AVENANT A L'ACCORD DE DEFINITION DES CONDITIONS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL CONCLU LE 20 DECEMBRE 1999 AU SEIN D'ARPEGE

Entre,

les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Monsieur Didier PECHIN, Monsieur Pascal AUBIN, Monsieur Yves NOURRY pour F.O.

Monsieur Frédéric SERE, Monsieur Robert CHIGNOL, Monsieur Mamadou DIA pour la C.F.T.C.

Monsieur Didier DURIEZ, Madame Léocadie PONARD, pour la C.G.T.

Monsieur Fabrice PELLETIER, Madame Nathalie MENAGE, Monsieur Johan CHABOT pour la C.F.E – CGC.

d'une part,

et,

Monsieur Frédéric LE PAPE, représentant la société ARPEGE, assisté de

Madame Sophie LION OUDOTTE.

d'autre part.

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de l'Entreprise se sont rencontrées à plusieurs reprises au mois de juin et de juillet dans le cadre des négociations annuelles des salaires des personnels de statut Employé et de statut Encadrement de l'Entreprise.

A l'issue de nombreux échanges sur les propositions et contre propositions des partenaires sociaux notamment sur la durée du temps de travail, les parties ont convenu et arrêté des dispositions réformant la durée du travail des collaborateurs de statut employé ainsi qu'une partie des collaborateurs de statut encadrement.

ARTICLE - 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant concerne les salariés de statut Employé, Agents de maitrise ou Cadre de la Société ARPEGE. Il ne s'applique pas aux collaborateurs régis par des dispositions spécifiques en matière de durée du temps de travail.

ARTICLE - 2 – EVOLUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DU NOMBRE DE JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS DE STATUT EMPLOYE

A compter du 1er janvier 2011, afin de permettre la convergence et l'uniformisation des différents régimes de temps du travail et nombre de jours de réduction du temps de travail présents dans l'Entreprise, il a été arrêté les dispositions suivantes :

Article 2 – 1 : Les salariés de statut Employé à temps complet :

Pour les personnels de statut Employé ne disposant pas d'autonomie et dont la hiérarchie peut contrôler les horaires, la durée conventionnelle de travail pour tout salarié à temps complet est fixée à 36H25 en contrepartie de laquelle pour arriver à une moyenne de 35 heures sur l'année, 8 jours de repos RTT sont octroyés par année civile.

Aussi, l'article 7 de l'Accord de définition des conditions de réduction du temps de travail (RTT) intitulé Modes d'organisation du temps de travail, en son alinéa 1er « orientations » est modifié.

- En effet les salariés d'ARPEGE (périmètre historique) ne disposant pas d'autonomie, dont la hiérarchie peut contrôler les horaires et dont l'horaire conventionnel est établi à 35H80 pour 5 jours de RTT, voient le nombre de jours de RTT augmenter de 3 pour être établi à 8 jours RTT par année civile.
  En contrepartie de l'augmentation de cette allocation de jours de RTT, la durée de travail conventionnelle des salariés de statut employé est fixée à 36H27 centièmes arrondi à 36H25 centièmes pour lisser sur 5 jours ouvrés un horaire contractuel journalier de 7H25 centièmes soit 7H15 minutes.

  La planification annuelle des dates de prise des 8 jours de RTT s'entend selon les modalités suivantes :
  5 jours de RTT sont planifiés à l'initiative de la Direction et 3 jours de RTT sont planifiés à l'initiative du salarié.

  Par ailleurs, par référence à l'article 9 relatif au Compte Epargne Temps de l'Accord de définition des conditions de réduction du temps de travail (RTT) le nombre de jours de RTT pouvant être épargnés reste identique aux dispositions prévues par cet article – à savoir que seule la moitié des jours de RTT peuvent être épargnés.
  Il est d'ores et déjà posé que l'épargne des jours de RTT qui n'auraient pas pu être planifiés en prise sur l'année doit être validée dans son principe par le responsable hiérarchique du collaborateur qui en ferait la demande.

- Pour les salariés ex LRP ne disposant pas d'autonomie, dont la hiérarchie peut contrôler les horaires et dont l'horaire conventionnel est établi à 36H45 centièmes pour 9 jours de RTT, le nombre de jours de RTT est diminué de 1 pour être établi à 8 jours RTT par année civile.
  En contrepartie de la diminution de cette allocation de jours de RTT, la durée de travail conventionnelle des salariés de statut employé sera diminuée pour être fixée à 36H27 centièmes arrondi à 36H25 centièmes pour lisser sur 5 jours ouvrés un horaire contractuel journalier de 7H25 centièmes soit 7H15 minutes.

  La valorisation de la journée de RTT sera réintégrée dans le salaire de base du mois de janvier de chaque collaborateur ex LRP concerné, selon la règle de calcul suivante :

  A compter de janvier 2011, le salaire de base mensuel des collaborateurs concernés sera augmenté de 1/219 pour donner le nouveau salaire de référence.

DD FP FS DP

Le régime de compensation pour les collaborateurs de statut Employé du temps passé à l'habillage et au déshabillage n'est pas modifié.

Article 2 – 2 : Les salariés de statut Employé à temps partiel :

Les personnels de statut Employé travaillant à temps partiel ne disposant pas d'autonomie et dont la hiérarchie peut contrôler les horaires, peuvent également se voir appliquer une allocation annuelle de 8 jours de repos RTT et une revalorisation à due proportion de leur durée conventionnelle de travail à la double condition :

1 – qu'ils en formulent un accord explicite

2 - que leur horaire mensuel soit supérieur à 81 heures soit 18 heures 71 par semaine.

ARTICLE - 3 – EVOLUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DU NOMBRE DE JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS DE STATUT AGENT DE MAITRISE et CADRE

Article 3 – 1 : Les salariés de statut Agent de Maitrise et Cadre à temps complet Non responsables d'Unité :

Pour les personnels de statut Encadrement ne disposant pas d'autonomie dans l'exécution de leur travail et dont les horaires de travail sont contrôlables notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place, la durée conventionnelle de travail pour tout salarié à temps complet est fixée à 37H10 en contrepartie de laquelle pour arriver à une moyenne de 35 heures sur l'année, 13 jours de repos RTT sont octroyés par année civile.

Aussi, l'article 12 de l'Accord de définition des conditions de réduction du temps de travail (RTT) intitulé Dispositions particulières de l'Encadrement, en son alinéa 5 « Personnel d'encadrement ne disposant pas d'autonomie dans l'exécution de leur travail» est modifié.

- En effet, pour les salariés d'ARPEGE (périmètre historique) ne disposant pas d'autonomie dans l'exécution de leur travail et dont les horaires de travail sont contrôlables notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place et dont l'horaire conventionnel est établi à 36H60 centièmes pour 10 jours de RTT, voient le nombre de jours de RTT être augmenté de 3 pour être établi à 13 jours RTT par année civile.
  En contrepartie de l'augmentation de cette allocation de jours de RTT, la durée de travail conventionnelle des salariés de statut agent de maitrise ou cadre concernés est fixée à 37H11 centièmes arrondi à 37H10 centièmes (soit un horaire contractuel journalier de 7H42 centièmes soit 7H25 minutes).

  La planification annuelle des dates de prise des 13 jours de RTT s'entend selon les modalités suivantes :
  8 jours de RTT sont planifiés à l'initiative de la Direction et 5 jours de RTT sont planifiés à l'initiative du salarié.

  Par ailleurs, par référence à l'article 9 relatif au Compte Epargne Temps de l'Accord de définition des conditions de réduction du temps de travail (RTT) le nombre de jours de RTT pouvant être épargnés reste identique aux dispositions prévues par cet article – à savoir que seule la moitié des jours de RTT peuvent être épargnés.
  Il est d'ores et déjà posé que l'épargne des jours de RTT qui n'auraient pas pu être planifiés en prise sur l'année doit être validée dans son principe par le responsable hiérarchique du collaborateur qui en ferait la demande.

DD FO F-S DP

- Les salariés ex LRP ne disposant pas d'autonomie dans l'exécution de leur travail et dont les horaires de travail sont contrôlables notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place voient leur durée hebdomadaire de travail inchangée ; la durée conventionnelle de travail reste établie à 37H10 centièmes en contrepartie de laquelle pour arriver à une moyenne de 35 heures sur l'année, 13 jours RTT par année civile sont octroyés.

  En revanche, en application de l'article L 3121.3 du code du travail[1], les deux jours de repos supplémentaires octroyés en contrepartie du temps passé à l'habillage et au déshabillage au début et en fin de service sont transformés en prime journalière d'Habillage et de Déshabillage versée sous forme de compensation au collaborateur.

  La valorisation de la prime d'habillage et de déshabillage est prend la forme d'une prime journalière de 1/20ème de 3 Minimum Garanti sans pouvoir être inférieur à 0.52 €.

Article 3 –2 : Les salariés de statut Agent de Maitrise et Cadre à temps complet Responsables d'Unité :

Pour les personnels de statut Encadrement disposant d'une large autonomie dans l'exécution de leur mission, la durée conventionnelle de travail pour tout salarié à temps complet est fixée à 37H50 centièmes en contrepartie de laquelle pour arriver à une moyenne de 35 heures sur l'année, 15 jours de repos RTT sont octroyés par année civile.

Aussi, l'article 12 de l'Accord de définition des conditions de réduction du temps de travail (RTT) intitulé Dispositions particulières de l'Encadrement, en son alinéa 2 « Personnel d'Encadrement disposant d'une large autonomie dans l'exécution de leur mission» reste inchangé.

- Néanmoins pour les salariés ex LRP qui occupent un poste de Responsable en exploitation et dont l'horaire conventionnel est établi à 37H10 centièmes pour 13 jours de RTT, le nombre de jours de RTT est augmenté de 2 pour être établi à 15 jours RTT par année civile. En contrepartie de l'augmentation de cette allocation de jours de RTT, la durée de travail conventionnelle des salariés concernés est fixée à 37H50 centièmes hebdomadaires.

  Par ailleurs, en application de l'article L 3121.3 du code du travail, les salariés Responsables d'Unité (Chefs de restaurant et Chefs gérants) dont l'activité nécessite le port d'une tenue de travail et dont l'habillage et le déshabillage a lieu dans l'entreprise ou sur le lieu de travail continuent à bénéficier d'une compensation liée au temps passé à l'habillage et au déshabillage.

  Les deux jours d'habillage et de déshabillage initialement retenus dont ils bénéficiaient auparavant sont remplacés au bénéfice du versement journalier de la Prime d'Habillage et de Déshabillage.

---

1 Article L 3121-3 du code du travail : « Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financière, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ».
Les changements de tenue à l'occasion d'une coupure ou consécutifs à une affectation multi-sites sont assimilés à des changements de tenue pendant la journée de travail et par conséquent pris en compte comme temps de travail effectif.

DD FS FP DP

Article 3 – 3 : Les salariés de statut Agent de Maitrise et Cadre à temps partiel :

Les personnels de statut Agent de Maitrise ou Cadre Responsables d'Unité ou Non Responsables d'Unité et travaillant à temps partiel, peuvent également se voir appliquer une allocation annuelle de 15 ou de 13 jours de repos RTT et une revalorisation à due proportion de leur durée conventionnelle de travail à la double condition :

1 – qu'ils en formulent un accord explicite

2 - que leur horaire mensuel soit supérieur à 81 heures soit 18 heures 71 centièmes par semaine.

ARTICLE - 4 : DUREE DE L'ACCORD ET FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de sa signature.

Il pourra être révisé à tout moment par voie d'avenant signé entre la Direction et tout ou partie des organisations syndicales signataires ou ayant adhéré au présent accord, dans les conditions définies à l'article L. 2222-5 du Code du travail.

Il pourra par ailleurs être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du Code du travail moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Un exemplaire original du présent accord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L 2232-2 du Code du travail.

Puis, conformément à ce dernier article ainsi qu'aux articles L 2231-6 du même Code, à l'expiration du délai d'opposition majoritaire de 8 jours et à défaut d'opposition valablement exercée dans ce délai, le présent accord sera déposé par la Société, en deux exemplaires, dont une version électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et remis également en un exemplaire, au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Montrouge, le 8 décembre 2010

Pour la C.F.E – CGC	Fabrice PELLETIER
Pour la C.F.T.C.	Frédéric SERE
Pour la C.G.T.	Didier DURIEZ
Pour F.O.	Didier PECHIN
Pour la Direction	Frédéric LE PAPE