisation corresponde à un choix de vie et qu'il favorise l'embauche de proximité. A cette fin, le temps partiel annualisé se fera sur la base du volontariat et un avenant au contrat formalisera l'accord entre les deux parties. Les périodes non travaillées ne pourront excéder un mois complet.

La durée annuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 840 heures. L'horaire contractuel peut varier dans la limite du quart de sa durée initiale et ne serait avoir pour conséquence d'abaisser en dessous de 3 heures la durée quotidienne de travail effectif.

Le calendrier de la répartition des périodes de travail au cours de l'année sera fourni 15 jours avant le début de la période pour les salariés présents et devra être connu le jour de l'embauche effective pour les salariés entrant en cours de période.

Toute modification devra être portée à la connaissance du salarié concerné au moins 15 jours calendaires avant sa prise d'effet.

Chaque salarié peut demander à bénéficier, pour les besoins de sa vie familiale, d'une réduction de sa durée du travail sous la forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine. Un avenant au contrat viendra préciser ces périodes.

ARTICLE 7.7 - Le passage à temps partiel :

Le passage à temps partiel se fera à partir du nouvel horaire hebdomadaire. Les éléments de rémunération seront réduits proportionnellement au temps partiel et les jours RTT acquis seront maintenus.

ARTICLE 8 - LES JOURS RTT :

ARTICLE 8.1 - Nombre de jours RTT :

L'écart entre le nouvel horaire de référence annuel (35 heures) et 37,60 heures est capitalisé en jours de repos supplémentaires dénommés jours RTT.

Les intéressés travaillant 5 jours par semaine bénéficieront de 16 jours de repos, dans le cadre d'une garantie portant sur 41 jours de repos y compris les congés payés, entre le 1 juin et le 31 mai.

Les congés ancienneté et les congés fractionnements restent exclus de la garantie de 41 jours.

Le nombre de jours de repos supplémentaires est fixé à 16 jours pour les salariés ayant une base de 25 jours de congés payés par an et travaillant 5 jours par semaine. Dans l'hypothèse où la base est supérieure à 25 congés payés par an, les congés payés en plus des 25 (hors fractionné, hors ancienneté), viennent en déduction du nombre de jours de repos acquis au titre de la RTT, afin de rester dans le cadre des 41 jours de repos par an.

ARTICLE 8.2 - Acquisition des jours RTT :

Le jours RTT par définition compensent une durée de travail effectif supérieure à 35 heures par semaine. Ce principe oblige à comptabiliser le nombre de jours de travail effectif afin de déterminer le nombre de jours RTT.

N'est pas assimilé à du temps de travail effectif les absences pour maladie, absences non rémunérées, congés sans solde.

LH TB
DNCY

Est assimilé à du temps de travail effectif : les journées de formation, les congés payés, les congés ancienneté, les congés de fractionnement, les absences événements familiaux et les jours RTT.

Est assimilé à du temps de travail effectif : les absences pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année.

ARTICLE 8.3 - Utilisation des jours RTT :

La moitié des jours RTT sont pris à l'initiative du salarié, avec l'accord de sa hiérarchie, dans des périodes de baisse de l'activité justifiant la prise de ces repos. Ils doivent être planifiés une semaine à l'avance (7 jours calendaires) et être pris entre le 1^{er} juin et le 31 mai, sauf report express sur le compte épargne temps. Ces jours supplémentaires doivent être pris à l'unité et peuvent être accolés à des jours acquis pour un autre motif (notamment ; congé payé, repos compensateur...). En cas de demandes simultanées, l'ordre des départs sera organisé selon des modalités assimilables à celles relatives à la prise des congés payés.

Les jours restants seront à l'initiative de l'employeur. La direction s'engage à prévenir le salarié au moins une semaine à l'avance (7 jours calendaires). Ces jours seront positionnés en priorité à l'occasion de vacances scolaires afin d'optimiser le reclassement du personnel de la société SCOLAREST.

ARTICLE 8.4 - Paiement des jours RTT :

Les jours pour réduction du temps de travail ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 223 et suivants du code du travail relatifs aux congés annuels. Ils sont rémunérés sur la base du maintien de salaire et feront l'objet d'un suivi sur le bulletin de paie.

ARTICLE 8.5 - Comptabilisation des jours RTT :

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, il conviendra de comparer les jours acquis et ceux pris afin de procéder à un éventuel réajustement. Les jours pris en trop ou en moins seront considérés comme équivalents à une journée de 7 heures.

En cas de transfert du personnel au titre de l'article L. 122-12 du Code du Travail ou de l'avenant n°3 de la convention collective nationale des entreprises de restauration collective, il sera procédé de manière identique, le cédant transférera au cessionnaire les droits acquis par le salarié ou sa créance. Si la passation de ces éléments s'avère impossible la régularisation se fera sur le dernier bulletin de salaire.

ARTICLE 9 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS :

ARTICLE 9.1 - Les Bénéficiaires :

Peuvent bénéficier du C.E.T. les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui en font la demande.

ARTICLE 9.2 - Utilisation du C.E.T. :

Le Compte Epargne-Temps peut être utilisé après acceptation pour l'indemnisation de tout ou partie de périodes de suspension suivantes :

- Congé de fin de carrière
- Congé pour convenance personnelle

Il y a accord automatique pour la prise des jours dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant
- Invalidité du conjoint au sens 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale

L.H. TB
no cy

- Divorce
- Mariage
- Naissance ou adoption
- Création d'entreprise
- Congé de fin de vie

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi.

ARTICLE 9.3 - Alimentation du C.E.T. :

Le CET est exprimé en temps. Le nombre de jours indiqué étant égal à la division de la somme épargnée par le salaire journalier de l'intéressé le jour de l'alimentation du compte.

Il pourra être alimenté :

- Par le report de jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de la moitié.
- Par les repos compensateurs de remplacement.

ARTICLE 9.4 - Durée du C.E.T :

Les droits à congés capitalisés dans le CET devront être utilisés dans un délai maximum de cinq ans à compter de la première alimentation de ce CET par le salarié. Dès l'âge de 50 ans, il pourra être dérogé à cette disposition pour le personnel en fin de carrière, afin qu'il puisse bénéficier d'une cessation anticipée d'activité.

Le CET peut être clos par anticipation dans deux hypothèses :

- Si le salarié renonce à l'utiliser : il devra en accord avec la direction alors solder son compte en prenant des congés supplémentaires jusqu'à épuisement de ses droits
- Si le contrat est rompu : le salarié perçoit une indemnité correspondant au temps épargné et non utilisé sur la base du salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

En cas de transfert de personnel il sera procédé de manière identique, si le repreneur n'a pas mis en place un Compte Epargne Temps dans son entreprise. Si le repreneur a mis en place un CET, en accord avec lui, la société s'engage à lui transférer les droits acquis par les salariés en y incluant les provisions et charges sociales.

ARTICLE 9.5 - Indemnisation du C.E.T. :

Le compte épargne temps est indemnisé sur la base du salaire perçu au moment de la prise des congés et est versé à la date d'échéance habituelle de paie. Le CET suit l'évolution de la rémunération individuelle du salarié. Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'assurance des créances des salariés.

ARTICLE 10 - REMUNERATION :

La réduction du temps de travail n'entraîne pas de diminution de la rémunération mensuelle des salariés en poste avant la modification.

En application du principe d'égalité entre les nouveaux embauchés et les salariés déjà en poste à la date d'application du présent accord, il est convenu d'appliquer une seule et même grille des minima.

LH 10
DD C/

Au 1^{er} janvier 2000 les minima EUREST FRANCE sont fixés pour 151,67 heures à :

- 4A : 8.176 F
- 4B : 8.241 F

ARTICLE 11 - PRIMES CONVENTIONNELLES :

En application de l'accord signé le 8 décembre 1998, les primes conventionnellement attribuées sont revalorisées au 1^{er} janvier 2000.

- Prime d'activité continue passe à 313 F pour 151,67 heures.
- Prime de service minimum passe à 132 F pour 151,67 heures.
- Prime de détachement passe à 24,24 F.
- Indemnité de frais de garde passe à 239 F.
- Indemnité de nettoyage gérant passe à 121,20 F.
- Indemnité de nettoyage maître d'hôtel passe à 121,20 F.

ARTICLE 12 - LA MODULATION :

ARTICLE 12.1 - L'organisation :

Afin de permettre la prise en compte de variations d'organisations les parties ont convenu de la nécessité de mettre en place une possibilité de modulation des horaires de travail. Cette modulation doit permettre de faire varier l'horaire d'une semaine à l'autre sur tout ou partie de l'année autour de l'horaire hebdomadaire de l'établissement afin de répondre aux besoins spécifiques de nos clients et aux fluctuations d'activités.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, après consultation du comité d'établissement, au moins deux semaines avant le début de la période de l'horaire modulé. Pour l'information du personnel concerné le délai de prévenance des changements d'horaire est fixé à quinze jours calendaires. Ce délai pourra être réduit en cas de contraintes particulièrement justifiées, exceptionnelles ou liées à l'activité imposée par le client.

Dans le cadre de la durée annuelle maximale du travail, la durée hebdomadaire du travail peut varier entre 28 et un maximum de 44 heures. Lorsque l'organisation du travail se répète par cycle, chacun s'étendant sur une durée maximum de douze semaines, la durée du travail pourra être répartie inégalement à l'intérieur de chaque période (basse ou haute) pourvu que la durée maximale ne dépasse pas 44 heures et que cette répartition se répète à l'identique.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de la durée annuelle du travail ne seront pas des heures supplémentaires. Elles ne seront pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et n'ouvriront pas droit à repos compensateur.

Il sera possible de recourir au chômage partiel chaque fois que le seuil minimal de 28 heures ne pourra être atteint.

Les heures dépassant la limite maximale de 44 heures font l'objet de majoration pour heures supplémentaires, ouvrent droit au repos compensateur et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Un contrôle annuel des heures effectuées par chaque salarié sera réalisé en fin de période. Les heures en plus ouvriront droit aux majorations pour heures supplémentaires et au repos, sauf s'ils ont déjà été accordés au cours de la période sous quelque forme que ce soit.

LH 11 TB
DD CY

Les jours d'absence seront comptabilisés comme des jours travaillés conformément au planning. Les absences sont comptabilisées en fonction du nombre d'heures d'absences du planning multiplié par le taux horaire du salaire du mois où se produit l'événement.

ARTICLE 12-2 Lissage de la rémunération :

Afin que les variations d'activité ne se traduisent par des fluctuations de salaires perçus, un lissage sera effectué sur la moyenne de l'horaire journalier fixé à 7 heures.

En cas d'absence entraînant le maintien de tout ou partie du salaire, le salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée. La même règle est appliquée en cas d'absence non complémentée ainsi qu'au calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Chaque salarié aura un compte horaire qui sera éventuellement régularisé à l'échéance de la période soit au 31 mai de chaque année. Ce compte de compensation comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins et fera l'objet d'une information individuelle auprès des salariés sur un document annexé au bulletin de paie de juin de chaque année. Ce calcul en fin de période est destiné à vérifier que chaque salarié a bien respecté le volume de 1596 heures de travail effectif sur l'année. Pour faire ce calcul, le décompte des jours d'absence et de présence se fera en tenant compte du mois où l'événement s'est produit (nombre de jours ouvrés du mois et salaire réel de l'époque).

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un an 35 heures par semaine, les heures effectuées en plus sont compensées en temps. S'il apparaît que la durée du travail est inférieure en moyenne sur un an à 35 heures par semaine, les heures non travaillées qui auront été payées ne sont pas dues. Ce manque sera reporté sur l'année suivante ou viendra déduire dans les mêmes proportions le nombre de jours RTT à prendre.

ARTICLE 13 - ORGANISATION DU TRAVAIL :

Dans le but de maintenir sa compétitivité, les actions suivantes visant à améliorer l'organisation du travail seront menées :

Des groupes de travail au sein de chaque Direction Régionale, seront mis en place en 2000 afin de recueillir le maximum de suggestions, d'identifier puis de mettre en œuvre des solutions techniques et organisationnelles. Cette opération a pour objectif d'optimiser l'efficacité de l'organisation et des méthodes de travail appelées contrat de service.

Au sein de chaque Direction Régionale, il sera recherché avec les collaborateurs, les moyens de réduire la charge de travail et construire des scénarios d'organisation correspondants :

- Le bilan de l'existant, l'état des lieux : construction d'une grille d'auto-mesure individuelle recensant les principales activités et travaux de chaque collaborateur et le temps de travail correspondant.
- Analyse de la valeur ajoutée : classement des activités selon leur intérêt pour le client (qu'il soit interne ou externe), pour l'entreprise. Mise en évidence de tout ce qui n'est pas directement lié à la (aux) mission(s) prioritaire(s) et qui est « mangeur de temps ».
- Analyse des dysfonctionnements : en partant des activités recensées dans la grille d'auto-mesure, distinguer, parmi les raisons de « perte de temps », celles qui relèvent des dysfonctionnements de l'entreprise de celles qui relèvent de l'organisation personnelle des collaborateurs.
- Recensement des pistes d'actions collectives ou individuelles :
 - Simplification, formalisation des procédures, dans le service et dans les services environnants.
 - Révision des organisations personnelles.
 - Meilleure répartition de la charge de travail au sein de l'équipe, renforcement du travail en équipe.
 - Tâches à confier à d'autres personnes plus compétentes (en interne comme en externe), tâches à supprimer, tâches à partager entre services.

Lf 12 TB
00 CY

- Culture à faire évoluer : ne plus rester tard au bureau « pour le principe », revoir l'organisation et le déroulement des réunions (limiter le nombre et la durée, ordre du jour, ponctualité), mieux utiliser les moyens de communication modernes.
- Mise en œuvre des moyens logistiques, informatiques et/ou humains.

Le contrat de service doit faire apparaître :

- L'organisation à laquelle le service souhaite parvenir.
- Les règles de fonctionnement et, éventuellement, les plages fixes si les nécessités du service les rendent différentes de celles de l'établissement.
- Le calendrier des périodes d'activité.
- Les objectifs chiffrés de gains de productivité.
- Les moyens à mettre en œuvre pour réduire la charge de travail (formation, recrutements, outils, bureautique ...) et le calendrier correspondant.
- Le bilan et les modalités de suivi avec indicateurs (tableau de bord).

Pour permettre à l'encadrement de mener à bien cette démarche, qui fera partie intégrante de ses objectifs, une aide lui sera apportée sous la forme d'un document lui présentant les méthodologies à mettre en œuvre.

Outre ces contrats de service destinés à rationaliser l'activité de chacun il est acquis qu'afin de palier aux absences liées à la prise des jours RTT, la mise en place de la réduction du temps de travail entraînera l'embauche de salariés de statut maîtrise. Ces embauches se feront sous la forme de contrat à durée indéterminée. Elles seront au minimum au nombre de 20 salariés. Les salariés embauchés dans le cadre de l'équipe de soutien percevront une prime de 10 % de leur salaire de base mensuel brut, versée au prorata du temps de présence. Cette prime sera intitulée « prime de sujétion ». Le recrutement de ces agents de maîtrise sera lancé dès le mois de janvier 2000.

ARTICLE 14 - MODALITES D'APPLICATION DE LA RTT:

L'application de la RTT peut varier d'une exploitation à l'autre et évoluer en fonction des besoins du client. Ainsi le choix d'organisation n'est pas immuable et ne peut donc constituer un avantage individuel acquis. Il est convenu que dans l'hypothèse d'une modification dans l'application de la réduction du temps de travail l'organisation nouvellement définie se substitue immédiatement à l'ancienne.

ARTICLE 15 - COMITE DE SUIVI :

Il est convenu de la nécessité de mettre en place une procédure de suivi de cet accord. Le bilan se fera dans le cadre de l'organe paritaire d'échanges dénommé « Comité de coordination économique et d'exercice du droit syndical » institué par l'accord du 8 décembre 1998 relatif au droit syndical (article 3).

Ce comité sera chargé du suivi de l'application du présent accord. Ainsi il examine ses conditions d'application, les difficultés rencontrées, les mesures et plans d'actions correctifs envisagés et préparer des solutions en cas de circonstances non identifiées à ce jour.

Chaque année un bilan de la RTT lui sera présenté. Ce bilan indiquera notamment le nombre et la nature des emplois créés ou préservés, les perspectives en terme d'emplois pour l'année suivante, l'égalité professionnelle entre homme et femme, le travail à temps partiel, la rémunération des salariés y compris les nouveaux embauchés, la formation.

LH₁₃ TP
2004

ARTICLE 16 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD :

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2000 pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se revoir dans les mois suivants de la publication de la seconde loi et de ses décrets d'application, ou tout autre texte ou événement susceptible de remettre en cause l'équilibre du présent accord et, par voie de conséquence, son existence.

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

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

Fait à Paris, le 26 Novembre 1999.

Pour la Société EUREST France,
Monsieur Laurent HUEZ, Directeur des Ressources Humaines,

Pour la Fédération des Services C. F. D. T.,
Monsieur Didier POIDEVIN, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat National de l'Encadrement
Monsieur Thierry BRUDIEUX, Délégué Syndical C

Pour le Syndicat National C. F. T. C. du Personnel des Hôtels, Cafés, Restaurants, Bars & Collectivités,
Monsieur Medhi OUCHENE, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat C. G. T.,
Monsieur Dominique PECHEUX, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat F. O. EUREST France,
Monsieur Yvon CRAIL, Délégué Syndical Central.