

**ACCORD DE DEFINITION DES CONDITIONS  
DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT)  
ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT)  
AU SEIN DE AVENANCE ENTREPRISES**

Entre,

les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

|                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| Monsieur Patrick SORIN BROBST | pour la C.G.C.   |
| Monsieur Jean-Yves LASCASSIES | pour la C.G.T.   |
| Monsieur Alain FUSIS          | pour la C.F.D.T. |
| Monsieur Jacky HAUTIN         | pour la C.F.T.C. |
| Monsieur Bernard LABI         | pour F.O.        |

d'une part,

et,

Madame Agnès LAOT, représentant la société AVENANCE Entreprises

d'autre part.

**PREAMBULE**

Le présent accord fait suite à l'accord conclu entre les cinq Organisations Syndicales représentatives et la Direction le 20 mai 1999 sur la méthode de négociation pour le passage aux 35 heures des salariés de la Société AVENANCE Entreprises.

Il a pour objet de définir les conditions de Réduction du Temps de Travail (RTT) et d'Aménagement du Temps de Travail (ATT) qui seront appliqués aux salariés de AVENANCE Entreprises conformément à "l'Accord-Cadre" relatif à la mise en place du temps de travail dans la branche de la Restauration Collective.

AVENANCE Entreprises souhaite adopter une démarche volontariste en faveur de l'emploi tablant sur ses capacités de développement pour minimiser l'impact économique du passage aux 35 heures de ses propres salariés et de ceux de ses entreprises clientes.

AVENANCE Entreprises confirme son intention d'introduire et d'instruire, dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, dite des 35 heures et des décrets d'application, dans un premier temps, un volet offensif créateur d'emploi visant les Structures et les Responsables d'Unité.

Ce volet offensif pourrait être élargi, dans un second temps, en fonction de l'évolution volume d'activité, des orientations en matière d'emploi et de RTT/ATT de nos entreprises clientes et du mode d'organisation du temps de travail des restaurants.

Dans ce cas, un avenant sera conclu pour préciser le nouveau contour du périmètre du volet offensif ainsi que les obligations en résultant.

Dans ces conditions, le passage avec succès aux 35 heures des salariés de AVENANCE Entreprises repose sur une volonté commune des parties signataires de :

- rechercher des modes d'organisations adaptées pour maintenir, voire d'embaucher dans les exploitations ;
- créer des emplois dans un premier temps dans les structures et la ligne hiérarchique des exploitations ;
- réduire et aménager le temps de travail des salariés en trouvant un équilibre entre les besoins de l'entreprise et de ses entreprises clientes et les aspirations de choix de vie des salariés ;
- imaginer des modes d'organisation et des outils de gestion améliorant le service rendu aux clients ;
- adopter des modes de fonctionnement et des méthodes de travail simples et responsabilisantes ;
- développer des produits, des concepts, des nouvelles approches du marché de la Restauration Collective nous démarquant de la concurrence.

Les parties prenantes à la négociation ont conscience que la démarche adoptée remet en cause un certain nombre de pratiques au sein de AVENANCE Entreprises,

Les changements, les objectifs et les modalités de la RTT/ATT seront donc expliqués aux salariés et chacune des parties s'engage à faciliter la compréhension de l'esprit du présent accord et à favoriser son application.

## **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1-1 Définition du champ d'application**

Le présent accord est applicable aux salariés de la Société AVENANCE Entreprises, hormis les cas visés par l'article 1-3, affectés en exploitation ou en structure centralisée ou décentralisée exerçant leur activité à temps complet.

L'accord est également applicable aux salariés à temps partiel sous conditions :

- de recueillir leur accord,
- que leur horaire mensuel soit supérieur à 81 heures soit 18 heures et 71 centièmes par semaine, seuil nécessaire actuellement pour être couvert par le régime général de la Sécurité Sociale.

Les parties se réservent la faculté de réviser ce champ d'application par avenant, notamment en ce qui concerne l'application de l'accord aux salariés à temps partiel, si les dispositions législatives relatives à la définition du travail à temps partiel devaient être modifiées en cours de mise en place de la RTT.

### **Article 1-2 Salariés bénéficiaires de la RTT**

La réduction du temps de travail bénéficie aux salariés sous contrat :

- à durée indéterminée (C.D.I.)
- à durée déterminée (C.D.D.)
- d'apprentissage
- d'adaptation
- d'orientation
- de qualification (C.D.I. ou C.D.D.)

relevant des niveaux et échelons de la grille de classification de la C.C.N. pour le personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités suivants :

- statut Employé, niveaux I A à IV A,
- statut Agent de Maîtrise, niveaux IV A à V A,
- statut Cadre, niveaux V A à V B.

Les Directeurs Régionaux feront l'objet d'un dispositif particulier.

Les Cadres du Comité de Direction, dont la liste figure en annexe sont exclus du champ d'application du présent accord.

### **Article 1-3 Exceptions et révision des situations**

Les salariés qui bénéficient déjà d'un régime particulier de RTT/ATT antérieur mis en œuvre avant la date d'application du présent accord, ne sont pas concernés par les dispositions du présent accord.

En revanche, il est convenu d'examiner leur situation en Commission de Suivi afin de les intégrer, le cas échéant, par avenant négocié dans le champ d'application.

Les nouvelles dispositions qui leur seraient appliquées ne sauraient se cumuler avec d'autres dispositions mises en œuvre antérieurement ou adoptées pendant la période intermédiaire avant la date d'application du présent accord.

Sont également considérées comme exceptions, les salariés dont l'horaire temps complet s'élève à 35 heures et les salariés en pré retraite progressive à la date de la signature du présent l'accord.

### **Article 1-4 Adaptations des modalités de RTT**

Des modalités de RTT peuvent être expressément prévues pour certaines catégories d'emploi et/ou de situation de travail.

Le présent accord contient des dispositions communes et des dispositions propres aux salariés à temps complet ou à certaines catégories d'emploi et/ou de situations de travail.

## **ARTICLE 2 DUREE DU TRAVAIL**

### **Article 2-1 Durée du travail actuelle**

L'horaire collectif hebdomadaire de travail au sein de AVENANCE Entreprises est de 38 h 75, soit 167 h 91.

Certaines catégories de personnels ont un horaire hebdomadaire de 38 h ou de 39 h.

### **Article 2-2 Date d'application de la RTT**

Pour tenir compte des contraintes organisationnelles et des délais que réclament les mesures et actions à entreprendre pour réussir " le passage aux 35 heures ", les parties conviennent de commencer par la RTT des salariés du volet offensif afin de mieux préparer l'aménagement du temps de travail dans les exploitations et de réaliser les premières embauches compensatrices.

Ainsi, la RTT des salariés en structures ou relevant de la catégorie Responsable d'Unité sera effective à compter du 1er octobre 1999 et au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1999.

S'agissant des salariés en exploitations, les parties décident d'échelonner la RTT du 1<sup>er</sup> octobre 1999 jusqu'à l'échéance fixée par le législateur pour tenir compte des contraintes liées :

- à l'exploitation des restaurants,
- à l'adaptation au mode de RTT choisi par l'entreprise cliente,
- à l'introduction des nouveaux outils de gestion,
- aux démarches entreprises pour la simplification des missions et des tâches,

et des modalités de suivi des Commissions instituées par l'article 14.

Après concertation, un calendrier sera fixé afin de s'adapter aux exigences des entreprises clientes résultant ou non de nouvelles dispositions législatives, ou le cas échéant, de l'élargissement du contour du volet offensif.

### **Article 2-3 Durée du travail après la RTT**

Au plus tard le 31 décembre 1999, après la réduction du temps de travail au bénéfice des deux catégories de salariés relevant du volet offensif, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif sur l'année sera de :

- 10,00 % pour les salariés à 164,66 heures
- 11,74 % pour les salariés à 167,91 heures
- 10,32 % pour les salariés à 169,00 heures

L'horaire collectif après réduction du temps de travail sera de :

- 34,20 heures en moyenne (34 heures et 12 minutes), soit 148,20 heures par mois pour les salariés en exploitations,
- 35 heures en moyenne par mois pour les salariés en structures, soit 151,67 heures.

L'application de l'horaire de 34,20 heures en moyenne aux salariés travaillant en exploitations est subordonnée à la signature d'un avenant élargissant le volet offensif initialement prévu et d'une " convention complémentaire d'aide à la réduction collective du temps de travail en vue de développer l'emploi ".

AF #5  
M  
del  
- P17  
4

A défaut, l'horaire collectif applicable au plus tard le 31 décembre 1999 sera de 35 heures en moyenne, soit 151,67 heures.

Les références horaires du présent accord étant calculées sur la base d'un horaire moyen de 34,20 heures, il conviendra d'effectuer la conversion pour rétablir les données en base 35 heures.

#### **Article 2-4 Définition du travail effectif**

Pour l'application de cet accord, la durée du travail s'entend de la durée du travail effectif des salariés.

Conformément aux dispositions légales " le temps de 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 ses occupations personnelles "

Par conséquent, ainsi que le stipule l'accord de branche, la durée du travail exclut :

- les temps d'habillage au moment de la prise de poste et de déshabillage en fin de la journée,
- les temps de pause et les temps de repas
- les temps de trajet sauf dispositions contraires plus favorables relatives aux temps de trajet entre deux affectations
- les diverses absences pour convenance personnelle.

En revanche, le temps passé aux changements de tenue pendant la journée est pris en compte comme temps de travail effectif.

#### **Article 2-5 Durée maximale de travail**

La durée maximale de travail effectif par jour est fixée actuellement à 10 heures.

En tout état de cause, les aménagements du temps de travail retenus pour mettre en place la RTT doivent respecter les règles légales et/ou conventionnelles relatives à la durée du travail tant quotidiennes qu'hebdomadaires.

#### **Article 2-6 Travail effectif minimal quotidien**

La durée de travail effectif minimale par jour ne pourra pas être inférieure à 2,50 heures (2 heures et 30 minutes) tant pour les salariés à temps partiel que pour les temps plein dans le cadre de l'annualisation.

#### **Article 2-7 Durées de repos**

La durée de repos quotidien minimale est de 11 heures consécutives.

Une pause de 30 minutes est obligatoire, lorsque l'organisation mise en place conduit à faire effectuer 6 heures consécutives à un salarié.

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

Le temps consacré au(x) repas est d'une durée minimale de 30 minutes

Pour être décomptée du temps de travail effectif, les pauses susceptibles d'être instituées dans les unités de travail ne peuvent être inférieures à 10 minutes.

Le planning des horaires de travail affiché dans les unités de travail précise les temps de pauses des salariés de l'unité de travail afin de ménager une permanence de service ou d'accueil aux clients.

#### **Article 2-8 Dérogation à la durée de repos quotidien**

Le choix de l'organisation à mettre en œuvre pour réaliser la RTT au sein du restaurant ou du service doit être guidé par le souci de ne pas avoir à déroger à la durée du repos quotidien.

Toutefois, pour des nécessités de services exceptionnelles tenant à la nature des relations contractuelles avec nos entreprises clientes, il pourra être dérogé à cette durée minimale et ce, après avis du Comité d'Etablissement et du CHSCT.

Autant que la nature de la prestation et/ou de la mission le permet, l'accord des salariés sera sollicité la veille.

La durée de repos quotidien ne pourra cependant être inférieure à celle prévue par la législation en vigueur relative aux dérogations en matière de durée de repos quotidien, soit actuellement 9 heures.

Cette dérogation sera assortie d'une compensation sous la forme d'un repos équivalent à 60 minutes de repos si le délai de prévenance est inférieur à 1 jour auquel s'ajoutera 1 repos supplémentaire de 30 minutes par heure de repos quotidien réduit.

Le décompte de ce repos fera l'objet d'un enregistrement spécifique dont le salarié aura communication.

Le repos pourra permettre une prise de poste retardée le lendemain ou par demi-journée ou journée en accord avec la hiérarchie dans les trois mois suivants.

#### **Article 2-9 Mode de calcul de la durée du travail**

AVENANCE Entreprises souhaitant solliciter des aides financières au titre de la réduction du temps de travail, l'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Le mode de calcul retenu pour apprécier la durée annuelle de travail effectif est le suivant :

- Nombre de jours travaillés dans l'année : 228 jours  
365 - 104 (repos hebdomadaire) - 8 (jours fériés) - 25 (congrés payés)
- Nombre de semaines travaillées dans l'année : 45,6 (228/5)
- Durée annuelle de référence : 45,6 x durée hebdomadaire

Par application du présent accord, la nouvelle durée annuelle du temps de travail effectif sera de :

- 1 560 heures (45,6 x 34,20) pour le personnel anciennement à 38,75 heures ou à 38 heures,
  - 1 596 heures (45,6 x 35) pour le personnel anciennement à 39 heures,
- sous réserve de l'extension par avenant du volet offensif initial.

A défaut de conclusion d'un avenant portant extension du volet offensif initial, la nouvelle durée annuelle de travail des salariés sera de : 1 596 heures (45,6 x 35)

HT  
AF *h* 090  
*21*

## **ARTICLE 3 HEURES SUPPLEMENTAIRES**

### **Article 3-1 Définition des heures supplémentaires**

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

### **Article 3-2 Régime des heures supplémentaires**

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou à défaut jusqu'à la mise en place d'une organisation dans l'unité reposant sur l'annualisation, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale, c'est-à-dire à ce jour au-delà de 39 heures/semaine.

Les heures de travail effectuées entre le nouvel horaire collectif 34,20 heures (35 heures pour les salariés en structures) et 39 heures ne seront donc pas considérées comme des heures supplémentaires et ne donneront lieu ni à majoration, ni à repos compensateur et ne s'imputeront pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

### **Article 3-3 Rémunération des heures supplémentaires**

Les heures effectuées au-delà de 39 heures/semaine seront rémunérées au taux majoré prévu par la législation en vigueur.

### **Article 3-4 Contingents annuels d'heures supplémentaires**

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

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sera ramené à 110 heures au lieu de 130 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2001 et à 90 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Sous réserve des dispositions légales à venir, ce contingent pourra être révisé par avenant et diminué, dès lors que les modes d'organisation des entreprises clientes en matière de RTT seront connus.

Le recours aux heures supplémentaires devra rester exceptionnel et ne pourra être par conséquent considéré comme un mode de gestion habituel des restaurants ou des services.

Les heures supplémentaires serviront, notamment, à faire face à des surcroîts d'activité ou à l'exécution de prestations exceptionnelles.

### **Article 3-5 Dispositions générales relatives aux heures supplémentaires**

Les dispositions de l'article 3 ne remettent pas en cause les règles applicables dans le cadre d'une modulation du temps de travail telle que définies par les articles L 212-8- II et L. 212-2-1 du Code du Travail.

Il est convenu que les dispositions de l'article 3 sont applicables sous réserve des nouvelles modalités législatives à venir susceptibles de modifier les conditions d'exécution et de paiement des heures supplémentaires.

## **ARTICLE 4 DEFINITION DES PERIMETRES**

### **Article 4-1 Périmètre de Référence Initial**

Pour apprécier les obligations résultant de l'engagement de maintien des effectifs lié au volet offensif du présent accord, il est convenu de dénommer "Périmètre de Référence Initial" l'ensemble constitué par l'effectif total moyen défini par l'article 4-4.

### **Article 4-2 Périmètre de Référence Révisé**

Dans l'hypothèse de la signature d'un avenant au présent accord ou en cas de transfert de personnel, il est convenu que le nouveau périmètre sera désigné "le Périmètre de Référence Révisé".

### **Article 4-3 Règles applicables aux transferts de personnels**

Le Périmètre de Référence Initial est susceptible d'évoluer conformément aux règles posées par l'Accord de branche et aux orientations recommandées par l'Administration figurant en annexe relatives aux transferts de personnels consécutifs à l'application de l'article L 122-12 alinéa 2 du Code du Travail ou de l'avenant n°3 de la CCN.

Les principes suivants guideront les évolutions éventuelles de ce périmètre :

- l'entreprise qui perd un marché verra son périmètre réduit du nombre de salariés transférés ;
- lorsque l'entreprise reprendra une activité, elle pourra, soit étendre le périmètre de la convention aux salariés du restaurant transféré, soit conserver le périmètre initial de sa convention RTT, son obligation de maintien de l'emploi restant dans ce cas inchangée.

Sauf dispositions contraires permettant le maintien de l'accord de réduction du temps de travail du précédent employeur, l'accord collectif de AVENANCE Entreprises s'appliquera aux salariés repris, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'avenant N° 3 du 26 février 1986 à la C.C.N.

- en raison des reprises ou des pertes de marché, l'entreprise apportera trimestriellement à l'administration, toutes les informations nécessaires à l'ajustement du périmètre défini initialement dans la convention liant l'Etat et l'entreprise ;
- cette information sera communiquée en copie mensuellement aux différents Comités d'Etablissement pour le contour de l'Etablissement concerné, ainsi qu'aux Organisations Syndicales ;
- en outre, les Commissions de Suivi instituées par l'article 14 du présent accord seront destinataires de ces éléments d'information ;

### **Article 4-4 Effectif total moyen**

L'effectif total moyen constituant le Périmètre de Référence Initial à la date du 30 juin 1999 (ensemble des salariés de AVENANCE Entreprises) apprécié en équivalent temps plein annuel sur les 12 derniers mois précédents s'élève à 6 230,20 salariés y compris les deux catégories faisant l'objet du volet offensif du présent accord, est réparti ainsi :

|                      |   |          |
|----------------------|---|----------|
| - Employés           | : | 4 941,10 |
| - Agents de Maîtrise | : | 979,40   |
| - Cadres             | : | 309,70   |



Dont :

1. Salariés des structures au siège et en régions : 217  
(hors Comité de Direction et Directeurs Régionaux)
2. Responsable d'Unité relevant des emplois Chef Gérant, Gérant, Directeur (trice) de Restaurant, Responsables de Restaurant : 806
3. Salariés des exploitations (salariés ne relevant pas des catégories 1 et 2) : 5 180,20

#### **Article 4-5 Périmètre du Volet Offensif**

Conformément à ce qui a été envisagé par l'Accord de Méthode de Négociation pour le Passage aux 35 heures (chapitre II FORME ET MODALITES DE L'ACCORD D'ENTREPRISE) il est convenu d'arrêter un volet offensif portant sur deux catégories de personnel :

- Salariés affectés en structures au siège administratif de AVENANCE Entreprises et en régions,
- Responsables d'Unité relevant des qualifications suivantes : Chef Gérant, Gérant, Directeur (trice) de Restaurant, Responsable de Restaurant.

Les parties rappellent la faculté qu'elles entendent se réserver de négocier au cours du second semestre 1999 (ou délai supérieur accordé par les autorités compétentes) un avenant au présent accord assorti d'une "convention complémentaire d'aide à la réduction collective du temps de travail en vue de développer l'emploi".

En conséquence, les parties conviennent de débiter les négociations sur l'avenant du volet offensif révisé portant Périmètre de Référence Révisé au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 1999 selon des modalités comparables à celles de l'article 2-2 de "l'accord de méthodologie de négociation pour le passage aux 35 heures" signé le 20 mai 1999

Le tableau de la répartition des deux catégories visées en terme de qualification, de statut et nature de contrat de travail en équivalent temps plein (TP) est joint en annexe.

#### **ARTICLE 5 ENGAGEMENT DE CREATION D'EMPLOI**

AVENANCE Entreprises s'engage, dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998, à procéder à des embauches appréciées en équivalent temps plein annuel et en pourcentage du nombre de salariés des catégories du volet offensif défini au 4-5, déterminées en équivalent temps plein annuel dans le cadre des 12 derniers mois précédant la conclusion du présent accord, conformément aux modalités de calcul prévues par l'article L 421-2 du Code du Travail.

Ces embauches viendront compléter les actions entreprises (cf. article 12-1) pour alléger la charge de travail des personnels concernés.

#### **Article 5-1 Nombre total d'embauches nouvelles**

Le nombre total d'embauches à réaliser est de 62 en équivalent temps plein, soit 6 % de l'effectif du volet offensif.

AVENANCE Entreprises propose d'accroître le nombre d'embauches obligatoires et de le porter à 70.

AVENANCE Entreprises s'engage donc à remplir son obligation d'embauches compensatrices sous la forme suivante :

- Recrutements à hauteur de 67 en équivalents temps plein.

L'horaire collectif réduit sera la base de référence pour les recrutements à temps plein.

Considérant que l'effectif visé par le volet offensif comporte peu de salariés à temps partiel, les parties conviennent que AVENANCE Entreprises ne pourra augmenter de façon significative les horaires des contrats temps partiel au titre des embauches compensatrices.

Aussi, l'obligation d'embauches compensatrices par augmentation du volume d'heures des contrats de salariés à temps partiel pourra être réalisée pour une équivalence à 3 embauches compensatrices.

Le pourcentage d'embauches compensatrices retenu pour renforcer en effectif la catégorie Responsables d'Unité s'élève à plus de 70 %, soit 50 salariés.

Le nombre de Responsable d'Unité maximum recruté pour être affecté sur les Restaurants France Télécom sera de 10. Il est convenu que ce nombre englobe également les promotions internes.

La part minimum que devra représenter les embauches en contrat indéterminé sera des deux tiers.

Il est convenu que les embauches devront être réalisées au minimum au statut Agent de Maîtrise.

Toutefois, il sera possible de recruter un salarié de statut Employé pour remplacer un salarié promu à la fonction de Responsable d'Unité, statut Agent de Maîtrise.

Il sera également possible de recruter un salarié de statut Employé pour permettre au salarié promu d'accéder à une nouvelle responsabilité relevant du statut Agent de Maîtrise.

Dans ce cas, la promotion du salarié sera accompagnée d'une révision de sa rémunération et, le cas échéant, d'une période probatoire d'initiation à sa nouvelle responsabilité ou fonction qui ne pourra être supérieure à 4 mois pour l'accession à une fonction Agent de Maîtrise et à 6 mois pour l'accès au statut Cadre.

Il est précisé que la possibilité d'augmentation le volume d'heures des contrats de salariés à temps partiel pour une équivalence à x embauches compensatrices, à hauteur de 30 % maximum de l'obligation d'embauches compensatrices devra être reprise par l'avenant qui définira, le cas échéant, un nouveau périmètre offensif.

Il est rappelé que pour être prise en compte comme contrepartie d'embauche, l'horaire contrat initial d'un salarié à temps partiel devra être majoré au minimum de 5 heures, sauf si cela devait avoir pour effet de porter le nouvel horaire contrat à hauteur de 34,20 heures. En revanche, le nouvel horaire contrat à temps partiel ne pourra être assorti d'heures complémentaires, ni être révisé à la hausse pendant les deux années suivant la conclusion de la convention de réduction collective du temps de travail en vue de développer l'emploi.

Le tableau récapitulatif de ces engagements ainsi que le calendrier de réalisation des embauches, un tiers par quadrimestre à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, figure en annexe.

#### **Article 5-2 Engagement de maintien de l'effectif de référence**

AVENANCE Entreprises s'engage à maintenir l'effectif de référence majoré des nouvelles embauches soit 6 301 salariés en équivalent temps plein sur la base du périmètre de Référence Initial et sous réserve de l'article 15, à compter de la dernière embauche pendant un délai de deux ans.

L'effectif moyen annuel sera apprécié à l'échéance de chaque année de maintien des emplois.

### **Article 5-3 Convention de réduction collective du temps de travail en vue de développer l'emploi**

La mise en œuvre des dispositions relatives aux embauches compensatrices et au maintien des effectifs est subordonnée à la conclusion avec l'autorité compétente, d'une convention de réduction collective du temps de travail en vue de développer l'emploi, qui sera sollicitée au plus tard le 30 juin 1999.

## **ARTICLE 6 CHOIX DES MODES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 6-1 Principes**

Les parties conviennent que AVENANCE Entreprises, compte tenu de la diversité des situations de travail au sein des restaurants et de la décentralisation de ses structures, ne peut restreindre le choix d'organisation du temps de travail à un seul mode.

En conséquence, le choix de l'organisation à mettre en place pour aboutir à une réduction du temps de travail effective des salariés sera défini par la Direction qui en arrêtera les modalités dans le cadre des modes figurant ci-après (article 7.).

### **Article 6-2 Consultation des instances sociales et des Commissions de Suivi**

Les projets de mise en place des nouvelles organisations tant en structures qu'en exploitations seront soumis pour consultation aux instances sociales et examinés en Commissions de Suivi selon les modalités prévues par l'article 14 du présent accord.

### **Article 6-3 Révision du mode d'organisation**

Il est convenu que le mode d'organisation pourra être révisé pour nous adapter aux contraintes organisationnelles de l'entreprise cliente (pendant la période du second semestre 1999 et/ou dans les conditions qui pourraient être fixées par de nouvelles dispositions législatives).

Dans ce cas, les nouvelles modalités se substitueront aux anciennes sans qu'il puisse y avoir cumul des bénéfices de la RTT, ni assimilation à avantages acquis.

## **ARTICLE 7 MODES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 7-1 Orientations**

La réduction du temps de travail des salariés de AVENANCE Entreprises prendra la forme d'une annualisation assortie de l'octroi de jours de repos variables selon les catégories professionnelles complétée par la réduction de la durée hebdomadaire ou quotidienne de travail,

Par ailleurs, il est possible de recourir à une organisation par cycle (alternance des semaines courtes et des semaines longues) lorsque l'activité l'impose.

Il est rappelé que notre activité de prestataire de service s'exerce au sein d'entreprises ou d'administration clientes implantées partout en France nécessitant une certaine mobilité et une capacité de polyvalence (au sens de l'avenant n° 21 de la CCN) des salariés, notamment ceux affectés dans les restaurants.

Le principe d'une compensation en partie par un nombre de jours de repos supplémentaires minimal est retenu.

Ce nombre de jours de repos supplémentaires est fixé au minimum à 8 jours ouvrés par an pour les personnels ne disposant pas d'autonomie et dont la hiérarchie peut contrôler les horaires, sous réserve des dispositions de l'article 7-5

Dans ce cas l'horaire de travail hebdomadaire moyen sera de 34 heures et 20 centièmes, soit 35 heures et 40 centièmes.

Ce nombre pourra être augmenté dans la limite de 23 jours ouvrés par an (y compris les 8 jours visés à l'alinéa précédent) pour les salariés affectés dans un restaurant ou l'entreprise cliente ferme son établissement à certaines périodes de l'année.

Les personnels d'Encadrement visés par l'article 12-3 dotés d'autonomie dans l'exécution de leur mission bénéficieront de 15 jours de repos par an et les personnels d'Encadrement visés par l'article 12-4 ne disposant pas d'autonomie dans l'exécution de leur travail de 10 jours au lieu des 8 jours prévus ci-dessus.

Le nombre de jours de repos supplémentaires est attribué prorata temporis pendant la première année civile d'entrée en vigueur du présent accord.

#### Article 7-2 Annualisation

Ce mode d'organisation consiste à faire varier sur l'année la durée du travail, dans le respect (sur la base d'un temps plein) d'une amplitude maximale de 44 heures par semaine, d'une amplitude minimale de 26 heures par semaine et d'une durée moyenne hebdomadaire de 34,20 heures ou de 35 heures pour les personnels en structures, appréciée sur l'année.

Le délai minimum de prévenance des salariés en cas de changement d'horaire sera de 15 jours calendaires, sauf délai plus court imposé par le client.

Chaque salarié devra être informé individuellement par voie d'affichage des modifications de planning.

Il sera possible de recourir au chômage partiel chaque fois que le seuil minimal de 26 heures par semaine ne pourra être atteint.

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

Les heures effectuées dans la limite de l'amplitude de 1 590,52 heures annuelles ne font l'objet d'aucune majoration pour heures supplémentaires et n'ouvrent droit à aucun repos compensateur. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Un planning prévisionnel indicatif est établi sur chaque site concerné au moins un mois à l'avance et est affiché. Le Comité d'Etablissement est préalablement informé et consulté.

#### Article 7-3 Travail par cycle

La réduction du temps de travail, après avis du Comité d'Entreprise pourra être mise en œuvre dans un cadre pluri hebdomadaire (ou cycle) se répétant à l'identique d'une période à l'autre.

La vérification du respect de la durée légale ainsi que le décompte des heures supplémentaires se feront dans le cadre 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 7-4 Mesure préventive pour préserver des emplois**

La RTT/ATT pourra être mise en œuvre en tant que mesure préventive pour préserver l'emploi des salariés concernés par un projet de licenciement économique

#### **Article 7-5 Mobilité**

Les parties conviennent de conclure un accord spécifique sur la mobilité, dans le cadre de la renégociation du statut collectif de AVENANCE Entreprises.

A minima, l'accord spécifique sur la mobilité comprendra les dispositions figurant ci-après :

- Détachement sur un autre restaurant : l'acceptation de la possibilité d'être détaché sur un autre restaurant est assortie de la compensation suivante :
  - Paiement d'une prime de détachement majorée, portée à 25 francs par jour de détachement
  - Prise en compte à hauteur de 75 % du temps de trajet supplémentaire comme temps de travail effectif.
- Affectation multi-sites : l'acceptation d'un avenant au contrat de travail pour modifier l'affectation d'origine afin que le temps de travail du salarié soit réparti sur plusieurs restaurants est compensée par :
  - + 2 jours de repos supplémentaires,
  - l'attribution d'une prime d'affectation multi sites correspondant à 8,33 % du salaire de base.

L'amplitude de la journée de travail y compris le temps de trajet entre les sites ne pourra dépasser 9 heures.

Il est précisé qu'en cas de succession d'employeur sur un des sites où travaille le salarié, le transfert n'est pas opéré, dès lors que l'horaire effectué sur le site concerné est inférieur à 50 % de son temps de travail, sauf accord formel de sa part, sous réserve de l'acceptation du nouvel attributaire du contrat de prestation de service.

L'acceptation de l'employeur de porter à 8 jours le nombre des repos accordés aux employés, au lieu des 5 prévus par l'accord de branche signé le 15 janvier 1999, est subordonnée à la conclusion de l'accord de mobilité.

#### **Article 7-6 Dispositions particulières à certaines situations de travail des personnels de statut Employé**

- Coupure : l'insertion d'une coupure dans le temps de travail des salariés à temps complet est compensée par l'octroi de
  - + 1 jour de repos supplémentaires,

L'introduction d'une coupure de 30 minutes minimum et de 2 heures maximum dans l'horaire de travail des salariés actuellement présents à l'effectif est réservée aux restaurants effectuant plus d'un service ou prestation par jour.

Les compensations pour les salariés à temps partiel sont visées à l'article 10.

- Travail de nuit : les heures de travail de nuit (entre 22 heures et 5 heures) effectuées de façon exceptionnelle seront rémunérées sur la base du taux horaire majoré de 25 %.
- Travail du dimanche : les heures de travail du dimanche effectuées de façon exceptionnelle seront rémunérées sur la base du taux horaire majoré de 25 %.

Les dispositions de l'articles 7-5 ne sont pas cumulables.

En cas d'organisation de travail regroupant plusieurs situations, le salarié bénéficie de la compensation la plus favorable.

Les jours de repos supplémentaires obéissent aux règles de l'article 8.

#### **Article 7-7 Liste des entités concernées**

La liste des unités, restaurants ou directions, concernée par chacun de ces modes sera établie et communiquée aux autorités compétentes ainsi qu'aux Commissions de Suivi concernées.

### **ARTICLE 8 CONDITIONS DE PRISES DES JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES POUR LE STATUT EMPLOYE**

#### **Article 8-1 Nature juridique des jours de repos**

Il est expressément convenu que les jours de repos, accordés au titre de la réduction du temps de travail, ne peuvent en aucun cas être assimilés, pour leurs modalités de calcul et de paiement, aux règles applicables aux jours de congés payés tels que définis aux articles L 233-1 et suivants du Code du Travail.

#### **Article 8-2 Modes de prise de jours de repos**

Le bénéfice d'un nombre de jour supplémentaire pour l'ensemble des salariés de statut employé affecté en exploitation ou en structure, se substitue aux usages, pratiques, engagements unilatéraux qui pouvaient exister antérieurement en matière de pont chômé et payé.

Les salariés sont informés individuellement et par écrit, de cette mesure.

Les modalités pratiques de prise de ces jours de repos sont les suivantes :

- Les jours devront être pris dans l'année entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 septembre,
- 4 jours pris à l'initiative du salarié, suivant un planning établi au moins un mois à l'avance.
- Il est précisé que le salarié peut, s'il le souhaite, affecter ces jours dans le cadre de pont et les accoler à un congé d'ancienneté ou de fractionnement.

Par exception à la planification des jours de repos, le salarié aura la faculté, en informant son responsable, de prendre les jours visés ci-dessus pour garder ses enfants malades de moins de 12 ans. Dans ce cas, il fournira le justificatif médical sous 48 heures,

- Les jours restants seront planifiés par l'employeur en fonction des nécessités de service, dans les périodes de baisse d'activité (vacances scolaires, pont, baisses d'activité structurelles ou conjoncturelles)

HT  
AF  
M  
PGB  
JS



Dans les exploitations ou le salarié bénéficiera de 23 jours ouvrés de repos, il est indiqué que ces jours seront prioritairement affectés sur les périodes de fermeture de l'entreprise cliente.

Ces jours de repos pourront également alimenter un compte épargne temps selon les dispositions définies à l'article 9 du présent accord.

## **ARTICLE 9 COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **Article 9-1 Définition**

Le compte épargne temps permet à tout salarié, sur la base du volontariat, de reporter des repos non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle. Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin notamment de réaliser un projet personnel ou d'anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant procédé à l'ouverture d'un compte épargne temps peut y affecter les jours de repos résultant de la réduction du temps de travail (article 4 de la loi du 13 juin 1998) dans la limite de la moitié.

Les salariés auront également la possibilité d'y affecter la cinquième semaine de congés payés.

L'épargne temps est tenue en jours, le nombre de jours étant égal à la division de la somme épargnée par le salaire journalier de l'intéressé au jour de l'alimentation du compte.

Une fois par mois, le salarié recevra un relevé de la situation de son compte épargne temps en jours.

### **Article 9-2 Alimentation du compte épargne temps**

Les repos liés à la réduction du temps de travail, mentionnés à l'article 8, devront être utilisés dans les quatre ans suivant l'ouverture de ces droits.

La cinquième semaine de congés payés pourra être utilisée dans un délai de six ans suivant l'ouverture des droits.

### **Article 9-3 Utilisation du compte épargne**

Le congé de fin de carrière devra être sollicité 6 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé pour convenance personnelle devra être sollicité 2 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision. Il peut refuser le congé une fois, par décision motivée. Dans ce cas, le salarié peut présenter une seconde demande 2 mois après le refus de l'employeur.

Dans le cas du départ en retraite d'un salarié, l'employeur ne pourra refuser la demande de congé pour convenance personnelle, dès lors que cela aboutirait à rendre, en pratique, impossible le dépôt d'une nouvelle demande par le salarié, compte tenu de la date de son départ en retraite.

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

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

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

#### **Article 9-4 Déblocage anticipé du compte épargne temps**

Le déblocage anticipé des jours du compte épargne temps sera automatique dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou d'un enfant,
- Invalidité du conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L 341-4 du Code de la Sécurité Sociale,
- Mariage,
- Divorce ,
- Naissance ou adoption,
- Création d'entreprise.

#### **Article 9-5 Départ de l'entreprise ou transfert du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le salarié percevra une indemnité compensatrice correspondante aux droits acquis dans le compte épargne temps.

Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

En cas de transfert, le compte épargne temps du salarié transféré sera soumis aux dispositions de l'accord du repreneur auquel seront transférées les provisions, charges sociales incluses.

Toutefois, le salarié conserve la faculté de demander le déblocage anticipé au cédant.

#### **Article 9-6 Rémunération de l'épargne temps**

Le compte épargne temps étant tenu en jours, les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondant au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Ainsi, le compte épargne temps suit l'évolution de la rémunération individuelle du salarié.

### **ARTICLE 10 SALARIES A TEMPS PARTIEL**

#### **Article 10-1 Définition du travail à partiel**

Au sein de l'entreprise AVENANCE Entreprises, sont considérés comme salariés à temps partiel, conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur, les salariés dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à 31 heures.

HT  
AP  
P4F  
23



### Article 10-2 Options offertes aux salariés

Ces salariés auront le choix entre:

1. soit le maintien de leur horaire contrat,
2. soit une diminution de leur temps de travail de 10 %
3. soit, par exception (dans la limite de 30 % des 6 % d'embauches compensatrices) et lorsque l'organisation du travail le permet, une augmentation de leur temps de travail, dans les conditions posées par l'article 5-1 sous réserve de l'élargissement du volet offensif initial.

### Article 10-3 Limitation des coupures quotidiennes

Les coupures seront limitées à une seule coupure par jour qui sera inférieure ou égale à deux heures.

Cependant, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, la durée de cette coupure journalière pourra être supérieure à deux heures.

En contrepartie de toute coupure supérieure à deux heures, les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficieront d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est comprise entre 25 et 28 heures, l'horaire contractuel sera augmenté d'une heure.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme temps de travail effectif.

### Article 10-4 Conditions de recours aux heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

En application de l'article L 412-4-3 du Code du Travail, il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel, sachant que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de générer une coupure du temps de travail.

Dans ce but, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à un quart de la durée du travail inscrite au contrat.

Cependant, conscientes que les salariés à temps partiel ont fait un choix d'organisation personnelle qui ne peut être remis en cause de la seule initiative de l'employeur en imposant des heures complémentaires, les parties reconnaissent la faculté au salarié d'accepter ou de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires ou la modification des horaires sont prévisibles, l'employeur s'engage à en informer les salariés au moins une semaine à l'avance. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

Lorsque, pendant une période de huit semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures aux 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 antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

#### **Article 10-5 Temps partiel annualisé (TPA)**

Dans l'hypothèse d'une répartition annuelle des horaires à temps partiel et compte tenu des contraintes de chaque établissement, les parties signataires souhaitent que ce mode d'organisation corresponde à un choix des salariés et favorise l'embauche de proximité.

Le temps partiel annualisé devra, au minimum, remplir les conditions suivantes :

- La durée annuelle minimale de travail effectif ou assimilé ne pourra en aucun cas être inférieur à 800 heures.
- 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 le jour de leur embauche effective pour les salariés entrant en cours d'année.

Toute modification à ce calendrier sera communiquée aux salariés deux semaines avant sa prise d'effet.

La règle posée par l'article 2-6 d'un minimal d'heures de travail par jour est applicable au TPA

#### **ARTICLE 11 CONTROLE DES NOUVEAUX HORAIRES DE TRAVAIL**

Les nouveaux horaires de travail seront affichés et de contrôlés conformément aux dispositions des articles D 212-18 et suivants du Code du Travail sur l'ensemble de sites où travaillent les salariés de AVENANCE Entreprises.

L'enregistrement des heures de travail effectuées sera réalisé sous la responsabilité du représentant de la Direction de façon journalière et soumis pour émargement aux salariés avant la prise de poste et à la fin de la journée de travail.

Le moyen d'enregistrement, feuille d'émargement individuelle, cahier des horaires ou tout autre forme adaptée aux situations de travail mentionnera obligatoirement :

- Le lieu de travail,
- L'heure d'arrivée et l'heure de prise de poste,
- L'heure de fin de journée,
- Les temps d'interruption du travail effectif, temps de pause et temps de repas.
- Le temps de travail effectif de la journée

Un document récapitulatif sera validé par le salarié à chaque fin de semaine.

## **ARTICLE 12 DISPOSITIONS PARTICULIERES A L'ENCADREMENT**

### **Article 12-1 Dispositions générales**

Sont concernés par les dispositions de cet article les Agents de Maîtrise et Cadres tels qu'ils sont définis aux articles 2 et 3 de l'avenant N° 21 à la C.C.N., relatifs aux classifications.

Reconnaissant que la dénomination " personnel d'encadrement " est trop générale, trop imprécise pour recouvrir la diversité des fonctions confiées à ce personnel, il convient d'appliquer pour ce personnel les articles 2 et 3 de l'avenant N° 21 à la C.C.N. Les parties conviennent de définir quatre situations types pour lesquelles des modalités spécifiques pour la réduction du temps de travail seront mises en œuvre.

Partant du constat que, AVENANCE Entreprises a appliqué à l'ensemble des salariés défini ci-dessus, les conditions de rémunération prévues par l'article 9 de la CCN (article annulé par l'accord de branche relatif à la RTT) et en particulier en généralisant le caractère forfaitaire de la rémunération.

Les parties conviennent que la durée moyenne de travail effectif de l'Encadrement précédente peut être réduite par les différentes mesures suivantes:

- embauches compensatrices,
- mises en place des nouveaux fonctionnements,
- introduction de nouveaux outils de gestion,
- suppression et simplification de tâches,
- " externalisation " et redéfinition des missions des personnels d'Encadrement ,
- animation d'une partie des formations démultipliées par d'autres salariés, etc.

devraient conduire à réduire de 2 heures 67 centièmes maximum la charge hebdomadaire de travail de l'Encadrement.

Les parties renvoient à la négociation du statut collectif la détermination des règles applicables aux prestations annexes exceptionnelles.

### **Article 12-2 Cadres Supérieurs**

La nature des fonctions, le type de responsabilités, la large autonomie et l'indépendance dont disposent les Cadres dans la réalisation de leur mission et l'organisation de leur travail excluent tout horaire précis.

La rémunération dont bénéficient les Cadres Supérieurs est par conséquent forfaitaire et s'inscrit dans une convention de forfait tout horaire, sachant qu'en tout état de cause, un cadre supérieur ne peut recevoir une rémunération brute totale annuelle inférieure à deux fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Sont considérés comme Cadres Supérieurs, les membres du Comité de Direction et d'autres Cadres, sous réserve qu'ils remplissent les conditions énoncées ci-dessus.

La liste nominative des personnels en forfait tout horaire sera établie par la direction de la société et sera remise à jour annuellement.

La réduction du temps de travail des Directeurs Régionaux fera l'objet d'un dispositif particulier aboutissant à un maximum de 223 jours de travail par an.

**Article 12-3 Personnel d'encadrement disposant d'une large autonomie dans l'exécution de leur mission**

Il s'agit, notamment, des Responsables de Secteur, Responsables de Développement, Responsables d'Unité (statut Cadre ou Agent de Maîtrise), des Contrôleurs de gestion, des D.R.H., et des Cadres exerçant une responsabilité d'encadrement ou une responsabilité d'expertise.

La réduction du temps de travail est applicable à l'ensemble de l'Encadrement dont l'horaire contractuel est ramené à 37 heures hebdomadaires.

Cette réduction s'effectuera sous deux formes :

- l'attribution de 15 jours de repos supplémentaires par an, soit 37 heures hebdomadaires x 42,6 semaines travaillées = 1 576,20 heures par an,
- la mise en place d'une réduction effective de la charge de travail par les moyens énoncés ci-dessus.

Les parties conviennent que la mise en place des nouveaux outils, des nouvelles méthodes de travail, des nouveaux fonctionnements que l'entreprise s'engage à mettre en œuvre nécessitera une période d'adaptation qu'elle limitera autant que faire ce peut à l'année 2000.

En raison de leur autonomie, ces salariés devront pratiquer un autocontrôle de leur temps de travail ; ils tiendront un décompte journalier et hebdomadaire qu'ils transmettront à leur supérieur hiérarchique à qui, ils devront demander une autorisation expresse pour effectuer toute heure supplémentaire au-delà de leur forfait.

**Article 12-4 Personnel d'encadrement ne disposant pas d'autonomie dans l'exécution de leur travail**

(dont les horaires de travail sont contrôlables notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place)

Entrent dans cette catégorie principalement les Agents de Maîtrise et les Cadres en exploitation (non Responsables d'Unité) ainsi que les Chefs de cuisine.

Cette réduction s'effectuera sous deux formes :

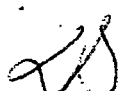
- l'attribution de 10 jours de repos supplémentaires par an, soit 36 heures hebdomadaires x 43.6 semaine travaillée = 1 569,60 heures par an,
- la mise en place de méthodes, d'outils et une organisation de travail réduisant leur charge de travail.

**Article 12-5 Dispositions particulières**

En tout état de cause, au-delà des dispositifs d'autocontrôle et des modalités de mises en œuvre pour la réduction du temps de travail des personnels, tout Cadre ou Agent de Maîtrise qui juge nécessaire de dépasser ses horaires normalement prévus, devra solliciter expressément et au préalable son supérieur hiérarchique pour examiner avec lui le caractère exceptionnel ou récurrent de la situation.

Lorsque des conventions de forfait sont définies, la mention du nombre d'heures auquel correspond ce forfait devra figurer sur le bulletin de paie.

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

AF  #5  
D 4B  


### **Article 12-6 Prise des jours de repos supplémentaires Encadrement**

Les modalités pratiques de prise de ces jours de repos sont les suivantes :

- la moitié de ces jours sera prise à l'initiative du salarié selon suivant un planning établi au moins un mois à l'avance.
- ces jours de repos devront être pris dans l'année, dans les périodes de baisse d'activité entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 septembre.

Les jours de repos pourront être dévolus, dans la limite de deux jours à des formations individuelles demandées par le salarié. L'entreprise prendra à sa charge les frais pédagogiques et le salarié effectuera sa formation hors temps de travail.

Les jours acquis pourront également alimenter un compte épargne temps dans les conditions prévues par la loi et par l'article 9 du présent accord.

### **Article 12-7 Incidences sur la rémunération**

L'incidence de la réduction du temps de travail pour le personnel d'encadrement est un maintien de la rémunération et une modération salariale.

La modération salariale se traduira par une évolution minimum de la masse salariale de 1 % par an sur une période de 2 ans.

Par conséquent, la rémunération annuelle individuelle globale (éléments fixes et éléments variables) de l'Encadrement sera maintenue.

Par ailleurs, les planchers éléments fixes de rémunération minimum actuel suivants :

|                                         |             |
|-----------------------------------------|-------------|
| AM non responsables d'unité Niveau IV A | : F 116 700 |
| AM responsables d'unité Niveau IV B     | : F 123 060 |
| Cadre Niveau V A                        | : F 156 025 |
| Cadre Niveau V B                        | : F 187 000 |

seront appliqués aux nouveaux embauchés.

## **ARTICLE 13 REMUNERATION DES PERSONNELS DE STATUT EMPLOYE**

### **Article 13-1 Pour les salariés présents rémunérés en contrepartie d'un nouvel horaire**

Les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations sont les suivantes :

- maintien des rémunérations corrélativement à la réduction du temps de travail,
- modération de l'évolution générale des rémunérations.

L'évolution des salaires de base sera au minimum fixé à 0,5 % pour les années 2001 et 2002.

La réduction du temps de travail et le maintien de la rémunération s'effectueront par :

- une réduction à due proportion du salaire de base en fonction du nouvel horaire hebdomadaire à la date d'application du présent accord,
- à la prise en charge par AVENANCE Entreprises de 100 % des conséquences de la réduction du temps de travail sous la forme d'une indemnité différentielle temporaire et du paiement des jours de repos.

Cette indemnité différentielle temporaire sera réintégrée au salaire de base selon le calendrier suivant :

- à hauteur de 25 % le 1<sup>er</sup> avril 2000
- à hauteur de 25 % le 1<sup>er</sup> octobre 2000
- à hauteur de 50 % le 1<sup>er</sup> janvier 2001

En tout état de cause, la rémunération des salariés actuellement présents à l'effectif ne saurait être diminuée par l'application de cet accord, ainsi il est précisé que le 13<sup>ème</sup> mois et le cas échéant, la prime d'ancienneté des personnels de statut employé sera compensé intégralement à hauteur des montants actuellement perçus.

#### Article 13-2 - Pour les salariés embauchés postérieurement à la mise en place de l'accord

Le salaire de base minimum pour un horaire mensuel de 148,20 heures s'élèvera à :

| Classification | Octobre 1999 | Avril 2000 | Octobre 2000 |
|----------------|--------------|------------|--------------|
| I A            | 5 906.48     | 6 102.87   | 6 299.25     |
| I B            | 5 931.18     | 6 128.38   | 6 325.58.    |
| II A           | 6 019.44     | 6 219.58   | 6 419.72     |
| II B           | 6 107.7      | 6 310.78   | 6 513.85     |
| III A          | 6 261.98     | 6 470.19   | 6 678.39     |
| III B          | 6 620.28     | 6 840.40   | 7 060.51     |
| IV A           | 7 067.79     | 7 302.79   | 7537.79      |

Au premier janvier 2001, la rémunération minimum d'AVENANCE Entreprises par classification pour un horaire mensuel de 148,20 heures s'élèvera à :

| Classification | Salaire de base | 13 <sup>ème</sup> mois | Avantages en nature | Total    |
|----------------|-----------------|------------------------|---------------------|----------|
| I A            | 6 692.02        |                        | 386.19              | 7 078.21 |
| I B            | 6 720.00        | 559.78                 | 386.19              | 7 665.97 |
| II A           | 6 820.00        | 568.11                 | 386.19              | 7 774.30 |
| II B           | 6920.00         | 576.44                 | 386.19              | 7 882.63 |
| III A          | 7 094.80        | 591.00                 | 386.19              | 8 071.99 |
| III B          | 7 500.75        | 624.81                 | 386.19              | 8 511.75 |
| IV A           | 8 007.78        | 667.05                 | 386.19              | 9 061.02 |

Ces grilles seront redéfinies si la RTT conduit à passer à 35 heures en moyenne annuelle.

HT  
- P4  
AF  
23

### **Article 13-3 Lissage des rémunérations**

Il est prévu un lissage des rémunérations sur la base de la moyenne de l'horaire hebdomadaire afin que les variations d'activité ne se traduisent pas par des fluctuations du salaire.

Chaque salarié sera titulaire d'un compte horaire.

A l'échéance de chaque année civile, une régularisation sera éventuellement réalisée.

Dans ce contexte, le décompte des jours d'absence se fera à la fin du mois où s'est situé l'absence du salarié sur la base du salarié horaire réel du mois considéré en fonction du nombre d'heures de travail qu'il comporte.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération lissée devra s'effectuer en ne tenant plus compte du salaire moyen convenu, mais en fonction des heures réellement effectuées et du taux horaire applicable au moment du versement du salaire. Il conviendra de comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

En cas de transfert de personnel au titre de l'article L 122-12 du Code du Travail ou de l'avenant N° 3 à la C.C.N., les mêmes règles de régularisation s'appliqueront, à charge pour le cédant de transférer au cessionnaire les droits acquis par le salarié.

### **ARTICLE 14 COMMISSIONS PARITAIRES DE SUIVI**

Le contrôle de l'application du présent accord sera confié à deux types de commissions :

- Commission Nationale Paritaire Suivi (Commission niveau 1)
- Commission Régionale Paritaire de Mise en œuvre et de Suivi (Commission niveau 2)

#### **Article 14-1 Commission Nationale Paritaire de Suivi**

Commission niveau 1 : elle est composée de 2 membres par Organisation syndicale signataire et par l'employeur.

Cette commission se réunira une première fois (au plus tard la deuxième semaine du mois de septembre 1999) pour fixer les règlements intérieurs des Commissions Nationale et Régionales, puis trimestriellement la première année d'application de l'accord et deux fois l'année suivante.

Toutefois, elle pourra se réunir exceptionnellement à la demande d'une organisation signataire.

Elle aura pour mission :

- de suivre la mise en œuvre et le suivi de l'accord ;
- de veiller à la bonne interprétation de l'accord ;
- de préparer des solutions en cas de situations exceptionnelles ou non identifiées ;
- de suivre les embauches compensatrices ainsi que le respect du maintien d'emploi ;
- de veiller au respect et au champ d'application dans le cadre de reprise ou de cession de marché ;
- de veiller aux conditions d'emploi des jeunes en alternance.

## **Article 14-2 Commission Régionale Paritaire de Mise en Œuvre et de Suivi**

Une Commission Régionale Paritaire de Mise en Œuvre et de Suivi est instaurée dans chacun des quatre Etablissements sociaux.

Elle est composée de 3 membres par Organisation syndicale signataire et de l'employeur.

Cette commission se réunira mensuellement la première année d'application de l'accord, puis quatre fois l'année suivante.

Toutefois, elle pourra se réunir exceptionnellement à la demande d'une Organisation syndicale signataire.

Elle disposera des éléments nécessaires pour apprécier l'évolution du contour des périmètres précités, indépendamment des consultations légales des instances sociales.

Elle aura pour mission :

- d'examiner les propositions de mise en œuvre de la RTT de chaque unité de travail,
- d'évaluer l'adéquation des horaires proposés par rapport au mode d'organisation retenu et les attentes des salariés,
- de désigner un membre de la Commission pour rencontrer les représentants de la Direction sur le site concerné, cette mesure devra être limitée aux cas exceptionnels,
- de valider ces propositions en coordination avec les Responsables d'Unité et les Responsables de Secteur et/ou les Directeurs Régionaux les modalités de RTT adaptées au contexte économique et commercial du restaurant ou service concerné,
- de suivre la mise en œuvre et le suivi de l'accord à un niveau régional (Etablissement social).

## **Article 15 CLAUSES JURIDIQUES RESOLUTOIRES**

Les dispositions et les engagements pris dans le présent accord sont subordonnés à la signature avec les autorités compétentes d'une convention de réduction collective du temps de travail en vue de développer l'emploi sur la base des dispositions en vigueur jusqu'à la date du 30 juin 1999.

Dans le cas contraire, les parties conviennent de se revoir sous un délai de trois mois afin de reprendre les négociations.

## **ARTICLE 16 - DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1999, sous réserve de la signature avant cette date d'une convention avec les services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Une modification d'une disposition légale concernant un ou plusieurs points de l'accord peut donner lieu à une révision de cet accord.



### ARTICLE 17 - DEPOT DE L'ACCORD

Cet accord sera déposé en 5 exemplaires auprès des Services du Ministère chargé du Travail d'une part, et d'autre part, en un exemplaire au Secrétariat de Prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 30 juin 1999

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.C.

Pour la C.G.T.

Pour F.O.

Pour la Direction

Alain FUSIS

Jacky AUTIN

Patrick SORIN-BROBST

Jean-Yves LASCASSIES

Bernard LABI

Agnès LAOT

AF 850