

API - RDR

**ACCORD RELATIF A LA CREATION D'EMPLOI
PAR LA REDUCTION DE LA DUREE EFFECTIVE
DU TEMPS DE TRAVAIL**

17 juin 1999

Préambule

Participer au mouvement de réduction du temps de travail pour répondre aux aspirations des salariés du groupe API - RDR, contribuer à la création de nouveaux emplois, et maintenir la productivité de l'entreprise en bénéficiant des aides, ont conduit l'entreprise à engager une démarche volontariste de mise en place d'un accord relatif à la création d'emploi par la réduction de la durée effective de travail.

Les sociétés qui composent le groupe et les partenaires sociaux ont engagé depuis fin 1998 des discussions sur cette mise en place, démarche qui a abouti au recrutement d'un chargé de mission en février 1999 et signature d'un accord au 15 juin 1999.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de la réduction de la durée effective du travail pour la porter à 35 h, dans le cadre défini par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, c'est à dire assorti d'une augmentation corrélative des effectifs permettant l'éligibilité aux aides financières de l'état dont le montant est fixé par le décret 98/494 du 22 juin 1998.

Il se fixe quatre objectifs :

- ① - *d'accroître le nombre d'emplois et de diversifier les savoir-faire de l'entreprise,*
- ② - *de définir un autre contenu aux relations de travail grâce au dialogue social et à la réduction du temps de travail,*
- ③ - *de tenir compte des nouveaux modes d'organisation du travail en cuisine collective,*
- ④ - *de maintenir aux salariés sous formes appropriées et négociées leur pouvoir d'achat dans le cadre d'une réduction de la durée effective du travail.*

Il est conclu avec le souci, dans un marché très concurrentiel et une orientation des prix à la baisse, de ne pas nuire à la compétitivité de l'entreprise et de ne pas obérer les coûts de production de celle-ci.

Il vise à respecter en harmonie avec l'ensemble de la politique sociale de l'U.E.S. un équilibre entre les intérêts économiques et financiers de l'entreprise et ceux du personnel qui y travaille.

CHAPITRE 1 - PRINCIPE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 - Sociétés et salariés concernés

Il s'applique à l'ensemble des salariés de la société employés sur la base d'un horaire temps complet ou temps partiel à l'exclusion des cadres de direction définis limitativement :

- . le Président Directeur Général,
- . le Directeur Général,
- . le Directeur Commercial,
- . les Directions d'exploitation.

Il concerne les sociétés suivantes :

- Société API,
- Société R.D.R. (Régionale de Restauration)
- GIE-NEO-REST

Ces sociétés appartiennent à un même groupe et font partie d'une unité économique et sociale. Sont exclues de cet accord en raison de la spécificité de leur métier les sociétés Lys Restauration et Les Pyramides.

Article 2 - Ampleur de la Réduction du temps de travail

Le temps de travail de référence actuellement en vigueur au sein de la Société est de 39 heures semaine pour un temps complet.

Le présent protocole d'accord est établi dans le cadre de la loi 98/461 du 13 juin 1999 dite "d'orientation et incitation relative à la réduction du temps de travail.

Le temps de travail effectif est ainsi fixé à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet, soit un temps de travail effectif de 1596 heures par période annuelle entière.

Calcul de la durée annuelle du travail

Le nombre annuel d'heures travaillées pour un poste à temps plein est calculé comme suit et quelle que soit la durée des congés complémentaires attribués à titre contractuel ou conventionnel

avec :

H = nombre d'heures annuelles travaillées.

H est calculé de la manière suivante : (base actuelle 39 h / semaine)

$$H = \frac{(J - D - S - CP - CFL - CC)}{5} \times 39$$

avec

J	= nb de jours par an	365
D	= nb de dimanches	52
S	= nb de jours de repos hebdomadaires	52
CP	= nb de jours ouvrés de congés	25
CFL	= 11 jours fériés légaux comprenant 3 jours fixes et 8 jours mobiles correspondant en moyenne à 8 jours ouvrés.	8
CC	= jours de congés collectifs conventionnels, contractuel ou d'usage	0

Le nombre annuel d'heures travaillées correspond donc annuellement (base 39 h) à 1.778 h et sur une base de 35 h 1.596 h, correspondant à 228 jours travaillés (base 5 jours / semaine)

La réduction annuelle du temps de travail est de 182 h.

En conséquence le temps rémunéré par mois (qui comprend : congés payés, jours fériés, etc....) sera établi sur une base de 152 h au lieu de 169 h actuellement.

Conformément à l'article 3 de l'accord de branche de la restauration collective, les temps de pauses y compris de repas ainsi que les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage en début et fin de poste, ne sont pas considérés comme temps de travail. (Les temps d'habillage et de déshabillage avant le service sont considérés comme temps de travail).

Pour le personnel travaillant sur une base horaire inférieure à 39 heures à la date d'entrée en vigueur du présent accord la réduction du temps de travail sera calculée sur la base d'une diminution de 10 % du temps de travail. Ainsi un horaire hebdomadaire de 30 heures est ramené dans le cadre du présent accord à 27 heures.

Tous les jours de congés supplémentaires liés à des situations particulières (par exemple dans le cadre de reprise de personnel, avec changement de convention collective...) sont désormais repris dans le régime général lié à la réduction du temps de travail de façon à unifier les modes de fonctionnement dans l'entreprise.

CHAPITRE 2 - MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CHOIX D'ORGANISATION

La diversité des activités et des métiers de l'U.E.S. ont conduit les partenaires à déterminer 4 formes de réduction du temps de travail.

- 1 - Réduction quotidienne du temps de travail,
- 2 - Réduction hebdomadaire du temps de travail,
- 3 - Modulation du temps de travail,
- 4 - Organisation par cycle

qui s'appliquent au personnel présent dans l'entreprise.

1 - Réduction quotidienne du temps de travail,

Personnel de production et personnel administratif

L'horaire de base de travail est fixé à 35 h / semaine pour le personnel de production et le personnel administratif ; de nouveaux horaires de travail devront être mis en place permettant une nouvelle organisation.

Cas le plus fréquent :

Temps de travail journalier	7 h	35 h
Nombre de jours travaillés	5	

Pour le personnel sédentaire affecté en production l'horaire hebdomadaire sera affiché.

Soucieuse de l'épanouissement de chacun, la Société reconnaît aux salariés concernés la possibilité de demander individuellement une répartition différente de cet horaire hebdomadaire de base.

Toute demande individuelle d'aménagement devra être présentée par écrit.

La société s'engage à y apporter une réponse motivée.

Pour un petit nombre de chefs de cuisine ayant une activité traiteur importante, la fluctuation de la production peut amener une difficulté certaines semaines dans la réduction des horaires. Une compensation sera étudiée au cas par cas.

2 - Personnel itinérant de statut Agent de Maîtrise ou Cadre

Généralement le personnel itinérant (Chefs de secteur, Commerciaux, ou Assimilés) part de son domicile et revient à celui-ci sans passer tous les jours par le siège, ou l'agence régionale.

Pour cette catégorie d'emploi, le décompte de l'horaire de travail et le contrôle de cet horaire est particulièrement difficile.

C'est pourquoi les parties en présence reconnaissent la spécificité de cette catégorie de personnel et acceptent le principe d'un décompte à la demi-journée ou à la journée travaillée pris dans le cadre d'une organisation planifiée.

Ces repos ARTT (1/2 journée par semaine) seront définis par la hiérarchie de l'entreprise après discussion et proposition du salarié concerné. Ils sont fixés pour une période de 6 mois et finalisés par tableau de service.

Ces journées de congés ARTT comprennent les congés d'ancienneté définis à l'article 17 de la Convention Collective et les jours de compensation définis à l'article 9 de la Convention Collective.

Compte tenu de l'importance de l'activité restauration scolaire de l'entreprise une partie importante de ces repos ARTT sera programmée le mercredi.

Pour cette catégorie de personnel le décompte de l'horaire de travail se fera en nombre de jours ou de demi-journées travaillées. Le Personnel Cadre sédentaire concerné par l'A.R.T.T. (4 personnes) sera soumis aux mêmes règles.

Les demi-journées s'apprécient à partir des heures encadrant 13 h 00 (la matinée prend fin à 13 h 00, l'après midi débute à 13 h 00).

Pour les personnes concernées par ce mode d'ARTT, des journées séminaires / formation pourront être organisées prenant en compte l'épanouissement personnel et le développement des performances de l'entreprise.

Ces temps privilégiés de formation seront pris sur les congés ARTT, l'entreprise s'engage à ce qu'ils n'excèdent pas 3 jours par an et à respecter un délai de prévenance de 3 mois avant chaque session de formation.

3 - Modulation

pour le personnel dont l'activité dépend directement ou indirectement d'un fonctionnement préalablement défini, restaurants scolaires traditionnels par exemple.

Cadre de la modulation

La modulation du temps de travail sera effectuée dans le cadre de périodes de douze mois, commençant le 1er septembre et se terminant le 31 août.

Les droits de chacun en matière de durée de travail seront soldés au terme de la période de modulation.

Limite de l'amplitude

L'article 5.2 de l'accord cadre de branche spécifie que dans le cadre de la mise en place d'une modulation de type III la durée du travail peut varier tout ou partie de l'année dans le respect d'une amplitude maximale de 44 heures et d'une durée moyenne hebdomadaire appréciée sur la période de référence choisie inférieure à la durée légale du travail de 35 heures.

Elle est prévue sur 3 périodes

HAUTE

Période pendant laquelle l'organisation du travail ne permet pas la prise de jour, 1/2 jour ou heure de repos, la durée hebdomadaire moyenne du travail durant cette période est fixée à 44 h.

BASSE

Période pendant laquelle l'organisation du travail impose la prise de jour, 1/2 jour ou heures de repos au cours de la période basse le temps de travail peut être ramené à 0 h par semaine, dans le cadre de la récupération d'heures déjà effectuées.

INTERMEDIAIRE

Période pendant laquelle la durée du travail correspond à celle qu'elle est actuellement (39 h) avec possibilité d'être réduite par journée, 1/2 journée de repos.

Organisation et programmation de l'annualisation

Le personnel de l'entreprise est affecté soit au siège social soit dans les agences régionales (personnel administratif et personnel itinérant), soit sur les restaurants gérés par la Société (personnel de production).

Les horaires de travail de l'ensemble du personnel sont organisés sur une base habituelle de 35 heures par semaine. En fonction de la variation de la charge de travail, ils seront susceptibles de fluctuations à la hausse comme à la baisse autour de cet horaire de base.

DELAI DE PREVENANCE

Par principe le calendrier est fixé pour toute l'année de référence.

Toutefois si des variations importantes venaient à se produire l'entreprise s'engage à respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Les parties reconnaissent que ces variations devront rester à caractère exceptionnel.

4 - Organisation par cycle

Pour le personnel dont l'activité se répète à l'identique d'une période à l'autre (collectivités personnes âgées par exemple).
Alternance de semaines courtes et de semaines longues.

Période d'application

- . le cycle s'applique sur une période de 12 semaines,
- . la durée du travail peut-être inégalement répartie sur les jours ou les semaines mais doit être fixe,
- . la durée maximale hebdo est fixée à 44 h.

La vérification du respect de la durée légale ainsi que le décompte des heures supplémentaires se fait dans le cadre du cycle.

Article 5 - Modalité d'application de la réduction

Un préavis de 1 mois est nécessaire pour changer de modalités d'application de la réduction du temps de travail.

Certains services ou Agence, compte tenu d'éventuelles spécificité pourraient si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise l'imposent, et si la majorité de leur personnel en est d'accord, proposer à la Direction un autre système que ceux prévus dans le présent texte. Celui-ci sera soumis à la commission de suivi prévu à l'article du présent protocole. Il pourra alors être accepté sous réserve d'une vérification de sa conformité aux dispositions de la loi Aubry et aux principes généraux régissant ledit protocole.

Article 6 - Régime des heures travaillées effectuées

Article 6.1 - Heures effectuées au delà de 44 heures par semaine

Les heures effectuées au delà de la limite supérieure de l'amplitude de la modulation (44 heures par semaine) s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et donneront lieu :

- . à paiement aux taux majoré conformément aux dispositions de l'article L 212.5 du Code du travail et ce avec le salaire du mois considéré.
- . à attribution d'un repos compensateur conformément aux dispositions de l'article L 212.5 du Code du Travail.

Article 6.2 - Heures effectuées dans la limite de 44 heures par semaine.

Les heures de travail effectuées dans le cadre ci-dessus défini au delà de 35 heures par semaine , dans la limite de 44 heures ne seront pas imputées sur le quota annuel d'heures supplémentaires.

Les heures de travail viendront alimenter un compte individuel de compensation qui sera soldé au terme de chaque période de modulation.

CHAPITRE 3 - CONTREPARTIE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 7 - Compensations salariales

Soucieuse de garantir une adhésion optimale du personnel autour de ce nouveau mode d'aménagement du temps de travail. Les parties conviennent que la réduction du temps de travail se fera sans réduction des salaires.

Afin de simplifier la lecture et la compréhension de la feuille de paye par les salariés, la prime ARTT sera intégrée dès le premier mois dans le salaire de base. Une mention du montant de cette prime pourra figurer sur la feuille de paye.

Article 8 - Politique salariale

Bien qu'entraînant une réduction de temps de travail de 10 %, le passage au 35 h se réalise dans le périmètre concerné de l'U.E.S. sans baisse de salaire. Toutefois, un engagement de modération salariale sur les 18 mois à venir sera mis en place.

Pour tenir compte des situations spécifiques des bas salaires, cette modération sera limitée à neuf mois pour les salariés faisant moins de 20 heures par semaine, avec un taux horaire de moins de 1.20 fois le SMIC.

Cependant les primes d'ancienneté et les éventuelles augmentations individualisées, ne sont pas concernées par cette stabilité des salaires.

Article 9 - Gains de productivité

Pour permettre l'équilibre financier du dispositif, chaque collaborateur devra par son engagement personnel chercher à réaliser des gains de productivité supplémentaires. L'objectif fixé étant de dégager 4 % d'amélioration de la productivité.

Article 10 - Création d'emploi - affectation volume d'heures libérées

Les parties constatent que le volume moyen d'heures au sens de l'article L 121.2 du Code du Travail se décompose comme suit :

Pour API

Compte tenu de la durée actuelle annuelle du travail
fixée à 169 h / mois soit 2.028 h / an
le volume d'heures payées en 1998 est de
soit en équivalent temps plein de

649 815 h
320 personnes.

Pour RDR

Compte tenu de la durée actuelle annuelle du travail
fixée à 169 h / mois soit 2.028 h / an
le volume d'heures payées en 1998 est de
soit en équivalent temps plein de

468 408 h
231 personnes.

Pour le G.I.E.

Compte tenu de la durée actuelle annuelle du travail
fixée à 169 h / mois soit 2.028 h / an

le volume d'heures payées en 1998 est de
soit en équivalent temps plein de

42 504 h
21 personnes.

Soit un effectif total temps plein de

572 personnes

La création d'emplois doit concerner 6 % au moins de l'effectif intéressé par la
réduction de temps de travail.

Sociétés	Volume d'heures	effectif (équivalent temps plein)
API	38 989	320
R.D.R.	28 104	231
GIE	2 550	21
TOTAL	69 643	572

Le volume d'heures affecté à l'emploi s'établit à : 69 643 heures

La création d'emplois doit donc représenter au minimum 6 % de 572 personnes soit
34.42 personnes équivalent temps plein.

Les heures ainsi dégagées dans le cadre de la réduction du temps de travail, seront
pour 65 % au moins consacrées à la création de nouveaux emplois et 35 % au plus à
l'augmentation des horaires des salariés à temps partiel.

L'affectation de ces nouveaux emplois se fera en tenant compte des besoins en
effectifs des services centraux, des agences et des différents restaurants et ne sera
pas obligatoirement proportionnels à l'effectif de chaque établissement ou société
concerné et des différents restaurants.

Des transferts de personnels pouvant survenir entre les sociétés API, R.D.R. et GIE
l'effectif sera toujours à calculer globalement sur le périmètre de l'accord.

Les créations seront effectuées en principe dans les 6 mois à compter de la réduction
effective du temps de travail toutefois, si des difficultés de recrutement venaient à se
présenter ce délai pourrait être porté à 1 an, le recrutement tiendra compte dans la
mesure du possible de l'insertion au travail des jeunes ou de la remise à l'emploi de
personnes demandeur d'emploi (cf. article 11)

La société s'engage à maintenir l'effectif à la fin de la période d'embauche pendant 2
ans, soit 607 ETP.

L'aspect de cet engagement de maintien des effectifs sera majoré ou minoré des
transferts de personnel résultant de l'application des dispositions de l'article L 122.12
du Code du Travail ou de l'avenant n° 3 du 26/02/86 de la convention collective de la
restauration de collectivités.

En contrepartie API/RDR/Néo Rest reçoit les aides de l'Etat prévues dans le dispositif de la loi d'orientation et d'incitation à la Réduction du Temps de Travail. La commission de suivi sera informée régulièrement du nombre d'embauches réalisé dans le cadre de la mise en place de Réduction du Temps de Travail.

Article 11 - Nature des emplois créés

Conformément au paragraphe VI de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, et de façon à lutter contre la précarité et à permettre l'insertion de public prioritaire, la Société API-RDR prend l'engagement de mettre en place des CDI (contrat à durée indéterminée), dans le cadre des créations d'emplois liées à l'ARTT. 15 % des postes créés seront réservés, dans la mesure du possible, à l'insertion au travail des jeunes (contrats de qualification ou d'apprentissage) ou des demandeurs d'emploi prioritaires (C.I.E.)

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12 - Dispositions relatives au temps partiel

L'application des dispositions de l'article 9 III de la loi n° 96-461 du 13/06/98, il est rappelé que tout salarié travaillant à temps complet bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps partiel, ressortissant de sa qualification professionnelle créés ou qui deviendraient vacants.

De même tout salarié travaillant à temps partiel bénéficie dans son secteur géographique, d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet, ressortissant de sa qualification professionnelle, créés ou qui deviendraient vacants.

La société étudiera par ailleurs toute demande de travail à temps partiel annualisé au sens de l'alinéa 4 de l'article L 212.4.2 du Code du travail, émanant de salariés inscrits à l'effectif ou en cours de recrutement.

Le personnel employé à temps partiel bénéficie de tous les droits et avantages connus aux salariés à temps complet au prorata de leur temps de travail.

La Société garantit au personnel employé à temps partiel un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

A sa demande, le personnel travaillant à temps partiel pourra être reçu par un membre de la direction afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de cette égalité de traitement.

Article 13 - Information et formation sur la mise en place

Les directions et les chefs de secteur recevront une information détaillée sur les 35 h dans le périmètre concerné de l'U.E.S.

Un correspondant sera dédié à la mise en place des 35 h dans l'entreprise et chargé notamment du suivi des modifications d'organisation et des embauches qu'elle implique et du suivi du contrôle du dispositif réglementaire.

L'ensemble des salariés est informé du présent accord par voie d'affichage et fait l'objet d'une communication individuelle jointe au bulletin de salaire au plus tard le mois suivant la date de signature du présent accord.

Dans le mois précédant la mise en place de l'ARTT, un avenant au contrat de travail en 2 exemplaires dont un exemplaire laissé au salarié sera établi. Il récapitulera tous les éléments modifiés ou non modifiés du contrat de travail et notamment les nouveaux horaires applicables au salarié.

Les instances représentatives du personnel jouant pleinement chacune pour leur part leur rôle dans la mise en place pratique du présent accord.

Article 14 - Contrôle et suivi du temps de travail

L'objectif poursuivi d'une réduction du temps de travail conduit la société à procéder au contrôle du temps de travail effectif. Compte tenu du nombre de sites (environ 200) et du nombre moyen de salariés par site (3), le système déclaratif des horaires par fiche remplie par le salarié a été choisi. Ces fiches seront contrôlées par la hiérarchie et archivées au siège ou dans les directions régionales. Le contrôle sera supervisé par le correspondant 35 heures, qui vérifiera l'application des dispositions du présent accord.

Article 15 - Suivi de l'accord

Pour le suivi du présent protocole est constituée une commission composée de 2 membres par organisation syndicale et de deux membres de la direction.

Cette commission se réunit quatre fois la première année pour analyser les difficultés de mise en place étudier tous les projets et solutions pouvant améliorer l'application des dispositions du présent accord et se prononcer sur les modalités spécifiques prévues à l'article 6. Cette commission se réunira ensuite les années suivantes selon un calendrier qu'elle définira en fonction des difficultés d'application.

Chaque année, la Direction présentera au Comité d'Entreprise un bilan des conditions d'application de la convention conclue avec l'Etat, portant notamment sur l'évolution de l'emploi et la durée effective du travail.

Article 15.1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée.

Article 15.2 - Conditions suspensives et résolutoires

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur, dans les délais indiqués à l'article 1.3.4 qu'après la signature de la convention ARTT avec la délégation à l'emploi (DDTE).

Les dispositions du présent accord sont soumises aux conditions résolutoires suivantes :

- . Suppression ou suspension des aides consenties dans le cadre de la convention avec l'Etat.
- . Décision de l'administration et/ou de l'URSSAF concernant des dispositions non prévues dans le présent accord, en allant à l'encontre des principes ayant conduit à adopter la démarche anticipative du passage aux 35 heures.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, rendant inapplicable une ou plusieurs dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation.

Article 15.3 - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. En ce cas, une durée du préavis de 3 mois est à respecter.

Article 16 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires ont la faculté de réviser ou de dénoncer le présent accord selon les dispositions prévues par les textes législatifs en vigueur, notamment en référence aux articles L 132 - 7 et L 132 - 8 du Code du Travail.

Fait à MONS le 11 Juin 99

En 4 exemplaires

Pour API - RDR - GIE

Pour la représentation syndicale
Force Ouvrière



M. Damien DEBOSQUE

Monsieur DUBREUIL



Pour la représentation syndicale
CFDT

Monsieur LEVERD J.M

