

**Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise**  
**Mercredi 21 Septembre 2016**

**Personnes présentes :** LELEU Stéphanie, COGEZ Christian, COURTY Célia, ALGOET Ludovic, FLINOIS Patrick, Nicole GUICHAOUA, GROUET Florence, HUYNH Isabelle, LACOUR Séverine, LAMOUCHE Monique, LEBLANC Emmanuel, PEUCHAMIEL Jean Louis, QUENTON Stéphan, RECHER François, ROHAERT Julien, STOOPS Franck, TRIGOT Angéline, VANDEPUTTE Grégory, WIBAUT Philippe.

**Personnes absentes et excusés :** CARRE François, CAULIER Bruno, DASONVILLE Dorothée, DAUMAS Sophie, DELAGE Richard, FALMET Pascale, LEFEBVRE Régis, LOYEZ Christelle, PINEAU Céline, QUIES Christiane, SIMON Rémy, SKONIECZNY Jérôme.

**Invités :** Julien-Joseph SINGIER (directeur CSP Paie)  
Sébastien MELINE (Directeur Bretagne et DOP)  
Les membres Délégués du Personnel

**Ordre du jour :**

- **Présentation des invités :** Mr SINGIER et Mr MELINE et du membre permanent : Mr COGEZ
- **Lecture et approbation du dernier compte rendu**
- **Point sur les cessions / reprises**
- **Point sur le mois de la sécurité (Novembre)**
- **Demande de faire un point sur l'avenant 52 concernant le temps partiel des 24 heures**
- **Demande de faire le point sur l'article 5 de la clause de mobilité : en adéquation avec l'avenant n°36 du 23 Juin 2004 (en rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et que, de ce fait, elle doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise quel que soit sa taille)**
- **Questions :**
  - Combien a coûté les travaux de Créapi ?
  - Combien a coûté les travaux sur les Pyramides ?
  - Peut-on faire le point sur les actions menées du service Technique ?
  - Pourquoi certaines régions commandent en direct des trancheurs non référencés ?
  - Pourquoi le climat social est différent entre le service de Créapi et le reste du siège social ? (climatisation etc...)
  - Par rapport aux arrêts de travail, quand sera mis en place le remboursement direct des indemnités de la Sécurité sociale ? (subrogation) ?
  - Peut-on faire le point sur le turn-over du personnel (sur Lille Flandre entreprise et les autres régions) ?
  - Peut-on faire le point sur l'absentéisme du personnel (sur Lille Flandre entreprise et les autres régions) ?
  - Peut-on faire le point sur les Accidents de travail (sur Lille Flandre entreprise et les autres régions) ?
  - Pourquoi n'y a pas de signature dans les audits de Lille Flandre ?

- En cas d'éloignement des Auchan ou Carrefour dans une région, peut-on prévoir une carte illicado à la place ? (département de l'AVEYRON)

### **Questions/ suggestions pour le CE d'un salarié :**

1. « Vous avez pris la décision de stopper les chèques vacances et à la place de proposer une carte cadeau de 50 € à tous les salariés. La participation du CE était de 80 euros et maintenant vous proposez une carte de 50 €, pourquoi avoir réduit de 30 € votre participation ? »

2. « Le site DREAM Service ne présente aucun intérêt, par exemple : le cinéma : Une place coûte 7e60 sur DREAMSERVICE, prix auquel il faut ajouter les frais de port, c'est à peine plus intéressant que d'acheter directement au cinéma un carnet de 5 places (coût de revient de la place à 8€60)

Autre exemple : les séjours : prix identiques à ceux pratiqués par les enseignes de type LECLERC ou CARREFOUR.

Le ressenti est que le CE est inexistant en région avec très peu d'actions menées pour les salariés, participation du CE au minimum : carte cadeau de 90 euros et maintenant carte d'été de 30 euros. »

3. « Suggestions d'actions :

- a) Participation aux activités sportives (par ex : prise en charge 80 €/salarié sur présentation d'une facture)
- b) Organisation de petits séjours en Europe
- c) Places aux prix réellement intéressants aux parcs d'attractions
- d) Cadeaux de Noël pour les enfants des salariés, par ex, une carte cadeau de 30 €
- e) Participation plafonnée aux activités culturelles sur présentation des justificatifs

Toutes ces actions sont menées par des CE d'autres entreprises plus petites qu'API Restauration »

### **- Questions diverses**

- **Présentation des invités** : Mr SINGIER et Mr MELINE et du membre permanent : Mr COGEZ

Comme annoncé il y a quelques mois, Christian COGEZ sera un membre permanent des réunions CE/DP. Il fera le relais entre les remarques des représentants du personnel et du terrain, et les DOP.

Sébastien MELINE, invité lors de la réunion se présente : Il est Directeur régional Bretagne et DOP pour les régions : Bretagne – Alpes Dauphine – Vallée du Rhône – Drôme Ardèche Sébastien MELINE est dans la société API depuis 1994.

Julien Joseph SINGIER se présente à son tour avant de présenter la nouvelle organisation du service Paie.

Il est arrivé dans la société depuis fin Mai 2016 en qualité de Directeur CSP Paie après plusieurs années d'expériences dans différentes sociétés.

Il explique qu'un premier travail a été effectué au niveau de l'organisation du Service. Ainsi, désormais, L'organisation du service s'appuie sur le découpage du territoire national au sens d'API avec un interlocuteur selon les régions et un numéro unique.

L'accompagnement du salarié sera donc renforcé car le gestionnaire de paie aura en charge le salarié, de son entrée à sa sortie.

Julien- Joseph SINGIER explique également qu'un gros travail est en cours sur la fiche de paie notamment avec le développement de la rétroactivité et un décalage de paie pour éviter les rappels ou les déductions de salaire sur le mois suivant.

Eric LEMARCHAND explique qu'il y a également un problème sur la lisibilité du bulletin de Paie.

Julien- Joseph SINGIER répond qu'il y aura également deux modifications : la dématérialisation du bulletin de paie (données cryptée) et un travail sur les intitulés présentes dans la fiche de paie.

#### **Ludovic ALGOET demande quand la subrogation sera mise en place ?**

Stéphanie LELEU rappelle que la société n'effectue pas la subrogation (c'est à dire, le fait pour l'entreprise de percevoir directement, en lieu et place du salarié, les indemnités journalières qui lui sont dues par sa caisse d'Assurance Maladie pour la période de l'arrêt de travail).

Stéphanie LELEU explique qu'il n'y aura pas de subrogation chez API.

Julien- Joseph SINGIER explique que les employés bénéficient sous certaines conditions d'un complément de salaire. Pour chacun des cas, le complément de salaire n'est calculé qu'à réception des décomptes de la sécurité sociale.

De même pour le maintien de salaire des Agents de Maîtrise et cadres, les décomptes des IJSS doivent être envoyés au Service Paie pour déduction des IJSS (retranscrites en brut).

Sans décomptes de la sécurité sociale, le service Paie déduit l'intégralité du salaire maintenu lors de l'arrêt.

Il ajoute que la loi évolue. Désormais par le biais de la DSN, les attestations de salaire pour les maladies /maladies professionnelles ou accident du travail seront envoyées directement via la DSN.

C'est ensuite la sécurité sociale qui déterminera le montant des IJSS, en temps réel.

La société procédera pour sa part, au paiement du complément de salaire, et uniquement du complément, déduction faite des IJSS.

Cela évitera donc désormais les régularisations et les paies négatives.

**Pour le paiement des heures complémentaires (10 % et 25 %) Une seule écriture sur la fiche de paie ?**

Julien- Joseph SINGIER répond que les premières heures complémentaires dans la limite de 10 % de la base horaire sont payées avec une majoration de 10 %.

Les heures au delà (jusqu'à ¼ de la base horaire) sont majorées à 25 %.  
C'est pour cette raison que l'écriture sur la fiche de paie est double en fonction du pourcentage de majoration.

**Un membre du CE demande quand il y aura un compteur RTT sur la fiche de Paie ?**

Julien- Joseph SINGIER répond que pour le moment cela n'est pas prévu car les jours de RTT sont mis en place récemment.

**Comment et qui calcule la prime d'intermittence (site, région, GIE) ? Difficile de comprendre sur le bulletin de paie**

Julien- Joseph SINGIER répond qu'il s'agit d'une prime ajoutée par la Direction de Région sous le libellé "prime d'intermittence" .

La prime PAC et PSM sont des primes fixes.

Stéphanie LELEU ajoute que le montant correspond à 2 % du salaire annuel de base pour les salariés ayant une base contractuelle supérieure à 1000 heures et à 3 % du salaire annuel de base pour les salariés intermittents dont la durée annuelle du contrat de travail est inférieure à 1 000 heures. (Sous réserve d'une ancienneté de 1 an).

Nicole GUICHAOUA intervient pour dire qu'elle a quelques remontées à faire au niveau de la paie pour son site Orange. Elle prendra contact avec Julien-Joseph SINGIER.

Les membres du CE se rejoignent pour remercier l'intervention de Julien-Joseph SINGIER et sont ravis des changements qui commencent à intervenir.

De plus, ils notent une nette progression dans l'organisation du Service et dans le traitement des problèmes de paie.

Stéphanie LELEU rappelle que la première date des NAO est le 18 octobre à 14h30.

➤ **Lecture et approbation du dernier compte rendu**

Après Lecture du compte rendu de la dernière réunion, ce dernier est validé à la majorité des membres présents.

Stéphan QUENTON et Séverine LACOUR ne sont pas d'accord concernant la réponse apportée à la question sur l'affichage de l'avenant RTT.

En effet, selon eux, il n'est pas normal que l'avenant à l'accord ne soit pas affiché car il touche tous les salariés.

Stéphanie LELEU répond qu'il est préférable selon elle, d'afficher un topo récapitulatif comme celui envoyé aux directions de région plutôt que l'accord en lui même.

Stéphan QUENTON explique que l'accord est assez compréhensif pour qu'il soit affiché. Séverine LACOUR pense que l'application de l'accord sera à l'interprétation de la région et que donc, des salariés qui devraient en bénéficier n'en auront pas. C'est pour cette raison qu'il est nécessaire que le salarié en prenne connaissance via l'affichage.

Stéphanie LELEU répond que c'est pour cette raison qu'elle a demandé à avoir la liste des salariés qui seraient concernés et que, en cas de non application à ceux qui devraient en bénéficier, c'est du rôle du représentant du personnel d'en remonter l'information.

Nicole GUICHAOUA demande à ce que les régions appliquent le fait, qu'en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire prévue au contrat du salarié, ces heures là soient récupérées ou rémunérées en heures supplémentaires ou complémentaires.

Séverine LACOUR répond que le problème est que le responsable peut mettre pour cause au dépassement de l'horaire hebdomadaire du salarié une "mauvaise organisation du travail".

François RECHER intervient et explique que des réunions de service vont être organisées sur les établissements de sa région pour expliquer l'accord aux salariés.

Gaëtan DEMAY explique également, qu'il y a une voie hiérarchique qui existe : chef gérant, chef de secteur, Directeur de Région et DOP. Il est donc nécessaire en cas de contestation sur l'application de l'accord de prendre contact avec la voie hiérarchique qui existe pour chaque région.

Philippe LIBRE demande pourquoi l'accord stipule qu'il est possible de prendre les RTT en demi journée pour ceux qui en bénéficiaient auparavant ?

Stéphanie LELEU répond qu'il y avait plusieurs représentants présents et que ceci a été accepté par l'INFRES. Elle rappelle également que les 12 jours de RTT pour les Agents de maîtrise et cadres dormant hors de chez eux plus de 80 nuits par an a été négocié à la demande de l'INFRES.

Stéphanie LELEU ajoute que l'accord sera joint au compte rendu de la réunion pour affichage sur Site.

Nicole GUICHAOUA demande à ce qu'un rappel soit effectué aux directions de région concernant le temps d'habillage et de déshabillage. Stéphanie LELEU répond par la positive.

### ➤ Point sur les Cessions /reprises

Stéphanie LELEU informe les membres des ouvertures de contrats ce mois- ci :

#### Lille Flandres Entreprise :

- EDHEC Business School à Roubaix (59) 2 500 repas/jour : pas moins de 7 espaces de restauration sur le campus et 5 espaces de restauration rapide : EDS Express et EDS Clic'n go - EDS Resto et EDS Coffee - EDS Nomad : point mobile (dans le hall, à la sortie des amphis).

#### Aquitaine:

- Mairie de Parentis en Born (40), 700 repas en gestion.

#### Ile de France Entreprise :

- NATIXIS à charenton le Pont (94), 550 repas en gestion.

#### Auvergne:

- Institution Sainte Thérèse Les Cordeliers à Clermont Ferrand (63), 400 repas en gestion.  
- Lycée Saint Joseph de Marvejols (48), 360 repas en gestion.

#### Ile de France Enseignement :

- Ensemble Scolaire Gasnier Guy Sainte Bathilde à Chelles (77), 700 repas en gestion.

#### Cuisine Centrales SUD :

Environ 20 sites en repas livré ce qui représente environ 3600 repas.

#### Bretagne :

-Mairie de Thorigné-Fouillard (35), 540 repas en gestion.  
-Mairie de Montreuil Le Gast (35), 110 repas en gestion.

#### Centre Val de Loire :

- Municipalité de Bourgueil (37), 255 repas en gestion.

#### Champagne Ardennes :

- Lycée Agricole La Salle à Thillois (51), 390 repas en gestion.

#### Ile de France Seniors :

- EHPAD Saint Vincent de Paul à Stains (93), 200 repas en gestion.

#### Lille Flandres Enseignement :

- Ville de Linselles (59) 675 repas en gestion.
- Saint François d'Assises à Roubaix (59) 120 repas en gestion.

**Midi Pyrénées :**

- Communauté de Communes Val de Gers – CIAS à Seissan (32) 300 repas en gestion.
- CFA Régional du BTP à Toulouse (31) 120 repas en gestion.

**Picardie Sud :**

- Lycée Saint Joseph de Cluny à Estrées Saint Denis (60), 170 repas en gestion

Stéphanie LELEU informe de la perte du contrat avec le LOSC et de Vauban Humanis qui était notre client depuis plus de 20 ans. Une majorité de l'équipe sera gardée. Le contrat a été perdu au profit de COMPASS.

Nous avons également perdu le restaurant d'EURATECHNOLOGIE. Le site est désormais suivi par DUPONT Restauration.

➤ **Point sur le mois de la sécurité (Novembre)**

Célia COURTY répond que cette année, le mois de la sécurité sera dédié aux Manutentions manuelles de charge.

Ce thème a été retenu car 21 % des Accidents du Travail sont liés aux ports de charge en 2015 et ça se confirme au 1er semestre 2016 (16.4 %).

Le déroulé de la causerie sera :

- Un rappel de la situation et exemples d'Accident du Travail
- La "chasse aux risques" et échange avec les salariés sur le thème.
- Une présentation des bonnes pratiques et des retours d'expériences.
- et enfin, l'établissement d'un plan d'action.

Le temps de la causerie sera d'environ 40 min à 1 heure.

Une Communication sera faite en synergie de Direction en octobre 2016.

Un groupe de travail s'est constitué pour le 29 Septembre matin et le 3 octobre matin  
Angéline TRIGOT, Julien ROHAERT, Sylvie THIEFFRY, Smahan HADRI, Sandrine BELGUISE se sont portés volontaires.

➤ **Demande de faire un point sur l'avenant 52 concernant le temps partiel des 24 heures**

Stéphanie LELEU rappelle que la loi du 14 Juin 2013 a institué pour les salariés à temps partiel, une durée minimale de travail fixée à 24 heures par semaine.

Néanmoins, des dérogations sont prévues notamment pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités, les salariés peuvent dans ces cas, travailler moins de 24 heures. Cela doit être formulé par écrit et motivé.

Alors que la loi prévoyait à l'origine d'obliger les employeurs à mettre tous ses contrats à temps partiel en conformité au plus tard le 1er Janvier 2016, l'ordonnance du 29 Janvier 2015 est revenue sur cette contrainte.

Désormais, il n'existe pas de seuil minimum de durée du travail à temps partiel pour les salariés déjà présents dans l'entreprise avant la loi et il n'y a plus aucune modification à apporter à leurs contrats de travail mentionnant une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine.

**> Demande de faire le point sur l'article 5 de la clause de mobilité : en adéquation avec l'avenant n°36 du 23 Juin 2004 (en rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et que, de ce fait, elle doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise quel que soit sa taille)**

Stéphanie LELEU rappelle les principes de la clause de mobilité :

Lorsque le salarié a une clause de mobilité dans son contrat , son accord n'est pas nécessaire si la mutation intervient dans le périmètre de celle-ci.

Pour ceux n'ayant pas de clause de mobilité, l'accord n'est pas indispensable, si le nouvel emploi est dans le bassin d'emploi. A contrario, s'il n'est pas dans cette zone géographique son accord est indispensable.

Stéphanie LELEU rappelle que pour la mutation, on réfléchit en temps de trajet supplémentaire depuis le lieu de travail de rattachement et non depuis le lieu de domicile du salarié. Elle insiste en rappelant que le mot d'ordre qui a été donné est d'un temps de trajet supplémentaire d'environ 30 à 40 min car c'est ce qui est défendable devant les prud'hommes.

Elle ajoute également que juridiquement, l'employeur n'est pas responsable si le salarié part vivre plus loin de son lieu de travail initial. Elle précise que dans la plupart des cas, la direction fait son possible pour trouver la meilleure possibilité pour satisfaire le salarié même s'il arrive que parfois, il n'y a pas d'autres meilleure solution.

**> Questions :**

**- Combien a coûté les travaux de Créapi ?**

Stéphanie LELEU répond que les travaux sur Créapi ont coûté 150 000 euros. Il est estimé un coût de 120 000 euros pour le restaurant et la salle de réunion.



Le nouveau restaurant possède 56 places assises

**- Combien a coûté les travaux sur les Pyramides ?**

Les travaux sur les Pyramides coûte 400 000 euros.

**- Peut-on faire le point sur les actions menées du service Technique ?**

Les travaux en cours ont été présentés lors de la réunion CHSCT du 20 Septembre 2016, le détail sera disponible dans le compte rendu de celui-ci.

**- Pourquoi certaines régions commandent en direct des trancheurs non référencés ?**

Sébastien MELINE répond qu'il a eu vent que cette question concerne la région Bretagne, or, après vérification, les trancheurs sont en normes.

Il explique également que la mercuriale est fermée pour les trancheurs non référencés.

Une note de service envoyé par Thierry VATEL a d'ailleurs été présentée en réunion CHSCT. Il a été convenu qu'en cas de manquement aux consignes, la facture ne sera pas réglée.

**- Pourquoi le climat social est différent entre le service de Créapi et le reste du siège social ? (climatisation etc...)**

Concernant la climatisation, elle est prévue uniquement lorsque le bureau n'a pas de fenêtre extérieure. Créapi est équipé de fenêtres extérieures, il n'y a donc pas de climatisation.

**- Par rapport aux arrêts de travail, quand sera mis en place le remboursement direct des indemnités de la Sécurité sociale ? (subrogation) ?**

La question a été traitée précédemment lors de la présentation du Service Paie par Julien-Joseph SINGIER.

**- Peut-on faire le point sur le turn-over du personnel (sur Lille Flandre entreprise et les autres régions) ?**

Le turn over est un indicateur qui indique le renouvellement de l'emploi ou ce qu'on appelle couramment la rotation de l'emploi. Quand on parle d'un turnover important cela signifie que le rythme de renouvellement des effectifs est important.

Le taux de turnover dans les régions du Nord n'est pas plus élevé que les autres régions. De plus, dans notre secteur d'activité, le taux du turnover n'est pas significatif à cause des sorties pour cause de cession de personnel et les entrées pour reprise de personnel.

**- Peut-on faire le point sur l'absentéisme du personnel (sur Lille Flandre entreprise et les autres régions) ?**

Julien Joseph présente un graphique du taux d'absentéisme (Maladie et AT) en fonction des régions. Ce ne sont pas les régions du Hauts de France les plus concernées.  
Le graphique sera joint au compte rendu de la réunion.

**- Pourquoi n'y a pas de signature dans les audits de Lille Flandre ?**

Stéphanie LELEU répond qu'il est du rôle de l'encadrement de veiller à ce que les signatures soient présentes. En cas de constatation d'un manquement, il ne faut pas hésiter à remonter l'information.

**- En cas d'éloignement des Auchan ou Carrefour dans une région, peut-on prévoir une carte illicado à la place ? (département de l'AVEYRON)**

Patrick FLINOIS, trésorier du CE explique que des tarifs de groupe sont négociés avec Carrefour et Auchan au niveau National. Il n'est pas possible de faire une exception pour une région car sinon, d'autres demanderont également de passer sur une carte Illicado.

De plus, illicado ne peut pas nous donner un état final des cartes qui n'ont pas été consommées.

Ludovic ALGOET intervient et explique qu'il existerait une carte style carte bancaire où il est possible de faire des rechargements.

Patrick FLINOIS répond qu'il faut avoir le nom du prestataire et pourquoi pas le faire intervenir en réunion CE ou au siège pour présentation.

**- Questions**

**Questions/ suggestions pour le CE d'un salarié :**

Patrick FLINOIS répond que la participation du CE sur les chèques vacances était de 80 euros puisque les chèques vacances ne concernaient pas l'ensemble des salariés.

A ce jour, suite à l'annulation des chèques vacances et à la demande de l'URSSAF, le CE donnera une carte à l'ensemble des salariés de plus de 6 mois d'ancienneté d'une valeur de 50 euros.

Le coût pour le CE est plus du double :

Chèques vacances : 1700 salariés \* 80 euros de participation = 136 000 euros de coût.

Carte cadeau aux salariés de plus de 6 mois d'ancienneté : environ 6 000 salariés \* 50 euros

la carte = 300 000 euros de coût pour le CE

A ceci s'ajoute la carte de Noël 2016 d'une valeur de 90 euros (augmentation de 5 euros par rapport à l'année précédente) : 6 078 salariés \* 90 euros = 547 020 euros.

Si l'on ajoute les deux participations cela représente déjà 847 020 euros de dépense pour la carte de Noël et celle de vacances remplaçant les chèques.

S'ajoute ensuite les participations pour Dreamservices etc....

2) Patrick FLINOIS répond qu'il n'y a pas de frais de port pour acheter un carnet de cinéma sur le site de DREAMSERVICES lorsque l'on fait la commande sous le compte pour Api restauration (le détail pour se connecter est précisé dans le livret du CE que chaque salarié a reçu par courrier).

3) Gaëtan DEMAY répond qu'une prochaine réunion avec M comme Mutuelle pourra être organisée pour voir s'il est possible de mettre une place une participation de celle ci pour des activités sportives (certaines mutuelles le font).

### **Ludovic ALGOET demande si la prime de détachement temporaire vaut également pour les chauffeurs livreurs ?**

Stéphanie LELEU répond que tous les détachements temporaires doivent être accompagnés de la prime de détachement quelque soit le métier du salarié.

### **- Peut-on faire un point sur la 1ere réunion PERCO ?**

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer une épargne. Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel. Les versements du salarié peuvent être complétés par des contributions de l'entreprise (abondements). Au moment de la retraite, les sommes sont disponibles sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

La présentation de la réunion sera envoyée par email aux membres CE/DP.

Une réunion de la commission sera prévue avec un autre prestataire.

Pour rappel, la loi précise que les entreprises disposant d'un PEE depuis au moins trois ans (et n'ayant pas mis en place un régime de retraite collectif) sont obligées de négocier la mise en place d'un PERCO ou d'un dispositif de retraite supplémentaire (sans obligation de conclure un accord).

### **- Impact économique et social des NAO 2015**

L'impact économique et social des NAO 2015 concernant la maladie représente 45 000 euros brut, soit 70 000 euros chargé.

Pour le reste, Stéphanie LELEU informe qu'un email sera envoyé aux DSC.

**- Résultat Net de l'Entreprise et montant approximatif de la participation de cette année**

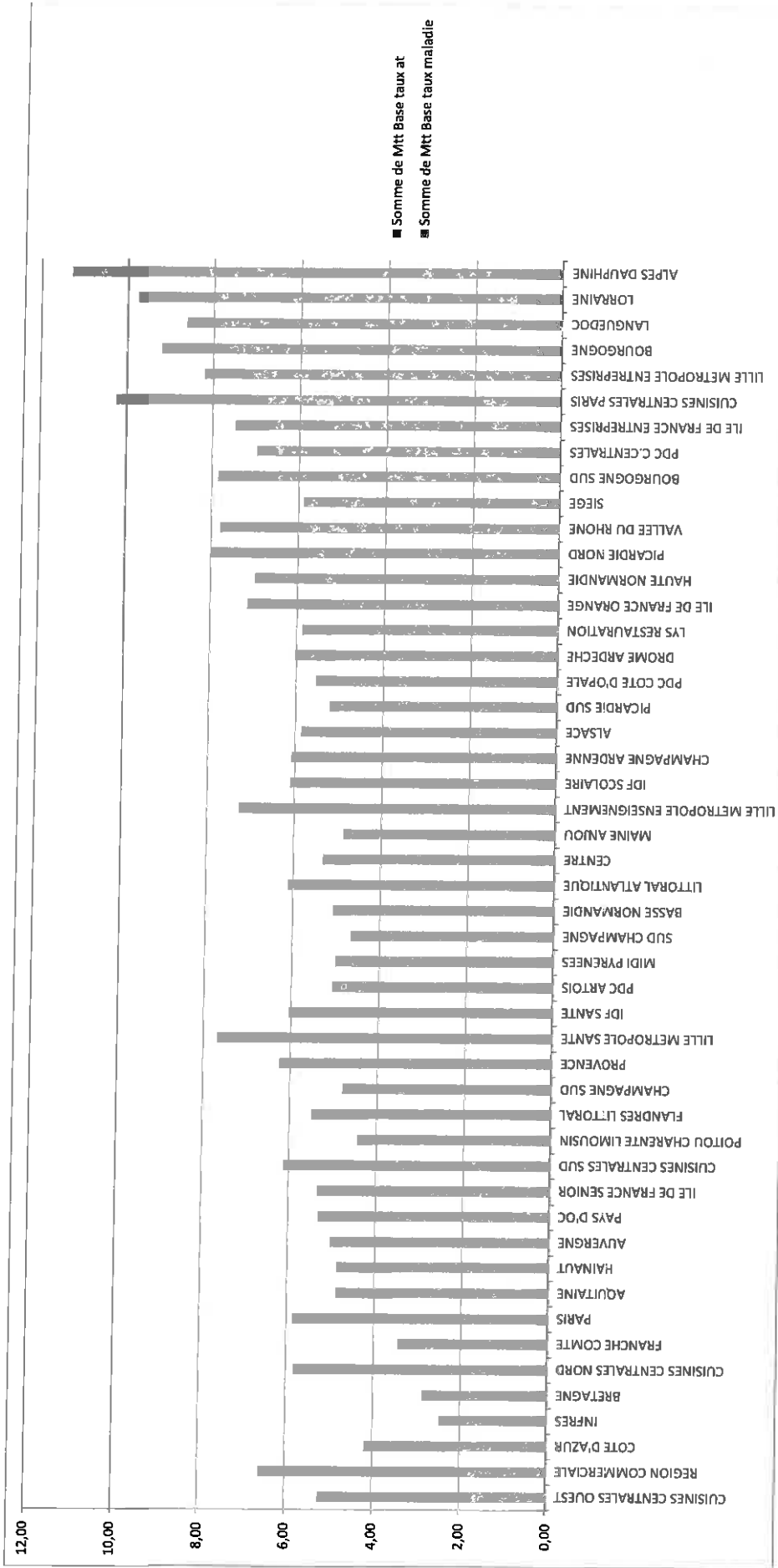
Stéphanie LELEU répond qu'elle ne peut à la date de réunion répondre à cette question car le bilan comptable n'est pas encore clôturé.

Stéphanie LELEU répond tout de même que la participation sera à peu près équivalente à celle de l'année précédente.

**L'ordre du jour étant traité, la séance est close. La prochaine réunion CE aura lieu le Mercredi 19 Octobre 2016.**

Grégory VANDEPUTTE  
Secrétaire du CE

Damien DEBOSQUE- PDG  
P/O Stéphanie LELEU – DRH



**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**

705 C.F.E.  
P.F.

## 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 maîtrise sédentaires.

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

- Les salariés de statut agent de maîtrise qui effectuent plus de 36 heures de travail effectif par semaine bénéficieront de 5 jours « RTT » par an.
- Les salariés de statut agent de maîtrise 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 /



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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

JC  
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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

JK  
CD

M Stéphane QUENTON, Délégué Syndical Central dûment mandaté ;

Pour FO,

M Bruno CAULIER, Délégué Syndical dûment mandaté ;

*Mandaté par Plénières*  
*Plus*

Pour CFTC,

Mme Angéline TRIGOT, Déléguée Syndicale Centrale dûment mandatée ;

Pour CGT,

M Grégory VANDEPUTTE, Délégué Syndical Central dûment mandaté ;

*[Signature]*

Pour CFE- CGC,

M Jean-Pierre DUCROT , Délégué Syndical Central dûment mandaté

*[Signature]*

*PF*  
*ED GU*