

# NOUVEL ACCORD ELIOR VOS DROITS EXPLIQUÉS SIMPLEMENT

## Accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail

*Présentation synthétique (CFTC)*

**Signature** : 29 septembre 2025 • **Entrée en vigueur** : 1er janvier 2026

# Contexte et calendrier

**Fusion (01/10/23):** ELRES, Elior Entreprises, Arpège et CEERCF fusionnent avec maintien provisoire des accords existants.

**Negotiations :** 7 réunions pour établir un socle commun (temps de travail, rémunération, primes, congés et QVT).

**Signature:** 29/09/25

**Entrée en vigueur:** 01/01/26



# Principes généraux



## Habillage / déshabillage

Pour les salariés à temps plein : 2 jours de repos compensent le temps d'habillage ;  
prime spécifique pour les salariés en coupure, intermittents et temps partiels.



## Journée de solidarité

6h54 pour un temps complet et 1/5e de la durée hebdomadaire  
pour un temps partiel, positionnée sur un jour de repos ou de congé.



## Maintien de la rémunération

Les salariés qui passent de 35h à 34h30 conservent leur niveau de salaire grâce à  
l'ajustement du taux horaire.

## Décompte du temps de travail – Non-cadres

**Durée collective :** 34h30 par semaine (temps plein) – 35h pour les AM RU.

Aucun impact sur la rémunération : le taux horaire est ajusté pour conserver le salaire mensuel.

Catégorie	Durée payée	Durée travaillée	Jours RTT
Organisation 1 (Employés)	34h50	35h	3
Organisation 2 (Employés marché entreprise)	34h50	35h50	6
Organisation 3 (Agents de maîtrise RU)	35h	38h	18
Organisation 4 (Agents de maîtrise non RU)	34h50	36h54	15

# Heures supplémentaires – Non-cadres

**Contingent :** 130 heures/an ; au-delà, repos compensateur de 100%.

## Employés / AM non-RU

### Seuil de déclenchement :

35h à 36h54 selon l'organisation (1, 2, 4)

### Majoration :

+25% pour les 8 premières heures, puis +50%

### Compensation :

Repos compensateur ou paiement (sur bulletin de paie), avec possibilité d'anticipation sur demande du salarié.

## Agents de maîtrise RU

### Seuil de déclenchement :

38h (organisation 3)

### Majoration :

+25% pour les heures supplémentaires

### Compensation :

Repos compensateur ou paiement selon le souhait du salarié

## Forfait annuel en jours – Cadres

**Autonomie des cadres :** Les cadres ayant une réelle liberté d'organisation ne sont pas soumis au décompte horaire classique. Leur temps de travail est plafonné par un nombre de jours travaillés et des jours de repos supplémentaires (JRS).

**Total annuel :** Les trois catégories cumulent 228 jours (jours travaillés + JRS).

Catégorie	Jours travaillés	JRS	Total
Cadres dirigeants	215	13	228
Cadres commerciaux	213	15	228
Autres cadres	210	18	228

# Dispositifs particuliers



## Femmes enceintes

À partir de la 14<sup>e</sup> semaine : réduction de 13 % du temps de travail sans perte de salaire.  
10 min de pause le matin et 20 min l'après-midi.  
Absences rémunérées pour consultations médicales et PMA.



## Temps partiel

Durée hebdomadaire <34h30 (ou <35h pour AM RU).  
Une seule coupure par jour (≤2 h) sauf en cas de deux services.  
Contrat minimal de 25 h/semaine ; au moins 2 h 30 par séquence et repos quotidien de 12 h.  
Indemnité de coupure : 57 % du MG (Minimum Garanti).



## Contrats intermittents

Durée collective équivalente au temps plein : 34h30/semaine.  
Dérogation pour la journée de solidarité prise en charge par l'employeur.  
Aucun droit spécifique à des RTT n'est prévu dans l'accord.  
Suivi par feuille d'émargement (art. 15.2).



## Travail de nuit

Majoration de 10 % pour les heures entre 21 h et 6 h.  
Repos compensateur équivalent (1 h travaillée = 1 h récupérée) pour les travailleurs de nuit qualifiés.  
Conditions d'application selon la convention collective de la restauration collective.

# Sites ouverts 7j/7 – Cycles flexibles



## **Cycles de travail :**

Organisation sur des cycles pouvant aller jusqu'à 4 semaines, avec une durée hebdomadaire comprise entre 26h et 44h.

**Lissage de la rémunération :** les salariés perçoivent un salaire mensuel stable indépendamment des variations d'heures au sein du cycle.

**Changements de planning :** communication au moins 7 jours à l'avance ; traitement particulier des entrées et sorties en cours de cycle.

# Plan de déploiement

## Calendrier des actions

Le déploiement de l'accord s'étale d'octobre 2025 à janvier 2026 et mobilise l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

	Oct. 25	Nov. 25	Déc. 25	Janv. 26
<b>COMEX</b>	Validation de l'accord			
<b>IRP (CSE C / E)</b>	Information et consultation			
<b>DR &amp; RRH</b>		Formation et adaptation RH		
<b>Managers</b>		Formation et appropriation	Communication locale	
<b>Collaborateurs</b>			Sensibilisation et formations	Entrée en vigueur