

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

Entre,

les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Monsieur Christophe MAROTEL pour la C.G.C.

Madame Mireille PINTO pour F.O.

d'une part,

et,

Madame Catherine DELAVIE, représentant la société Arpège

d'autre part.

PREAMBULE

Arpège a fait depuis longtemps le choix d'une réduction du temps de travail , avec un horaire collectif hebdomadaire de 36 heures 25 centièmes, dans un contexte de croissance constante accompagnée d'une progression de ses effectifs.

Arpège souhaite poursuivre la dynamique de réduction du temps de travail en l'accompagnant de créations d'emplois.

Le présent accord fait suite à l'engagement pris par la Direction d'Arpège auprès des représentants du Comité d'Entreprise de négocier le passage aux 35 heures des salariés de la Société Arpège.

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 appliquées aux salariés de Arpège conformément à " l'Accord-Cadre " relatif à la mise en place du temps de travail dans la branche de la Restauration Collective.

MP



CD

Arpège a souhaité définir les conditions de la RTT/ ATT au sein d'Arpège en s'appuyant sur les accords signés dans le périmètre d'Avenance afin :

- de permettre des synergies dans le périmètre des sociétés du groupe, notamment en restauration collective en terme de mobilité.
- de trouver une cohérence en terme de métier comme en terme de marché.

Dans ces conditions, le passage avec succès aux 35 heures des salariés de Arpège 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 qui s'inscrivent dans une dynamique de croissance rentable;
- 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 peut remettre en cause un certain nombre de pratiques au sein de Arpège.

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 Arpège, hormis les cas visés par l'article 1-3, affectés en exploitation ou en structure 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.

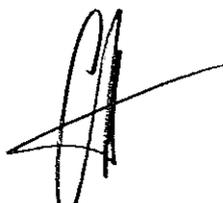
Les parties se réservent la faculté de réviser ce champ d'application par avenant, notamment en ce qui concerne l'application de l'accord aux salariés à temps partiel, si les dispositions législatives relatives à la définition du travail à temps partiel devaient être modifiées en cours de mise en place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

MP



CD

- 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 cadres du siège feront l'objet d'un dispositif particulier.

Les Cadres de Direction, tels que définis dans l'article 12.2 de l'accord et dont le nom 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.

ARTICLE 2 DUREE DU TRAVAIL

Article 2-1 Durée du travail actuelle

L'horaire collectif hebdomadaire de travail au sein de Arpège est de 36 h 25, soit 157 h 08 mois.
Les salariés en structure (le siège) ont un horaire hebdomadaire de 39 h, soit 169 h mois.

Article 2-2 Date d'application de la RTT

La mise en œuvre de la RTT est fixée au 1er Janvier 2000 pour l'ensemble des salariés entrant dans le périmètre de l'accord.

La Direction d'Arpège s'engage à tout mettre en œuvre pour assister les responsables d'Unité dans la réalisation des plannings de travail avant le 31 Décembre 1999.

Article 2-3 Durée du travail après la RTT

Au plus tard le 1^{er} Janvier 2000, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif sur l'année sera réduite de :

- 3,45 % pour les salariés à 157,08 heures
- 10,25 % pour les salariés à 169,00 heures

MP



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

- 35 heures en moyenne par mois pour les salariés en exploitations et en structures, soit 151,67 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 repas est d'une durée minimale de 30 minutes

Pour être décomptées du temps de travail effectif, les pauses instituées dans les unités de travail devront avoir une durée au moins égale à 10 minutes.

Les temps de pauses des salariés de l'unité de travail doivent être planifiés de façon à permettre la permanence de service ou d'accueil aux clients.

MP



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'Entreprise.

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.

Si le délai de prévenance est inférieur à 1 jour, cette dérogation sera assortie d'une compensation sous la forme d'un repos équivalent dans la limite de 2 heures. Ce repos sera pris autant que faire se peut le lendemain et en tout état de cause au plus tard dans les sept jours qui suivent la survenance de l'événement.

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

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 1 596 heures.

Il est convenu que les dispositions de l'article 2 sont applicables sous réserve des nouvelles modalités législatives à venir susceptibles de modifier la définition de la durée de travail.

ARTICLE 3 HEURES SUPPLEMENTAIRES

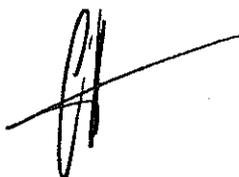
Article 3-1 Définition des heures supplémentaires

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

A compter du 1^{er} janvier 2000, (ou à la date d'application de la nouvelle durée légale), les heures de travail effectuées au delà de 35 heures/semaine seront considérées comme des heures supplémentaires donnant lieu à majoration. Cette disposition ne s'applique pas aux unités qui opteront pour une organisation de travail reposant sur l'annualisation.

MP



CD

Article 3-3 Rémunération des heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de 35 heures/semaine se verront appliquées une majoration au taux prévu par la législation en vigueur.

Cette majoration sera dans son intégralité versée sous forme du paiement des heures au taux majoré.

Article 3-4 Contingents annuels d'heures supplémentaires

Les contingents annuels d'heures supplémentaires susceptibles d'être utilisés par Arpège 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^{er} janvier 2001 et à 90 heures au 1^{er} 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 surcroûts 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 engagements de création d'emploi définies dans l'article 5, la base de référence fixée, nommée " Périmètre de Référence Initial " est appréciée en tenant compte des effectifs salariés à la date du 31 Octobre 1999.

L'effectif de référence est celui des salariés en contrat à Durée Indéterminée présents au 31 Octobre 1999, calculé en équivalent temps plein, augmenté de la moyenne des effectifs en contrat à Durée Déterminée calculée sur les 10 premiers mois de l'année 1999, soit :

Effectif de référence fixé à 398.

Article 4-2 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.

MP



CD

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 initial aux salariés du restaurant transféré, soit conserver le périmètre initial.

Sauf dispositions contraires permettant le maintien de l'accord de réduction du temps de travail du précédent employeur, l'accord collectif de Arpège 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.

- Toute modification du périmètre initial sera communiquée au Comité d'Entreprise ainsi qu'à la commission de suivi instituée par l'article 14 du présent accord.

ARTICLE 5 ENGAGEMENT DE CREATION D'EMPLOI

Arpège s'engage à procéder à des embauches tant en opérations qu'en structure, sur des postes de production ou d'encadrement.

Article 5-1 Nombre total d'embauches nouvelles

Compte tenu de la réduction du temps de travail, Arpège s'engage à réaliser un nombre d'embauches au moins égal à 20 (en équivalent temps plein) durant l'année 2000.

L'horaire collectif de 35 heures sera la base de référence pour les recrutements à temps plein.

La part que devra représenter les embauches en contrat indéterminé sera au minimum des deux tiers. Entreront dans ce périmètre les contrats à Durée Déterminée transformés en Contrat à Durée Indéterminée.

Les créations d'emploi pourront être réalisées par l'augmentation du volume d'heures des contrats des salariés à temps partiel dans la limite de 25% de l'engagement d'embauches.

De plus, Arpège s'engage à favoriser le temps partiel choisi dans les modalités définies à l'article 10.6 du présent accord.

Article 5-2 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La Direction d'Arpège a toujours animé une politique de formation et de promotion visant à permettre aux femmes l'accès à des postes de responsabilité.

Arpège s'engage à poursuivre cette démarche en portant une attention toute particulière en ce qui concerne les dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en instaurant avec les instances représentatives du personnel une réflexion sur l'élaboration d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

MP

CA

AD

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

Article 6-1 Principes

Les parties conviennent que Arpège, compte tenu de la diversité des situations de travail au sein des restaurants et 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 de la Commission de Suivi

Les projets de mise en place des nouvelles organisations tant en structure qu'en exploitations seront soumis pour consultation aux instances sociales et examinés en Commission 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 s'adapter aux contraintes organisationnelles de l'entreprise cliente (dans des 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 Arpège 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.

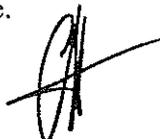
Il est rappelé que notre activité de prestataire de service s'exerce au sein d'entreprises ou d'administration clientes implantées partout en France nécessitant une certaine mobilité et une capacité de polyvalence (au sens de l'avenant n° 21 de la CCN) des salariés, notamment ceux affectés dans les restaurants.

Le principe d'une compensation en partie par des jours de repos supplémentaires est retenu pour un minimum de 5 jours ouvrés par an pour les personnels ne disposant pas d'autonomie et dont la hiérarchie peut contrôler les horaires.

Dans ce cas l'horaire de travail hebdomadaire moyen sera de 35 heures et 80 centièmes.

Ce nombre pourra être augmenté dans la limite de 8 jours ouvrés par an (y compris les 5 jours visés à l'alinéa précédent) pour les salariés affectés dans un restaurant où l'entreprise cliente ferme son établissement à certaines périodes de l'année.

MP



CD

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 35 heures, appréciée sur l'année, soit 1596 heures en durée annuelle de travail.

Le recours à la modulation est décidé à chaque fois que ce mode d'organisation répond aux contraintes d'exploitation liées à des fluctuations d'activité imposées par le client.

Un planning annuel 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.

Un calendrier individualisé peut être prévu à chaque fois que l'organisation de travail le nécessite.

Le délai minimum de prévenance des salariés en cas de changement d'horaire sera de 7 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 1 596 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.

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

MP



CP

Article 7-5 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 d'au maximum 2 heures dans l'horaire de travail des salariés actuellement présents à l'effectif est permise 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 %.

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 7-6 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'à la Commission de Suivi.

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

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

- Les jours devront être pris dans l'année entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre,
- 3 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.

Les salariés à temps plein auront la possibilité de prendre une partie des jours de repos à leur l'initiative sous forme de demi journées dans la limite de 3 demi journées par an. Ces demi journées devront en tout état de cause être prises sur la première partie de journée, hors temps de service de midi. Lorsque que l'organisation du travail ne permet pas d'appliquer ce principe, un aménagement spécifique pourra être décidé avec information préalable à la commission de suivi.

MP

CD

La durée de cette demi journée sera fixée et décomptée sur la base de la moitié de la durée moyenne journalière du salarié.

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)

Dans les exploitations ou le salarié bénéficiera de 8 jours ouvrés de repos, il est indiqué que ces jours seront prioritairement affecté 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. *1/2 des RTT*

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. *4 ans. mentionner à conserver avant 4 ans.*

La cinquième semaine de congés payés pourra être utilisée dans un délai de six ans suivant l'ouverture des droits. *6 ans. 6 ans*

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.

MP

Ced

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

Il y a accord automatique pour le déblocage anticipé des jours du compte épargne temps 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,
- ok. - 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.

MP  

ARTICLE 10 SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 10-1 Définition du travail à temps partiel

Afin de se rapprocher des évolutions législatives prévisibles, nous sommes convenus de considérer, au sein d'Arpège, comme salariés à temps partiel les salariés dont l'horaire hebdomadaire sera inférieur à 35 heures, et ce, sous réserve de dispositions différentes fixées par le législateur.

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 3,45 %
3. soit, par exception et lorsque l'organisation du travail le permet, une augmentation de leur temps de travail, dans les conditions posées par l'article 5-1.

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.

MP



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 10-6 Temps partiel choisi

La société Arpège s'engage à satisfaire les demandes de passage à temps partiel sollicitées par les salariés d'Arpège.

Modalités arrêtées pour le passage à temps partiel :

Les salariés qui souhaitent demander un passage à temps partiel doivent formuler leur demande par écrit avec AR à la Direction d'Arpège.

La Direction d'Arpège fera connaître sa décision au salarié dans un délai de 3 mois.

Arpège s'engage à répondre favorablement aux demandes des salariés de statut Employé, à chaque fois que la nouvelle organisation nécessitée par l'aménagement d'horaire du salarié n'est pas préjudiciable au bon fonctionnement de l'unité.

Concernant les demandes émanant des salariés faisant partie de l'encadrement, la direction d'Arpège s'assurera avant de donner son accord que celui-ci n'est pas préjudiciable à l'exploitation de notre contrat de service, tenant compte notamment des attentes des clients partenaires.

MP

ARTICLE 11 CONTROLE DES NOUVEAUX HORAIRES DE TRAVAIL

Les nouveaux horaires de travail seront affichés et 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 Arpège.

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, Arpège 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 ,

MP



Article 12-2 Cadres en Forfait tout horaire

Il s'agit des cadres dont la nature des fonctions, le type de responsabilités, la large autonomie excluent tout horaire précis.

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

Sont considérés comme Cadres au forfait tout horaire, les Cadres Supérieurs membres du Comité de Direction, 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.

Article 12-3 Cadres au Forfait annuel en jours

Entrent dans cette catégorie de personnel les cadres de structure dont l'autonomie, le niveau de responsabilité et d'expertise ou la mission ne permettent que difficilement l'appréciation du temps de travail.

Les cadres appartenant à cette catégorie se verront appliquer un décompte du temps de travail en nombre de jours, arrêté à 217 jours dans l'année.

L'exécution des contrats de travail en forfait annuel en jours devra tenir compte des normes en vigueur et qui seront précisées ultérieurement par voie législative.

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

Article 12-4 Personnel d'encadrement disposant d'une large autonomie dans l'exécution de leur mission

Il s'agit, notamment, des Responsables d'Unité (statut Cadre ou Agent de Maîtrise), 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 forfaitaire est fixé à 37,50 heures hebdomadaires.

Cette réduction s'effectuera sous deux formes :

- l'attribution de 15 jours de repos supplémentaires par an, soit 37,50 heures hebdomadaires x 42,6 semaines travaillées = 1 597,50 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.

MP



CD

Article 12-5 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 36,60 heures hebdomadaires x 43,6 semaine travaillée = 1 596 heures par an,
- la mise en place de méthodes, d'outils et une organisation de travail réduisant leur charge de travail.

Article 12-6 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.

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 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^{er} janvier et le 31 décembre.

Les jours de repos pourront être dévolus, dans la limite de deux jours pour l'encadrement visé à l'article 12.5 et de quatre jours pour l'encadrement visé par l'article 12.4, 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 10 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, soit pour les exercices débutant en octobre 2000 et octobre 2001.

MP  CD

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 Arpège 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 50 % le 1^{er} mai 2000
- à hauteur de 50 % le 1^{er} novembre 2000

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^{ème} 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 151.67 heures s'élèvera à :

Classification	Janvier 2000	Mai 2000	Novembre 2000
I A	6 565.80	6 682.90	6 800.00
I B	6 585.11	6 702.56	6 820.00
II A	6 711.47	6 831.17	6 950.87
II B	6 809.97	6 931.43	7 052.89
III A	7 007.36	7 132.34	7 257.32
III B	7 402.14	7 534.16	7 666.18
IV A	7 895.62	8 036.44	8 177.26

MP  

Au premier janvier 2001, la rémunération minimum d'Arpège par classification pour un horaire mensuel de 151,67 heures s'élèvera à :

Classification	Salaire de base	13 ^{ème} mois	Avantages en nature	Total
I A	6 800.00		386.19	7 186.19
I B	6 820.00	568.11	386.19	7 774.31
II A	6 650.87	579.01	386.19	7 916.07
II B	7 052.89	587.51	386.19	8 026.59
III A	7 257.32	604.53	386.19	8 248.04
III B	7 666.18	638.59	386.19	8 690.96
IV A	8 177.26	681.17	386.19	9 244.62

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 salaire 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 COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Le contrôle de l'application du présent accord sera confié à une commission composée par les signataires du présent accord ainsi que par 2 membres du Comité d'entreprise choisis par le Comité d'Entreprise.

Cette commission se réunira trimestriellement la première année d'application de l'accord et deux fois l'année suivante.

Toutefois, elle pourra se réunir exceptionnellement à la demande motivée d'un de ces membres.

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 ;

MP

CD

- de suivre les embauches liées à l'engagement d'emploi ;
- de veiller au respect et au champ d'application dans le cadre de reprise ou de cession de marché ;

Le procès verbal des réunions de la commission de suivi sera adressé aux organisations syndicales mandantes.

ARTICLE 15 – DISPOSITIONS DE NON CUMUL

Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler avec tout autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale ou réglementaire ayant le même objet, actuellement en vigueur ou à venir.

ARTICLE 16 - DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2000.

Le présent accord repose sur l'équilibre des différentes propositions. Si la modification d'une disposition légale concernant un ou plusieurs points de l'accord remettrait en cause cet équilibre, les parties conviennent de se revoir pour une révision de cet accord.

ARTICLE 17 - DEPOT DE L'ACCORD

Cet accord sera déposé en 6 exemplaires auprès des Services du Ministère chargé du Travail d'une part, et d'autre part, en un exemplaire au Secrétariat du conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

Fait à Montrouge, le 20 Décembre 1999

Pour la C.G.C.

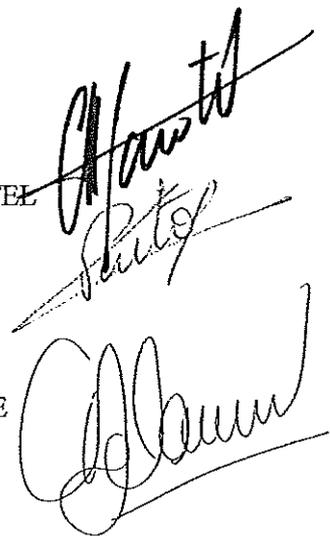
Christophe MAROTEL

Pour F.O.

Mireille PINTO

Pour la Direction

Catherine DELAVIE



ANNEXE

A L'ACCORD DE DEFINITION DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET D'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN D'ARPEGE.

1/ MEMBRES DE DIRECTION GENERALE

(exclus du champ d'application et définis dans l'article 12.2 de l'accord)

Frédéric LE PAPE

2/ CADRES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

(définis dans l'article 12.3 de l'accord)

Chrystèle BINDER

Bruno BONGIBAUT

Catherine DELAVIE

Jérôme TRAVERT

Marion PARIS

Vincent VIBRAC

MP



CD