

**Avenant à l'accord d'entreprise
relatif à la création d'emploi
par la réduction de la durée
effective du temps de travail
signé le 17 juin 1999.**

ENTRE :

La Société API RESTAURATION, dont le siège social est situé 384 rue du Général de Gaulle – 59270 MONS EN BAROEUL immatriculé au RCS de Roubaix Tourcoing sous le numéro 477 181 010 00729

Représentée par Monsieur Damien DEBOSQUE dûment mandaté en sa qualité de Président Directeur Général.

D'UNE PART

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T)
Représenté par Monsieur Stéphane QUENTON, Délégué Syndical Central dûment habilité
- Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C)
Représentée par Madame Angéline TRIGOT, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée.
- Confédération Générale du Travail. (C.G.T)
Représenté par Monsieur Grégory VANDEPUTTE, Délégué Syndical Central dûment habilité
- Force Ouvrière (F.O)
Représenté par Monsieur Bruno CAULIER, Délégué Syndical Central dûment habilité
- Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
Représenté par Monsieur Jean-Pierre DUCROT , Délégué Syndical Central dûment habilité.

D'AUTRE PART

GD CB PF

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION.

Le présent accord à vocation à s'appliquer à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps complet de la Société API RESTAURATION à l'exception des salariés qui bénéficient de jours « RTT » contractuellement acquis.

ARTICLE 2 : JOURS « RTT » PAR CATEGORIE DE SALARIE.

1) Employés.

Les parties au présent accord tiennent à rappeler et à souligner qu'en cas de dépassement de la durée annuelle de travail du salarié ce dernier pourra bénéficier soit du paiement de ses heures supplémentaires soit d'heures de récupération majorées selon les taux de majoration légaux en vigueur.

Le choix entre paiement ou octroi d'heures de récupération appartient à l'employeur.

Pour rappel, les heures supplémentaires sont celle effectuées par le salarié au delà de sa durée contractuelle de travail sur demande de l'employeur.

Il est également précisé que l'entreprise peut mettre en application pour des besoins de service la modulation du temps de travail selon une alternance de semaines hautes et de semaines basses. Dans ce cas, les heures supplémentaires seront calculées sur la base d'un horaire moyen sur le cycle de travail concerné ou sur l'année en fonction du type de modulation appliquée.

Les salariés soumis à une telle modulation, reçoivent un planning qui leur est remis avant le début effectif de la période concernée et bénéficie des contreparties en repos telles qu'issues des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Ces plannings sont également à disposition pour information aux délégués du personnel de l'entreprise.

Les parties sont convenues que les dispositions du présent article s'appliquent exclusivement aux salariés mentionnés à l'article premier du présent accord.

2) Agents de maitrise sédentaires .

Les jours « RTT » sont attribués aux salariés de statut agent de maitrise qui remplissent les conditions non cumulatives suivantes :

- Les salariés de statut agent de maitrise qui effectuent plus de 36 heures de travail effectif par semaine bénéficieront de 5 jours « RTT » par an.
- Les salariés de statut agent de maitrise qui passent hors de leur domicile pour l'exercice de leur activité professionnelle plus de 80 nuits par année civile bénéficieront de 12 jours « RTT » par an.

RF ✓
CO G

Un salarié de statut agent de maîtrise remplissant les deux conditions d'acquisition des jours « RTT » énoncées ci-dessus ne pourra prétendre au cumul des jours « RTT » issus de ces deux régimes.

Les salariés de statut agent de maîtrise qui effectuent 35 h par semaine ne peuvent pas bénéficier des dispositions du présent article.

Il est enfin précisé que l'horaire de travail hebdomadaire est mis en place avec l'accord du directeur régional ou de service.

Les parties sont convenues que les dispositions du présent article s'appliquent exclusivement aux salariés mentionnés à l'article premier du présent accord.

3) Cadres et par extension, les agents de maîtrise non sédentaires

- Pour les salariés de statut cadre et les agents de maîtrise non sédentaires embauchés à compter du 1^{er} septembre 2016 et qui effectuent plus de 37 heures de travail effectif par semaine, ces derniers disposent de 10 jours de RTT par an.
- Les salariés de statut cadre et les agents de maîtrise non sédentaires embauchés avant le 1^{er} septembre 2016 et qui bénéficient de demi journées de repos hebdomadaires peuvent faire le choix de conserver cet avantage.
- Les salariés de statut cadre et les agents de maîtrise non sédentaires qui passent hors de leur domicile pour l'exercice de leur activité professionnelle plus de 80 nuits par année civile bénéficieront de 12 jours « RTT » par an.

Il est précisé que l'horaire de travail hebdomadaire est mis en place avec l'accord du directeur régional ou de service.

Il est enfin rappelé que les salariés de statut cadre et agents de maîtrise non sédentaires qui effectuent 35h de travail hebdomadaire et qui ont des horaires fixes ne peuvent prétendre bénéficier des dispositions du présent accord.

Les parties sont convenues que les dispositions du présent article s'appliquent exclusivement aux salariés mentionnés à l'article premier du présent accord.

ARTICLE 3. MODALITES DE PRISE DES JOURS « RTT ».

Les parties sont convenues que les jours « RTT » seront pris pour 50% à l'initiative du salarié et 50% à l'initiative de l'employeur.

Les jours « RTT » doivent être posés à raison d'un jour par mois excepté au cours des mois de juillet et août, excepté pour les salariés de statut agent de maîtrise et cadres qui bénéficient de 12 jours « RTT » en application des articles 2.2 et 2.4 du présent accord.

La demande de prise des jours « RTT » devra être faite par écrit auprès de la direction régionale ou de la direction de service.

GO
CD
PK

L'accord, le refus ou le report motivé de la direction faisant suite à la demande du salarié lui sera également et obligatoirement notifié par écrit.

Les jours RTT devant être posés à raison d'un par mois le jour de repos non pris au cours du mois N ne pourra pas être reporté sur les mois suivants. En conséquence, le jour « RTT » non pris au cours du mois sera perdu. Sauf si ce report a été fait à la demande expresse de la direction de région ou de service.

Les parties sont convenues que les dispositions du présent article n'ont pas vocation à s'appliquer aux salariés mentionnés à l'article premier du présent accord.

ARTICLE 4. ARRIVEE D'UN SALARIE EN COURS DE PERIODE.

En cas d'embauche, en cours d'année, d'un salarié pouvant bénéficier des dispositions du présent accord, le nombre de jours « RTT » dont il bénéficiera, sera calculé de la manière suivante :

Nombre de jours « RTT » forfaitaire X (Nombre de mois de présence du salarié /12) = Nombre de jours « RTT » du salarié

ARTICLE 5. IMPACT DES ABSENCES SUR LE NOMBRE DE JOURS « RTT ».

Le nombre de jours « RTT » sera réduit au prorata des absences du salarié selon la formule de calcul suivante :

[(Nombre de jours travaillés dans l'année - Nombre de jours d'absence)/Nombre de jours travaillés dans l'année] X Nombre forfaitaire de jours RTT = Nombre de jours RTT dans l'année.

ARTICLE 6. DATE ET DUREE D'APPLICATION

Les dispositions de l'accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2016.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'accord initial non évoquées dans le présent avenant demeurent inchangées.

Le calcul des jours « RTT » s'effectuera par année civile.

Par exception, en raison de l'entrée en vigueur du présent accord au 1^{er} septembre 2016, les salariés de statut agent de maîtrise bénéficieront de 2 jours « RTT », les salariés de statut cadre bénéficieront de 4 jours « RTT » pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 décembre 2016.

PT
GD
GJ

ARTICLE 7. ADHESION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau de l'entreprise qui n'est pas signataire de l'accord, pourra y adhérer ultérieurement selon les conditions légales en vigueur.

ARTICLE 8. REVISION DE L'ACCORD.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de l'accord.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les article L.2267-1 et suivants du Code du travail.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

ARTICLE 9. DENONCIATION DE L'ACCORD.

L'accord pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires et/ou adhérents selon les conditions légales en vigueur.

ARTICLE 10. PUBLICITE ET DEPOT LEGAL.

Un exemplaire de l'accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en double exemplaire auprès de la DIRECCTE (support papier et support numérique) ainsi qu'auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Lille.

Fait à Mons en Baroeul en 8 exemplaires, le 2016

Pour la Direction :

Monsieur Damien DEBOSQUE
Président Directeur Général



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la CFDT

GU
PK
C7

M Stéphane QUENTON, Délégué Syndical Central dûment mandaté ;

Pour FO,

M Bruno CAULIER, Délégué Syndical dûment mandaté ;

Mandaté par Pléner
Plus

Pour CFTC,

Mme Angéline TRIGOT, Déléguée Syndicale Centrale dûment mandatée ;

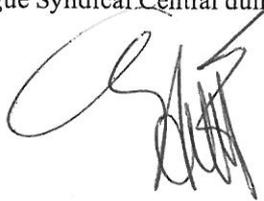
Pour CGT,

M Grégory VANDEPUTTE, Délégué Syndical Central dûment mandaté;

~~_____~~

Pour CFE- CGC,

M Jean-Pierre DUCROT , Délégué Syndical Central dûment mandaté



PF
CD 95