ACCORD SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ANSAMBLE

Entre

La Société ANSAMBLE, située au PIBS - Allée Gabriel Lippmann, 56000 Vannes
SIREN 334 159 472, APE 5629B, CCN du personnel des entreprises de restauration de collectivités
Représentée par Jean-Yves FONTAINE, Directeur Général

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales :

- La C.F.D.T. représentée par Lydie DESFONTAINE
- La C.G.T. représentée par Johann KERGOSIEN
- FO représenté par Francis MAURY
- La C.F.T.C. représentée par Gilles DUPRE
- La C.F.E.-C.G.C. représentée par Denis DESBLES

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet :
- de modifier et de prévoir l'organisation du temps de travail
- de parvenir à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle, d'une part, et la vie personnelle, d'autre part, des salariés.

L'organisation du temps de travail est applicable à tous les salariés de l'entreprise.

CHAPITRE 1
ORGANISATION DU TRAVAIL SUR L'ANNEE
RAPPELS SUR LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 1.1 - RAPPEL SUR LA DUREE DU TRAVAIL MOYENNE ET DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL

Actuellement, la durée hebdomadaire moyenne du travail dans l'entreprise est de 35 heures.
Dans le régime d'annualisation du temps de travail, cette durée correspond à une durée annuelle de travail de 1 607 heures.

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:53:46

ARTICLE 1.2 - TEMPS DE PAUSE
Un temps de pause de 20 minutes est obligatoire lorsque l'organisation mise en place conduit à effectuer 6 heures consécutives pour un salarié.

Ce temps de pause non compris dans la durée du travail peut être consacré à la prise du repas.

Dans ce cas, la pause repas sera de 30 minutes minimum.

Le temps consacré aux repas est d'une durée minimale de 30 minutes.

La pause quotidienne, susceptible d'être accordée sera de 10 minutes maximum, sans être décomptées du temps de travail effectif.

Tous les salariés dont le planning prévoit de travailler plus de 4 heures en continu dans des locaux dont la température est inférieure ou égale à +6°C, bénéficieront, dans cette plage, d'une pause rémunérée de 10 minutes. Cette pause ne peut se cumuler avec toute autre disposition équivalente ou supérieure, dont l'objet est identique.

CHAPITRE 2
REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

ARTICLE 2.1 - PRINCIPE DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT
A la demande du salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos.
Le repos compensateur est majoré dans les mêmes conditions que le paiement des heures supplémentaires.

Le régime de repos compensateur de remplacement est ouvert à tous les régimes d'organisation du temps de travail (semaine, cycle...).

ARTICLE 2.2 - PRISE DU RCR
Le RCR est à prendre dans les 2 mois qui suit son acquisition.

La prise fractionnée du RCR est possible dès la 1ère heure.

Le RCR est pris à l'initiative du salarié d'un commun accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Il est pris en période de basse activité, avec un délai de prévenance de cinq jours ouvrés.
Il peut être accolé aux périodes de congés payés après accord du supérieur hiérarchique.

Si, pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, les dates de jours de repos initialement prévues doivent être modifiées, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés devra être respecté.

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:53:46

CHAPITRE 3
ORGANISATION DU TRAVAIL SUR L'ANNEE
ATTRIBUTION DE JRTT SUR L'ANNEE

ARTICLE 3.1 - ACQUISITION DES JOURS LIES A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1.1. Octroi de JRTT
L'organisation du temps de travail est par défaut la semaine de travail à 35h.

L'octroi de jours de RTT est décidé d'un commun accord entre le salarié et le responsable hiérarchique.

La décision sera validée par la Direction Régionale et la Direction Exécutive, en fonction du poste occupé par le salarié et la charge de travail de celui-ci (horaires de travail, heures supplémentaires régulières et site de production).

Les salariés bénéficiant de cette organisation à la date de signature du présent accord, en gardent le bénéfice.

3.1.2.
Les salariés de statut EMPLOYE ont droit à 5 jours de RTT acquis entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année dès lors qu'ils ont été présents pendant toute la période de référence, hormis les absences pour congés payés et jours fériés.

Toute absence, hors congés payés et jours fixés, réduit le nombre de jours de RTT au *prorata* du nombre d'heures travaillées dans le mois.

En cas d'embauche en cours d'année, les jours de RTT seront attribués au *prorata* du temps effectué et arrondis au nombre supérieur.

Le temps travaillé sera par conséquent de 35.75 heures hebdomadaire.

3.1.3.
Les salariés de statut AGENT DE MAITRISE et CADRE (hors cadre au forfait) ont droit à 10 jours de RTT acquis entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année dès lors qu'ils ont été présents pendant toute la période de référence, hormis les absences pour congés payés et jours fériés.

Toute absence, hors congés payés et jours fixés, réduit le nombre de jours de RTT au *prorata* du nombre d'heures travaillées dans le mois.

En cas d'embauche en cours d'année, les jours de RTT seront attribués au *prorata* du temps effectué et arrondis au nombre supérieur.

Le temps travaillé sera par conséquent de 36.50 heures hebdomadaire.

3.1.4.
Le nombre de jours de RTT attribué au salarié peut être augmenté, notamment en raison du poste occupé et de l'activité du site.
En tout état de cause, le nombre maximum de jours de RTT est plafonné à 23.

Consulté par : DUPUIS GILLES le 11.10.2017 à 11:53:46

3.1.5
Le changement de statut (passage employé => agent de maîtrise), entraîne automatiquement l'augmentation du nombre de JRTT et de facto du temps travaillé.

ARTICLE 3.2 - UTILISATION DES JOURS DE RTT
Les jours de RTT sont pris à l'initiative du salarié d'un commun accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Ils seront pris en période de basse activité, avec un délai de prévenance de cinq jours ouvrés. En cas de désaccord, 7 jours seront fixés à l'initiative du salarié (ou 3 jours pour les salariés de statut employé) et 3 jours à l'initiative de l'employeur (ou 2 jours dans le cas des salariés de statut employé).

Les jours de RTT sont à prendre entre le 1er janvier et le 31 décembre.

Les jours de RTT devront être pris au fur et à mesure de leur acquisition et, en tout état de cause, au plus tard avant le 31 décembre.

Ces jours ne sont ni reportables, ni capitalisables, sauf accord des parties.

Si, pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, les dates de jours de RTT initialement prévues doivent être modifiées, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés devra être respecté.

Les jours de RTT pourront être accolés entre eux, dans la limite de 5 jours, en accord avec le responsable hiérarchique.

ARTICLE 3.3 - HEURES SUPPLEMENTAIRES
Les heures effectuées entre 35h et 35.75h par semaine, ou entre 35h et 36.50h ne sont pas des heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées par un salarié, à la demande expresse de son responsable hiérarchique :
- au-delà de 35.75 heures pour les employés ou de 36.50 heures pour les agents de maîtrise et les cadres non soumis au forfait ;
- au-delà de 1 607 heures annuelles, après déduction des heures supplémentaires déjà rémunérées en cours d'année.

Conformément au chapitre 2 du présent accord, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement.

Le salarié a la possibilité de refuser d'effectuer des heures supplémentaires en raison d'obligations familiales impérieuses, de double emploi...

Les heures supplémentaires effectuées par un salarié sont déclarées dans l'outil GTA conformément à la procédure existante.

ARTICLE 3.4 - REMUNERATION
La rémunération mensuelle sera indépendante du nombre de jours de RTT pris dans le mois : la prise d'une journée de RTT ne saurait entraîner de baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Consulté par : DUPREUILLES le 11.10.2017 à 11:53:46

ARTICLE 3.5 - ENGAGEMENT
La Direction prend l'engagement de revoir ce chapitre avec les Délégués Syndicaux dans le délai d'un an, sur la base d'un état des lieux sur l'application de ces dispositions.

CHAPITRE 4
TRAVAIL EN CYCLE

ARTICLE 4.1 - DEFINITION
Le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 35 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme.

ARTICLE 4.2 - DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES
Seules sont des heures supplémentaires, et traitées comme telles, celles qui dépassent la moyenne de 35 heures calculée sur le cycle.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures chaque semaine ne sont pas des heures supplémentaires.

ARTICLE 4.3 - ORGANISATION DU CYCLE
Chaque cycle ne pourra excéder 12 semaines maximum.

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

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures.

ARTICLE 4.4 - CYCLE ET JRTT
Il est autorisé de cumuler un cycle de travail avec le disposition d'attribution de jours de RTT prévu au chapitre 3.

CHAPITRE 5
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL & CONTRAT INTERMITTENT SCOLAIRE

ARTICLE 5.1 - DEFINITION
Un salarié à temps partiel est celui dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein, soit inférieur à 35 heures, ou à 151.67 heures, ou à 1 607 heures.

ARTICLE 5.2 - CUMUL DES MODES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier des modes d'organisations du temps de travail des chapitres 3 et 4 du présent accord.
Ainsi, ils peuvent cumuler plusieurs organisations du temps de travail.

ARTICLE 5.3 - REMUNERATION DES SALARIES EN CONTRAT SCOLAIRE
La rémunération des CDIS est mensuelle, payée chaque mois, en fonction du temps de travail effectué dans le mois considéré ou période de paie.

Toutefois , les salariés intéressés pourront demander à bénéficier d'une rémunération lissée sur 12 mois.

Consulté par : SUPRE GILLES le 14.10.2025 à 11:53:46

La demande devra être adressée au service RH concerné, avant le 1er septembre.
Le choix du lissage se fait une période minimale de 3 ans, sauf accord entre le supérieur hiérarchique et le salarié.

ARTICLE 5.4 - INDEMNITE ICRTT
L'indemnité compensatrice de RTT instituée par l'article 10-3 de l'accord d'entreprise SRA sur la réduction de travail est maintenue, à tous les salariés qui en bénéficient.

CHAPITRE 6
CONVENTION DE FORFAIT A L'ANNEE

Compte tenu du développement de la société, les partenaires sociaux sont amenés à prendre en compte la situation particulière du personnel d'encadrement.

ARTICLE 6.1 - SALARIES CONCERNES
Compte tenu de leur responsabilités et de la mission qui leur est confiée, ainsi que de l'organisation de l'entreprise, les cadres de la société bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Ainsi, un décompte du temps de travail en heures ne s'avérant pas adapté à leur mode d'organisation, la durée du travail sera apprécié dans un cadre annuel et en nombre de jours.

Sont concernés par les présentes dispositions, les cadres tels que définis par l'article 3 de l'avenant n°21 de la convention collective de la restauration de collectivités, et qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Les cadres autonomes sont ceux dont le rythme de travail ne peut, en raison, de leur mission, être soumis à l'horaire collectif de travail du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés.

Cette large autonomie d'organisation de leur temps de travail est définie par rapport à l'organisation de l'entreprise et son éclatement des sites.

ARTICLE 6.2 - REGIME JURIDIQUE
Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond de 215 jours.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

La journée de solidarité est incluse dans le plafond annuel visé ci-dessus.

ARTICLE 6.3 - ORGANISATION DES JOURS DE REPOS
Compte tenu de l'autonomie dont les cadres concernés par ce type de forfait disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, il est convenu de laisser à ces derniers le choix dans la détermination des dates de prises des journées ou demi-journées de repos.

Consulté par : DUPREGILLES le 11.10.2017 à 11:53:46

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 6.4 - MODALITES DE CONTROLE
Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail.

Ce document sera tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

ARTICLE 6.5 - REMUNERATION
La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

La valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :
salaire réel mensuel / 22 ou le nombre moyen mensuel de jours convenu.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

ARTICLE 6.6 - MISE EN ŒUVRE
Les conventions de forfaits jours seront mises en place à compter du 1er janvier 2011.

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:59:46

Pour les salariés déjà en place au moment de la mise en place, leur accord sera sollicité et prendra la forme d'un avenant au contrat de travail.

CHAPITRE 7
DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 7.1 - DUREE

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du lendemain de son dépôt à la Direction Départementale du travail.

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.

ARTICLE 7.2 - EFFETS DE L'ACCORD

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles et des usages ayant le même objet, en vigueur dans l'entreprise au jour de la signature du présent accord.

ARTICLE 7.3 - REVISION

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 7.4 ci-dessous.

Les stipulations de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir de jour qui suivra son dépôt légal.

Il est entendu que dans le cadre d'une demande de révision les stipulations du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles stipulations et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

ARTICLE 7.4 - PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord sera notifié par l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de huit jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord sera adressé par l'entreprise en deux exemplaires au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi et de la Formation

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:53:46

Professionnelle du Morbihan : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Vannes, le 17 décembre 2010

Pour ANSAMBLE
Monsieur Jean-Yves FONTAINE
Directeur Général

Pour F.O.
Francis MAURY
Délégué syndical central

Pour la C.F.D.T.
Lydie DESFONTAINE
Déléguée syndicale centrale

Pour la C.F.E. / C.G.C.
Denis DESBLES
Délégué syndical central

Pour la C.F.T.C.
Gilles DUPRE
Délégué syndical central

Pour la C.G.T.
Johann KERGOSIEN
Délégué syndical central

Consulté par : DUPRE GILLES le 19.10.2017 à 11:53:46