

ACCORD COLLECTIF DE SUBSTITUTION RELATIF A LA DUREE ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre,

La Société Elior Restauration France, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de PARIS sous le numéro B 662 025 196, dont le siège social est situé 51 chemin des Mèches, 94000 Créteil, représentée par M. Mickael GIRARD, Directeur Général.

La Société SORESET, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de PARIS sous le numéro 507 600 559, dont le siège social est situé 18 rue Francis de Pressensé 42 000 SAINT-ETIENNE, représentée par M. Mickael GIRARD, Directeur Général.

La Société SOREBOU, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de NANTERRE sous le numéro 841 112 659, dont le siège social est situé 51 chemin des Mèches, 94000 Créteil, représentée par M. Mickael GIRARD, Directeur Général.

La Société SORELEZ, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de NANTERRE sous le numéro 884 331 133, dont le siège social est situé 24 avenue des Genets 11200 LEZIGNAN CORBIERES, représentée par M. Mickael GIRARD, Directeur Général.

La Société BRESTMEM'RESTAURATION, société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des sociétés de Brest sous le numéro 877 631 531, dont le siège social est situé 270 rue du Vern 29200 BREST, représentée par M. Mickael GIRARD, Directeur Général.

Ci-après désignée « l'UES » ou l'« employeur »,

D'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES, dûment représentées par :

Pour la C.F.D.T

Samire KABOUB, Délégué Syndical Central

Pour la C.F.T.C

Nathalie BALDACCI, Déléguée Syndicale Centrale

Pour la C.F.E.-C.G.C

Eric BURON, Délégué Syndical Central

Pour la C.G.T

Winfried KINGUE, Délégué Syndical Central

Pour F.O

Eric RUYSSCHAERT, Délégué Syndical Central

Pour S.A.P R.C.

Nathalie DIAS MACIEL, Déléguée Syndicale Centrale

Ci-après conjointement désignée « les organisations syndicales »

D'autre

part.

Ci-après désignées « Les Parties ».

Il est convenu les dispositions suivantes :

Table des matières

PREAMBULE.....	5
PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	6
ARTICLE 1 : Objet de l'accord	6
ARTICLE 2 : Champ d'application	6
ARTICLE 3 : Substitution	6
PARTIE 2 : PRINCIPES GENERAUX	7
ARTICLE 4 : Temps de travail effectif	7
ARTICLE 5 : Temps de pause	7
ARTICLE 6 : Durées maximales du travail	8
ARTICLE 7 : Amplitude journalière de travail et repos journalier	8
ARTICLE 8 : Temps d'habillage et de déshabillage.....	8
ARTICLE 9 : Temps de trajet	9
ARTICLE 10 : Journée de solidarité	9
PARTIE 3. MODALITES DE DECOMpte ET SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES DE STATUT NON-CADRE	9
ARTICLE 11 : Champ d'application	9
ARTICLE 12 : Durée équivalente à la durée légale du travail et durées hebdomadaires de travail de référence	10
ARTICLE 13 : Acquisition et gestion des JRTT	12
ARTICLE 13.1. Modalités d'acquisition des JRTT	12
ARTICLE 13.2. Modalités de prise des JRTT.....	13
ARTICLE 14 : Heures supplémentaires	14
ARTICLE 14.1. Seuil de déclenchement des heures supplémentaires	14
ARTICLE 14.2. Contingent d'heures supplémentaires	14
ARTICLE 14.3. Compensation des heures supplémentaires	15
ARTICLE 15 : Programmation et suivi du temps de travail	16
ARTICLE 15.1. Programmation du temps de travail	16
ARTICLE 15.2. Suivi et contrôle du temps de travail	17
PARTIE 4. MODALITES DE DECOMpte ET SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES DE STATUT CADRE.....	17
ARTICLE 16 : Champ d'application	17
ARTICLE 17 : Caractéristiques des forfaits annuels en jours mis en place.....	18
ARTICLE 17.1. Forfait annuel de 215 jours à travailler.....	18
ARTICLE 17.2. Forfait annuel de 213 jours à travailler.....	18
ARTICLE 17.3. Forfait annuel de 210 jours à travailler.....	19
ARTICLE 18 : Caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours	19

ARTICLE 19 : Calcul et prise des jours de repos supplémentaires (JRS)	19
ARTICLE 19.1. Calcul des JRS.....	19
ARTICLE 19.2. Prise des JRS	20
ARTICLE 20 : Rémunération.....	20
ARTICLE 21 : Prise en compte des entrées et/ou sorties en cours d'année	20
ARTICLE 21.1. Impacts de l'entrée/sortie en cours d'année sur le nombre de jours à travailler et le nombre de jours de repos	20
ARTICLE 23 : Modalités de suivi et contrôle du temps travaillé et de la charge de travail....	22
ARTICLE 23.1. Décompte du temps travaillé et organisation du temps de travail	22
ARTICLE 23.2. Modalités d'évaluation et de suivi du temps travaillé et de la charge de travail	22
ARTICLE 24 : Droit à la déconnexion	24
ARTICLE 25 : Forfait annuel en jours réduit.....	24
ARTICLE 26 : Cadres Dirigeants	25
PARTIE 5. DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	25
ARTICLE 27 : Aménagement de la durée du travail sur une période pluri-hebdomadaire inférieure à l'année	25
ARTICLE 27.1. Champ d'application	25
ARTICLE 27.2. Période de référence	25
ARTICLE 27.3. Heures supplémentaires	26
ARTICLE 27.4. Rémunération.....	26
ARTICLE 27.5. Modalités d'organisation du travail	27
ARTICLE 28 : Aménagement du temps de travail des femmes enceintes	28
PARTIE 6. DISPOSITIFS PARTICULIERS DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL.....	29
ARTICLE 29 : Temps partiel.....	29
ARTICLE 29.2. Régime du temps partiel	29
ARTICLE 29.3. Coupures	29
ARTICLE 30 : Contrats intermittents	30
ARTICLE 31 : Travail de nuit.....	30
PARTIE 7 : DISPOSITIONS FINALES	31
ARTICLE 32 : Entrée en vigueur et durée de l'accord	31
ARTICLE 33 : Suivi de l'accord.....	31
ARTICLE 34 : Révision de l'accord	31
ARTICLE 35 : Dénonciation de l'accord	32
ARTICLE 36 : Formalités de dépôt et de publicité	32

PREAMBULE

Les sociétés ELIOR ENTREPRISES, ARPEGE et le CEERCF ont été absorbées le 1^{er} octobre 2023 par la société ELRES dans le cadre d'une opération de fusion et ce, en vue de créer une structure unique, désormais dénommée ELIOR RESTAURATION FRANCE.

L'UES ELRES est désormais dénommée l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE.

Dans le cadre de cette opération de fusion, et conformément à l'article L. 1224-1 du Code du travail, les contrats de travail des salariés des sociétés ELIOR ENTREPRISES, ARPEGE et CEERCF ont été transférés au sein de la société ELIOR RESTAURATION FRANCE.

Ainsi, et conformément aux dispositions légales, l'ensemble des accords collectifs d'entreprise préexistants et applicables aux salariés issus des sociétés ELIOR ENTREPRISES, ARPEGE et CEERCF ont été automatiquement mis en cause au jour du transfert, soit le 1^{er} octobre 2023, conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Par accord de méthode du 30 mai 2023, et afin de faciliter au mieux la transition dans le cadre de l'opération de transfert et de prendre en compte l'organisation des élections professionnelles au sein de la nouvelle UES ELIOR RESTAURATION France en novembre 2023 et le temps nécessaire aux nouveaux élus et mandatés pour se familiariser avec l'ensemble du statut collectif mis en cause et négocier de manière éclairée, les acteurs sociaux ont toutefois décidé de porter le délai légal de survie de quinze mois du statut collectif à hauteur de 24 mois, soit jusqu'au 30 septembre 2025, préavis inclus. Ils ont également décidé que le délai de survie serait prolongé de 12 mois supplémentaires, soit jusqu'au 30 septembre 2026, si les réunions de négociations du ou des Accords de substitution ne sont pas terminées ou si le délai de réflexion pour signature des OSR proposé par la direction n'est pas échu à cette date du 30 septembre 2025.

Les acteurs sociaux se sont toutefois rapprochés, dans les conditions fixées par l'accord de méthode du 30 mai 2023, afin de négocier des accords de substitution ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE. La direction et les organisations syndicales se sont accordées pour harmoniser, simplifier et actualiser à cette occasion les dispositifs de temps de travail existant à date.

La durée du travail constitue l'un des thèmes au titre duquel différents accords collectifs demeurent applicables jusqu'au 30 septembre 2025, voire jusqu'au 30 septembre 2026, aux salariés transférés dans le cadre de l'opération de fusion jusqu'à l'entrée en vigueur du présent accord. Comme prévu dans l'accord de méthode du 30 mai 2023, la conclusion de l'accord de substitution sur le thème de la durée du travail ne met fin qu'au délai de survie des seules dispositions conventionnelles ayant le même objet. Cette conclusion ne met pas fin au délai de survie des dispositions conventionnelles d'accords collectifs ayant d'autres objets.

Conformément aux dispositions du Code du travail, les acteurs sociaux se sont ainsi réunis les 20 novembre et 12 décembre 2024, les 5 février, 2 avril, 18 juin, 9 juillet et 10 juillet 2025 afin de négocier un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du Code du travail visant à harmoniser les règles applicables concernant le temps de travail et l'organisation du temps de travail.

Ceci ayant été précisé, il a été convenu ce qui suit :

PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions et les modalités d'application des règles relatives au temps de travail et à l'organisation de ce temps de travail aux salariés des entités composant l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE.

Les points non traités par cet accord restent régis par les dispositions légales et réglementaires ainsi que par la convention collective « Restauration de collectivités » (IDCC 1266).

En cas d'évolution législative ou de la convention collective « Restauration de collectivités », l'employeur s'engage à réunir les organisations syndicales représentatives afin d'engager, le cas échéant, des négociations en vue de la révision de l'accord.

ARTICLE 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE, sous réserve des dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés telles qu'expressément visées ci-après.

Toute nouvelle société intégrant l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE ultérieurement à la signature du présent accord, entrera dans le champ d'application du présent accord.

ARTICLE 3 : Substitution

Le présent accord se substitue aux accords listés en Annexe 1.

Les salariés présents dans les effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent accord forment, le cas échéant, des groupes fermés pour lesquels des dispositions spécifiques, listées dans le présent accord, restent applicables.

PARTIE 2 : PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 4 : Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ainsi et à titre indicatif, et sous réserve des conditions précisées dans les articles qui suivent, il est rappelé que ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif notamment :

- Les temps de pause et de repas ;
- Les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage au moment de la prise et de la fin de service ;
- Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du travail (et inversement).

Pour le calcul du temps de travail, seules seront prises en compte les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail effectif.

La semaine civile débute le lundi à 0 heures et se termine le dimanche à 24 heures.

ARTICLE 5 : Temps de pause

Les temps de pause sont des temps d'inactivité pendant lesquels les salariés ont la maîtrise de leur temps et ne sont pas à la disposition de l'employeur.

Le temps de pause constitue une interruption de l'activité du salarié qui n'est donc pas assimilable à du temps de travail effectif. Par conséquent, le temps de pause n'est ni décompté ni rémunéré comme tel.

Le salarié bénéficiera d'un temps de pause de 20 minutes consécutives pour toute période de travail effectif d'au moins 6 heures.

Ce temps de pause peut se confondre avec le temps de pause « repas ».

Le temps de pause « repas » n'est pas du temps de travail effectif lorsque les salariés ont toute liberté d'utiliser ce temps à leur convenance, que le repas soit pris, ou non, dans les locaux de la société.

Les salariés bénéficient d'une pause « repas » de manière ininterrompue d'une durée au moins équivalente à 30 minutes.

Dans le cas où, pour des raisons impérieuses de service, le salarié serait amené à interrompre son repas à la demande de sa hiérarchie, et s'il n'a pu disposer d'au moins 30 minutes consécutives pour son repas, le temps consacré à ce dernier sera considéré comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 6 : Durées maximales du travail

La **durée maximale quotidienne de travail effectif** est de **10 heures**.

Il peut être dérogé à cette durée quotidienne maximale de travail effectif dans les conditions légales et conventionnelles de branche.

En outre, les parties conviennent que la durée maximale quotidienne de travail effectif pourra être dépassée sans pouvoir être portée à une durée de plus de **12 heures dans les cas suivants** :

- En cas de surcroît temporaire d'activité pour des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- En cas d'absence de plusieurs salariés dans l'attente que leur remplacement soit mis en œuvre.

Le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail nécessite l'accord express du salarié, à la suite d'une demande écrite effectuée par l'employeur dans un délai de prévenance minimum de 24h.

ARTICLE 7 : Amplitude journalière de travail et repos journalier

L'amplitude maximale journalière de travail, entendue de la période comprise entre l'heure à laquelle le salarié prend son service en début de journée et l'heure à laquelle il quitte son service en fin de journée, est de 13 heures, compte tenu du repos quotidien de 11 heures consécutives dont doit bénéficier chaque salarié, sauf dérogations légales.

ARTICLE 8 : Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage au moment de la prise et de la fin de poste n'est pas décompté ni rémunéré comme du temps de travail effectif.

Les salariés à temps plein, tenus au port d'une tenue de travail, compte tenu des règles en vigueur au sein de l'entreprise, et dont les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées sur le lieu de travail se voient attribuer deux jours de repos (« jours de repos habillage ») à ce titre dans l'année.

Les salariés à temps plein qui travaillent en coupure, qui ont donc deux prises de poste et deux fins de poste ainsi que deux temps d'habillage et deux temps de déshabillage, bénéficient de deux « jours de repos habillage » par an et également de la prime journalière d'habillage d'un montant correspondant à 1/20^{ème} de 3 minimum garanti.

Les deux « jours de repos habillage » sont posés à l'initiative du salarié.

Les salariés embauchés sous contrat intermittent ou à temps partiel bénéficient de la prime journalière d'habillage d'un montant correspondant à 1/20^{ème} de 3 minimum garanti. Cette prime est doublée pour les salariés qui travaillent en coupure.

ARTICLE 9 : Temps de trajet

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu habituel de travail et en revenir n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Il n'est ni rémunéré ni décompté comme tel.

Le lieu habituel de travail s'entend :

- Pour le personnel sédentaire : du lieu d'exercice des fonctions (établissement, site, etc.) ;
- Pour le personnel itinérant : du lieu principal d'exercice des fonctions.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, notamment pour les personnels tournants ou en détachement, il fera l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière, qui sera négociée dans le cadre de l'accord de substitution sur les primes et la rémunération variable.

Le temps de déplacement réalisé sur l'horaire de travail n'est pas considéré comme du temps de trajet mais comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 10 : Journée de solidarité

La journée de solidarité est, pour un salarié soumis au décompte horaire de son temps de travail et travaillant à temps complet d'une durée correspondant à 6 heures 54 minutes (6,9 centièmes). Pour les salariés à temps partiel, elle est évaluée à 1/5 de la durée hebdomadaire de travail contractuelle.

Les Parties conviennent du fait que la journée de solidarité sera positionnée sur un jour de repos (JRTT ou JRS suivant le mode de décompte du temps de travail du salarié), un « jour de repos habillage » ou un jour de congé ancienneré pour ceux qui en disposent.

Les salariés ne disposant d'aucun jour supplémentaire devront réaliser une journée de travail supplémentaire positionnée par l'employeur.

PARTIE 3. MODALITES DE DECOMpte ET SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES DE STATUT NON-CADRE

ARTICLE 11 : Champ d'application

Les règles rappelées dans cette Partie 3 du présent accord seront applicables dès son entrée en vigueur, aux salariés de statut employé ou agent de maîtrise embauchés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée à partir de cette même date.

Ces dispositifs de décompte et d'organisation du temps de travail seront également applicables aux salariés de statut employé et agent de maîtrise présents dans les effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Dans l'hypothèse où ces salariés bénéficient, en application de stipulations conventionnelles substituées, d'un nombre de jours de repos (« JRTT ») supérieur à celui accordé dans le cadre du présent accord, ces derniers continueront de bénéficier du nombre de jours de repos (« JRTT ») dont ils disposaient avant la signature de l'accord.

Le delta de jours supplémentaires dont bénéficie le salarié par rapport à ceux prévus par le présent accord sera posé pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié.

Ce groupe constitue un groupe fermé.

Les règles qui vont suivre ne s'appliquent ni aux salariés à temps partiel au sens de l'article 29 ci-après ni aux salariés intermittents visés à l'article 30 figurant ci-après.

A toutes fins utiles, il est précisé que chaque salarié sera informé individuellement par l'employeur du nombre de JRTT dont il dispose.

ARTICLE 12 : Durée équivalente à la durée légale du travail et durées hebdomadaires de travail de référence

La durée collective de travail, considérée comme équivalente à la durée légale du travail et correspondant à un temps plein au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE, est de **34 heures 30 minutes (34,5 centièmes)** par semaine.

Il est précisé que la durée hebdomadaire de référence à 34h30 minutes (34,5 centièmes) n'affecte pas le niveau de rémunération des salariés qui, à la date de signature de l'accord, ont une durée hebdomadaire de référence de 35h. Ainsi, sous réserve de travailler à temps plein, ces derniers conserveront le même niveau de rémunération par une augmentation du taux horaire de leur salaire de base.

Compte tenu des spécificités inhérentes à chacune des catégories de salariés entrant dans le champ d'application de la présente Partie 3 de l'accord détaillées ci-après, quatre modes d'organisation et de décompte du temps de travail avec octroi de jours de repos dits « JRTT » sont institués.

Il est rappelé que l'organisation du temps de travail est déterminée :

- Selon le statut du salarié,
- L'activité du site sur lequel il est affecté.

Ainsi si une mobilité est actée pour un salarié affecté à un site A ayant une activité de restauration sur le marché de l'entreprise vers un site B ayant une activité sur le marché médico-social ou inversement, il conviendra de lui appliquer l'organisation du temps de travail de ce dernier site, en fonction de son statut.

Néanmoins, pour les salariés appartenant au groupe fermé, l'organisation du temps de travail qui lui sera appliquée n'impactera pas le nombre de jours de repos (JRTT) dont ils bénéficient avant la date de la signature de l'accord.

- **Organisation n°1 applicable aux salariés de statut employé** ;

La durée hebdomadaire de référence (**durée de travail hebdomadaire payée**) pour les salariés de **statut employé** est fixée à **34 heures 30 minutes (34,5 centièmes)**.

Ces salariés se verront octroyer, en contrepartie d'une **durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, 3 JRTT** pour une année civile complète travaillée.

Sur ces 3 JRTT, sera décomptée la journée de solidarité conformément à l'article 10 du présent accord. Les Parties conviennent que le solde de ces jours de repos sera posé selon les modalités suivantes :

- 1 jour par l'employeur,
- 1 jour par le salarié.

En cas de jours complémentaires de repos attribués en application d'une disposition légale et/ou une stipulation conventionnelle, ces jours complémentaires seront posés pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié.

- **Organisation n°2 applicable aux salariés de statut employé affectés sur le segment de la restauration d'entreprise** ;

La durée hebdomadaire de référence (**durée de travail hebdomadaire payée**) pour les salariés de **statut employé** est fixée à **34 heures 30 minutes (34,5 centièmes)**.

Ces salariés se verront octroyer, en contrepartie d'une **durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures 30 minutes (35,5 centièmes), 6 JRTT** pour une année civile complète travaillée. Sur ces 6 JRTT, sera décomptée la journée de solidarité conformément à l'article 10 du présent accord.

Les Parties conviennent que le solde de ces jours de repos sera posé selon les modalités suivantes :

- 3 jours par l'employeur,
- 2 jours par le salarié.

En cas de jours complémentaires de repos attribués en application d'une disposition légale et/ou une stipulation conventionnelle, ces jours complémentaires seront posés pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié.

- **Organisation n°3 applicable aux salariés de statut agent de maîtrise exerçant les fonctions de responsable d'unité (« agent de maîtrise RU »)**.

Sont considérés comme des « agents de maîtrise RU » les salariés agents de maîtrise exerçant des fonctions managériales.

La durée hebdomadaire de référence (**durée de travail hebdomadaire payée**) pour les salariés de statut agent de maîtrise RU est fixée à **35 heures**.

Ces salariés se verront octroyer, en contrepartie d'une **durée hebdomadaire de travail effectif de 38 heures, 18 JRTT** pour une année civile complète travaillée. Sur ces 18 JRTT, sera décomptée la journée de solidarité conformément à l'article 10 du présent accord.

Les Parties conviennent que le solde de ces jours de repos sera posé selon les modalités suivantes :

- 9 jours par l'employeur,
- 8 jours par le salarié.

En cas de jours complémentaires de repos attribués en application d'une disposition légale et/ou une stipulation conventionnelle, ces jours complémentaires seront posés pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié.

- **Organisation n°4 applicable aux salariés de statut agent de maîtrise n'exerçant pas les fonctions de responsable d'unité (« agent de maîtrise non-RU »)** :

Sont considérés comme des « agents de maîtrise non-RU » pour l'application du présent accord les salariés agents de maîtrise n'exerçant pas de fonction managériale.

La durée hebdomadaire de référence (**durée de travail hebdomadaire payée**) pour les salariés de statut agent de maîtrise non-RU est fixée à **34 heures 30 minutes (34,5 centièmes)**.

Ces salariés se verront octroyer, en contrepartie d'une **durée hebdomadaire de travail effectif de 36 heures 54 minutes (36,9 centièmes) 15 JRTT** pour une année civile complète travaillée. Sur ces 15 JRTT, sera décomptée la journée de solidarité conformément à l'article 10 du présent accord.

Les Parties conviennent que le solde de ces jours de repos sera posé selon les modalités suivantes :

- 7 jours par l'employeur,
- 7 jours par le salarié.

En cas de jours complémentaires de repos attribués en application d'une disposition légale et/ou une stipulation conventionnelle, ces jours complémentaires seront posés pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié.

ARTICLE 13 : Acquisition et gestion des JRTT

ARTICLE 13.1. Modalités d'acquisition des JRTT

L'acquisition des jours de repos dits « JRTT » visés ci-avant est la contrepartie de la durée hebdomadaire de travail effectif réalisée par le salarié et ce sur une année civile complète (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Les absences, à l'exception de celles assimilées à du temps de travail effectif, qui ont pour conséquence d'abaisser la durée de travail effectif au cours de la semaine en dessous de la durée hebdomadaire de référence travaillée (entre 35 heures 30 minutes (35,5 centièmes) et 37 heures 30 minutes (37,5 centièmes) suivant l'organisation du temps de travail n°1 à 4 susvisée), ne donnent pas lieu à acquisition de JRTT pour la semaine considérée.

De la même manière, en cas d'embauche du salarié ou de départ en cours de la période de référence, soit l'année civile, le nombre de JRTT auquel le salarié a droit est déterminé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés par l'intéressé au cours de celle-ci, donc calculé au *prorata temporis* de son temps de présence effective.

Un compteur du nombre de JRTT octroyé aux salariés suivant leur statut et les règles rappelées ci-avant est alimenté au fur et à mesure de l'année et consultable sur le bulletin de paie du salarié.

En cas d'acquisition partielle des JRTT sur l'année, les parties conviennent que la moitié des jours est posée à l'initiative du salarié, l'autre moitié à l'initiative de l'employeur.

ARTICLE 13.2. Modalités de prise des JRTT

Les JRTT se prennent par journée, ou demi-journée si l'organisation du site le permet.

Les Parties conviennent de l'importance pour les salariés de poser leurs JRTT au fil de l'année civile, pour des considérations d'organisation des équipes et d'utilité des temps de repos.

Les salariés sont incités à prendre leurs JRTT en totalité sur l'année civile, soit avant le 31 décembre de chaque année.

En tout état de cause, les JRTT acquis au titre de l'année N devront être posés au plus tard le 31 mars de l'année N+1.

A défaut, les JRTT non-pris seront définitivement perdus, sans aucune compensation, sauf dans le cas où ce serait la conséquence d'un refus de l'employeur ou du fait que ce dernier n'ait pas programmé les JRTT dont il a l'initiative.

S'agissant de la fixation de la date de prise des JRTT par l'employeur, celui-ci informe le salarié par écrit (courriel ou document écrit porté à la connaissance du salarié) de la date fixée au moins deux semaines à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées par écrit.

S'agissant de la fixation de la date de prise de JRTT par le salarié, les règles suivantes devront être respectées :

- Le salarié doit formuler une demande en ce sens en respectant la procédure interne dédiée (formulaire prévu à cet effet) au moins deux semaines avant la date prévue pour la prise du ou des JRTT, sauf circonstances exceptionnelles.
- Son responsable hiérarchique traite la demande dans un délai raisonnable.
- Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié sera informé de la décision de son responsable hiérarchique au moins une semaine avant la date prévue pour la prise du JRTT. A défaut de réponse par l'employeur dans ce délai, la demande est acceptée.
- Toute modification de ces dates serait alors notifiée par l'employeur dans le respect d'un délai de prévenance d'au moins une semaine (7 jours calendaires), sauf circonstances exceptionnelles et/ou cas de force majeure. Dans ce cas, le ou les JRTT concernés sont décomptés sur ceux étant posés à l'initiative de l'employeur.

Le nombre de JRTT pris seront décomptés mensuellement du compteur « JRTT » qui sera consultable sur le bulletin de paie du salarié.

ARTICLE 14 : Heures supplémentaires

Les Parties rappellent que les règles visées ci-après sont applicables en cas de décompte horaire du temps de travail sur une base hebdomadaire aux salariés de statut employé et de statut agent de maîtrise, à l'exception des salariés à temps partiel.

ARTICLE 14.1. Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée hebdomadaire collective de travail effectif applicable au salarié.

Suivant le mode d'organisation mis en place, suivant les stipulations de l'article 12 ci-avant, et compte tenu de la mise en place d'un dispositif d'octroi de JRTT compensant les heures travaillées au-delà de l'horaire payé, constitueront des heures supplémentaires les heures de travail effectif accomplies :

- **Organisation n°1** : au-delà de la **durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures** pour les salariés de statut employé ;
- **Organisation n°2** : au-delà de la **durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures 30 minutes (35,5 centièmes)** pour les salariés de statut employé affectés à la restauration d'entreprise ;
- **Organisation n°3** : au-delà de la **durée hebdomadaire de travail effectif de 38 heures** pour les salariés de statut agent de maîtrise RU ;
- **Organisation n°4** : au-delà de la **durée hebdomadaire de travail effectif de 36 heures 54 minutes (36,9 centièmes)** pour les salariés de statut agent de maîtrise non-RU.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est spécifique pour les salariés soumis à l'aménagement du temps de travail prévu à l'article 27 du présent accord (« cycles de travail »).

ARTICLE 14.2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à **130** heures par année civile et par salarié.

Lorsque la situation le rendra nécessaire, et après consultation préalable du ou des CSE concernés, des heures supplémentaires pourront être accomplies au-delà de ce contingent moyennant l'attribution d'une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions légales en vigueur.

Tout heure de travail effectif effectuée au-delà du contingent ouvre ainsi droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à 100 %. Cette contrepartie s'ajoute à la rémunération des heures supplémentaires au taux majoré ou au repos compensateur de remplacement.

Le salarié est informé du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos portées à son crédit par un document annexé au bulletin de paie.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos sera ouvert dès que la durée de ce repos atteint 6 heures 54 minutes (6,9 centièmes). La journée ou demi-journée (si l'organisation du site le

permet) au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou demi-journée.

Cette contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée suivant la procédure suivante :

- Le salarié formule sa demande auprès de sa hiérarchie au moins un mois à l'avance en respectant la procédure interne dédiée ;
- L'employeur lui répond au moins une semaine à l'avance en l'informant soit son accord, soit, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de sa demande.

ARTICLE 14.3. Compensation des heures supplémentaires

Article 14.3.1. Compensation des heures supplémentaires pour les salariés de statut employé et agents de maîtrise non-RU

Le salarié pourra choisir entre :

- Le paiement majoré de ses heures supplémentaires aux conditions prévues par la loi ;

Toute heure supplémentaire est payée sur la base du taux horaire applicable au salarié.

La majoration est de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées sur la semaine et 50 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà.

Dans ce cas, le paiement majoré des heures supplémentaires interviendra sur le bulletin de paie au titre du mois au cours duquel celles-ci ont été réalisées (sauf en cas d'heure supplémentaire réalisée sur une semaine entre deux mois).

- Le remplacement du paiement majoré par un repos compensateur de remplacement pris, sous forme de journée entière. La durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée : chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées sur la semaine donnent droit à 1h15mn (1,25 centièmes) de repos compensateur et chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà donnent lieu à 1h30mn (1,5 centièmes) de repos compensateur.

La date de prise du repos compensateur de remplacement est fixée suivant les modalités suivantes :

- o Soit, à la demande du salarié via l'outil de suivi de son temps de travail dédié au moins un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles ;

L'employeur devra donner sa réponse dans les 7 jours calendaires, de manière expresse. A défaut de réponse par l'employeur dans ce délai, la demande est acceptée.

- o Soit, à la demande de l'employeur qui devra alors en informer le salarié au moins un mois à l'avance.

Le choix opéré par le salarié (entre paiement ou repos compensateur) sera valable pour une année civile entière.

Il est rappelé que les heures supplémentaires compensées intégralement par un repos compensateur de remplacement (heures travaillées + majoration) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visés à l'article 14.2.

Le salarié est informé du nombre d'heures supplémentaires réalisées au moyen d'un compteur dédié figurant sur son bulletin de paie. Il est également informé, le cas échéant, du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement portés à son crédit par un document annexé au bulletin de paie.

Article 14.3.2. Compensation des heures supplémentaires pour les salariés de statut agent de maîtrise RU

Les Parties souhaitent permettre aux salariés agent de maîtrise-RU, compte tenu des spécificités de leur activité, de bénéficier de conditions différentes de compensation de leurs heures supplémentaires dans l'esprit de l'ancien dispositif d'heures de modulation.

Il est rappelé que les heures travaillées au-delà de la durée de travail effectif de référence de 38 heures constitueront des heures supplémentaires et alimenteront automatiquement leur compteur d'heures supplémentaires.

Ces heures seront en principe compensées sous forme de repos compensateur de remplacement calculé et à prendre selon les mêmes modalités que celles définies pour les employés à l'article 14.3.1 du présent accord.

A défaut de prise de ces repos compensateurs de remplacement sur l'année civile, ces heures donneront lieu à paiement majoré au taux de 25 % sur le bulletin de paie de janvier de l'année suivante.

A la demande du salarié et à titre exceptionnel, les heures supplémentaires peuvent être payées sur la fiche de paie du mois en cours ou sur le suivant en fonction du calendrier de paye

ARTICLE 15 : Programmation et suivi du temps de travail

ARTICLE 15.1. Programmation du temps de travail

Les horaires de travail des salariés pourront être fixés dans le cadre :

- D'horaires collectifs, fixés par site/service/équipe par le manager suivant les besoins opérationnels.

Ces horaires indiqueront pour chaque jour travaillé, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, et les heures et durées de repos.

Ces horaires seront affichés sous la forme d'un planning mensuel sur le site de travail au minimum deux semaines avant le début du mois considéré, sauf circonstances exceptionnelles.

En règle générale, le repos hebdomadaire est accordé en 2 jours successifs les samedi et dimanche, sauf pour les salariés travaillant dans les établissements autorisés de plein droit à travailler 7 jours sur 7 pour lesquels sont prévues des dispositions spécifiques définies à l'article 27 du présent accord.

- D'horaires variables, dans les conditions légales en vigueur et après avis conforme des CSE concernés. L'horaire individualisé permet au personnel d'organiser son temps de travail, en accord avec sa hiérarchie, en fonction de ses contraintes professionnelles et

personnelles, en choisissant quotidiennement ses heures d'arrivées et de départ, à l'intérieur des plages horaires suivantes en tenant compte des impératifs de service :

Une journée sera composée de plusieurs plages fixes et variables définies comme suit :

- Une journée de travail s'inscrit dans une plage horaire d'ouverture des bureaux de 7h30 à 20h avec une présence obligatoire de 5 heures consécutives (hors pause déjeuner) pour les salariés à temps plein
- La pause déjeuner devra être prise entre 12h00 et 14h00 et être d'au moins 45 minutes
- Le matin, les arrivées doivent se faire sur la plage horaire comprise entre 7h30 et 9h30 (sauf dérogation exceptionnelle validée par le manager et justifiée par des contraintes personnelles).

Le personnel éligible aux horaires individualisés est le personnel fonctionnel dont l'activité le permet.

ARTICLE 15.2. Suivi et contrôle du temps de travail

Afin d'assurer le suivi de la durée du travail effective des salariés, un dispositif de contrôle des horaires de travail effectivement réalisés par les salariés est mis en place au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE.

Ce dispositif permet au responsable hiérarchique de programmer le temps de travail de ses collaborateurs et de pointer leur durée de travail effective.

Ce pointage est réalisé par le salarié sur une fréquence quotidienne au sein de chaque site au moyen d'une feuille d'émargement. Les émargements sont assurés quotidiennement à la prise de poste et à la fin de poste. Cette feuille d'émargement, signée par le salarié, est relevée chaque semaine par le responsable hiérarchique. Elle est le support du suivi des temps réalisé sur l'outil dédié. Les feuilles d'émargement hebdomadaires sont conservées par l'employeur. En cas de détachement, la feuille de détachement remise au salarié comporte les mêmes indications que la feuille d'émargement.

PARTIE 4. MODALITES DE DECOMpte ET SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES DE STATUT CADRE

Les Parties conviennent de la mise en place de trois dispositifs de forfait annuel en jours afin de répondre aux besoins organisationnels des salariés concernés et aux besoins opérationnels de l'entreprise.

En effet, il est établi que le dispositif de décompte horaire du temps de travail n'est pas adapté à l'autonomie dont bénéficient certaines catégories de personnel au vu de leurs responsabilités et de la liberté existant par nature dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail.

Conformément aux dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du Code du travail, les Parties ont donc souhaité encadrer précisément les caractéristiques, le fonctionnement et le suivi de ce dispositif de décompte de leur temps de travail.

ARTICLE 16 : Champ d'application

Il est rappelé que peuvent conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, dans les conditions rappelées ci-après :

- Les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Tel est le cas de l'ensemble des salariés de statut cadre et ayant une qualification égale à minima au niveau IX de la grille de classification de la convention collective de branche.

Les salariés de statut cadre, présents dans les effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et qui n'étaient pas soumis au dispositif de forfait annuel en jours, pourront se voir appliquer le régime de durée du travail prévu pour les agents de maîtrise RU défini à l'article 12 du présent accord (organisation n°3) s'ils ne souhaitent pas conclure de convention individuelle de forfait en jours à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ils constituent ainsi un groupe fermé.

Compte tenu des spécificités inhérentes aux fonctions exercées, les Parties conviennent de la mise en place de trois dispositifs de forfait annuel en jours différents, comme précisé ci-après.

ARTICLE 17 : Caractéristiques des forfaits annuels en jours mis en place

ARTICLE 17.1. Forfait annuel de 215 jours à travailler

Les Parties conviennent de fixer un **forfait annuel de 215 jours** à travailler applicable aux salariés affectés aux emplois suivants, correspondant aux salariés des structures fonctionnelles positionnés au niveau N-1 des membres du COMEX et des DO :

La période annuelle de référence est l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Ce nombre de jours à travailler (215 jours) s'entend du nombre de jours à travailler pour une année civile complète et pour les salariés justifiant d'un droit complet à congés payés.

Un nombre de jours de repos (dits « jours de repos supplémentaires » ou « JRS ») est calculé et attribué au salarié suivant les modalités fixées à l'article 19 ci-après afin de lui permettre de respecter ce nombre de jours à travailler.

ARTICLE 17.2. Forfait annuel de 213 jours à travailler

Les Parties conviennent de fixer un **forfait annuel de 213 jours travaillés** applicable à tous les cadres commerciaux de l'entreprise.

La période annuelle de référence est l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Ce nombre de jours travaillés (213 jours) s'entend du nombre de jours à travailler pour une année civile complète et pour les salariés justifiant d'un droit complet à congés payés.

Un nombre de jours de repos (dits « jours de repos supplémentaires » ou « JRS ») est calculé et attribué au salarié suivant les modalités fixées à l'article 19 ci-après afin de lui permettre de respecter ce nombre de jours à travailler.

ARTICLE 17.3. Forfait annuel de 210 jours à travailler

Les Parties conviennent de fixer un **forfait annuel de 210 jours travaillés** applicable à tous les autres cadres de l'entreprise.

La période annuelle de référence est l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Ce nombre de jours travaillés (210 jours) s'entend du nombre de jours à travailler pour une année civile complète et pour les salariés justifiant d'un droit complet à congés payés.

Un nombre de jours de repos (dits « jours de repos supplémentaires » ou « JRS ») est calculé et attribué au salarié suivant les modalités fixées à l'article 19 ci-après afin de lui permettre de respecter ce nombre de jours à travailler.

ARTICLE 18 : Caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours

Une convention individuelle de forfait annuel en jours sera conclue, sous forme de clause dans le contrat de travail ou d'avenant au contrat de travail, entre chaque collaborateur concerné et l'employeur. Un exemple de convention individuelle de forfait annuel en jours est joint en Annexe 1 de l'accord.

Cette convention devra mentionner :

- o Le nombre de jours de travail compris dans le forfait ;
- o Le montant de la rémunération forfaitaire versée en contrepartie du nombre de jours à travailler compris dans le forfait annuel en jours ;
- o La nécessité de respecter les temps de repos journaliers et hebdomadaires ;

ARTICLE 19 : Calcul et prise des jours de repos supplémentaires (JRS)

ARTICLE 19.1. Calcul des JRS

Les salariés signataires d'une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient de jours de repos dit « jours de repos supplémentaires », en sus de leurs congés payés.

Le nombre de ces jours de repos (« JRS ») est déterminé comme suit :

[Jours de l'année considérée (365 ou 366)] – [repos hebdomadaires] – [congés payés légaux et repos conventionnels] – [jours fériés chômés tombant un jour ouvré] – [nombre de jour du forfait] = **Nombre de jours de repos attribués au titre de l'année considérée**

Le nombre de JRS est ainsi susceptible de varier d'une année sur l'autre. Il sera fixé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année et sera communiqué aux salariés en début d'année (ou au moment de leur embauche).

A titre plus favorable, l'employeur s'engage néanmoins à garantir :

- Un nombre de **15 JRS/année civile** complète s'agissant du forfait annuel de **213 jours** à travailler ;
- Un nombre de **13 JRS/année civile** complète s'agissant du forfait annuel de **215 jours** à travailler ;
- Un nombre de **18 JRS/année civile** complète s'agissant du forfait annuel de **210 jours** à travailler.

ARTICLE 19.2. Prise des JRS

Les JRS peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée.

Les JRS sont soumis à la validation préalable de la hiérarchie suivant les modalités identiques à la prise des congés payés.

Afin de garantir le droit au repos des salariés concernés et le respect de son forfait annuel en jours, il est convenu que l'employeur pourra imposer au salarié la prise d'une partie de ses jours de repos.

Ils peuvent être accolés à des jours de congés ou à des week-ends, sous réserve que cela soit compatible avec les impératifs liés à l'activité.

Sur le nombre total des JRS acquis par année civile, sera décomptée la journée de solidarité conformément à l'article 10 du présent accord.

Les Parties conviennent que le solde de ces jours de repos sera posé selon les modalités suivantes :

- Pour moitié par l'employeur,
- Pour moitié par le salarié.

En cas de nombre impair de JRS, le jour supplémentaire sera posé à l'initiative de l'employeur.

ARTICLE 20 : Rémunération

Les salariés en forfait en jours perçoivent une rémunération mensuelle forfaitaire. Elle doit être en rapport avec les sujétions qui leur sont imposées.

La rémunération est fixée sur l'année et versée mensuellement indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

En cas d'entrée et/ou sortie en cours de période de référence ou encore de périodes d'absence en cours d'année, la rémunération sera fixée suivant les règles rappelées à l'article 21 et 22 ci-après.

ARTICLE 21 : Prise en compte des entrées et/ou sorties en cours d'année

ARTICLE 21.1. Impacts de l'entrée/sortie en cours d'année sur le nombre de jours à travailler et le nombre de jours de repos

1. Nombre de jours restant à travailler

En cas d'arrivée en cours de période de référence, ou si le salarié est engagé sous contrat à durée déterminée sur une partie de l'année, le nombre de jours à travailler sur la période de référence sera calculé *prorata temporis*.

A titre d'exemple, pour un salarié en forfait annuel en jours sur une base de 210 jours, pour une embauche au 1er mai 2025, le nombre de jours restant à travailler sera calculé comme suit :

210 jours/12 (mois) x 8 (mois correspondant à la période du 1er mai au 31 décembre) = 140 jours.

Le nombre de jours restant à travailler s'élève à 140 jours.

2. Nombre de jours de repos (JRS)

Le nombre de jours de repos à attribuer sera calculé selon le nombre de jours acquis par mois, au *prorata temporis*.

Par exemple, sur la période du 1er mai 2025 au 31 décembre 2025, pour un forfait de 210 jours avec 18 JRS, le nombre de JRS est calculé comme suit :

18 JRS/(12 mois) = 1,5 JRS acquis par mois

Sur la période 1er mai-31 décembre : 1,5 x 8 (mois) = 12 JRS

Le nombre de jours de repos sera de 12 JRS sur la période 1^{er} mai - 31 décembre.

ARTICLE 21.2. Impacts de l'entrée/sortie en cours d'année sur la rémunération

Dans l'hypothèse dans laquelle un salarié serait arrivé en cours d'année et bénéficierait d'une rémunération annuelle en contrepartie de son forfait jours, la part de la rémunération à laquelle le salarié a droit sera calculée en proratisant mensuellement la rémunération annuelle.

Ainsi à titre d'exemple : un cadre au forfait 210 jours qui perçoit 40.000 euros bruts sur l'année est arrivée le 1^{er} mai 2025.

Sa rémunération sera calculée comme suit : 40.000 € /12 (mois) : 3.333,33 x 8 mois (période du 1^{er} mai au 31 décembre) = 26.666 euros bruts sur l'année restant à courir.

ARTICLE 22 : Impacts des périodes d'absence en cours de période de référence

- Les absences rémunérées n'ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos. La (ou les) journée(s) d'absence sont déduites du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait.
- Les absences indemnisées (maladie, congés maternité et paternité etc.) viennent impacter l'acquisition des JRS acquis au fil des mois au *prorata temporis* de la période d'absence.

- Les absences sans rémunération viennent impacter l'acquisition des congés payés et JRS acquis au fil des mois au prorata temporis de la période d'absence. De même, la rémunération mensuelle sera impactée au prorata du temps d'absence.

ARTICLE 23 : Modalités de suivi et contrôle du temps travaillé et de la charge de travail

ARTICLE 23.1. Décompte du temps travaillé et organisation du temps de travail

Le temps travaillé est décompté en journées suivant la procédure décrite à l'article 23.2 ci-après.

Les salariés organisent leur temps de travail dans le respect de leurs obligations professionnelles et des missions et responsabilités qui leur sont confiées.

Dans ce cadre, ils ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives :

- A la durée quotidienne maximale de travail ;
- A la durée hebdomadaire maximale de travail ;

Les Parties rappellent toutefois l'importance pour les salariés concernés de respecter le repos quotidien de 11 heures minimum consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum (repos quotidien suivi du repos hebdomadaire de 24 heures consécutives).

Le respect de ces repos quotidien et hebdomadaires n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail mais de leur rappeler l'importance de respecter une amplitude journalière de travail de 13 heures maximum.

De la même manière, les Parties tiennent à leur rappeler l'importance de respecter un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives pour toute période de travail effectif de 6 heures.

Les salariés sont ainsi incités à organiser leur temps de travail sur 5 jours par semaine et à se réserver deux jours de repos consécutifs.

Ces temps de repos et amplitude journalière de travail doivent également être respectés lorsque le salarié est en télétravail.

ARTICLE 23.2. Modalités d'évaluation et de suivi du temps travaillé et de la charge de travail

Article 23.2.1. Outil de suivi du temps travaillé et des jours de repos

Les Parties conviennent de la mise en place d'un dispositif auto-déclaratif du temps travaillé et des absences ou JRS qui prendra la forme d'un outil prévu à cet effet.

Le salarié déclarera ainsi :

- Le nombre et la date des journées travaillées sur le mois ;

- Le nombre, la date et la nature des jours d'absence (congés payés, JRS, autres congés conventionnels, absence pour maladie ou AT/MP, etc.) suivant le code mis en place au sein de la société.

Cet outil rappellera l'importance de respecter les temps de repos rappelés à l'article 23.1. ci-avant.

Le salarié indiquera d'ailleurs, par une case prévue à cet effet, s'il a pu bénéficier ou non des temps de repos.

Cette déclaration sera établie et signée par le salarié mensuellement et soumise à la validation du responsable hiérarchique et du responsable des ressources humaines.

Si ces derniers constatent des anomalies, ils organisent un entretien dans un délai maximal d'une semaine pour échanger avec le salarié, examiner la situation et mettre en place des solutions en cas de besoin.

Les remarques du collaborateur et les propositions d'accompagnement ou solutions proposées par la direction sont consignées sur un document signé par les deux parties et dont une copie est remise au salarié.

Article 23.2.2. Entretien annuel

Le salarié bénéficie d'un entretien annuel, distinct de l'entretien d'évaluation, avec son responsable hiérarchique et/ou son responsable des ressources humaines au cours duquel seront évoquées les problématiques relatives à :

- Sa charge de travail ;
- L'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;
- La rémunération ;
- L'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Un document écrit servant de support à l'entretien, est complété au fil de l'entretien sur chacun de ces thèmes par le responsable hiérarchique qui reprend sa position et celle du collaborateur ainsi que les éventuelles solutions et/ou propositions d'accompagnement par la direction en cas d'anomalies ou difficultés particulières pour le salarié.

Ce document est daté et signé par le salarié et son responsable hiérarchique et une copie est remise au salarié.

Cet entretien annuel est réalisé en présentiel. Cet entretien annuel pourra être réalisé concomitamment à l'entretien annuel d'évaluation.

Article 23.2.3. Procédure d'alerte

S'il rencontre des difficultés tenant à sa charge et/ou organisation de travail, à ses temps de repos ou plus largement au suivi de son forfait annuel en jours, le salarié a la possibilité d'alerter son responsable hiérarchique et/ou son responsable des ressources humaines par tout moyen.

Le responsable hiérarchique et/ou le responsable des ressources humaines organise un entretien pour faire le point sur les difficultés rencontrées et définir ensemble des solutions. S'il le souhaite, le salarié peut se faire accompagner par un représentant du personnel lors de cet entretien.

Cet entretien doit être organisé dans un délai de 15 jours ouvrables et doit donner lieu à l'établissement d'un compte-rendu écrit, en deux exemplaires.

Ce document est daté et signé par le salarié et son responsable hiérarchique et une copie est remise au salarié.

Cet entretien est réalisé en présentiel ou, suivant les contraintes de l'une ou de l'autre des parties, à distance en cas de contraintes ou situations exceptionnelles.

ARTICLE 24 : Droit à la déconnexion

Il est rappelé que, sauf cas d'urgence:

- Il est demandé à tout collaborateur de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels en dehors des heures de travail habituelles, pendant ses jours de congés, toute période de repos et/ou de suspension de son contrat de travail ;
- De la même manière, il est demandé à tout collaborateur de ne pas consulter ou répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels pendant ces périodes.

L'employeur doit veiller au respect de ces dispositions afin d'assurer le respect du temps de repos des salariés et de l'effectivité de leur droit à la déconnexion ainsi que celui de leurs collègues de travail.

Une négociation sur un accord dédié au droit à la déconnexion sera engagée, afin de prévoir les mesures complémentaires à l'encadrement du développement des outils numériques pour respecter les droits des salariés et prévenir les risques professionnels associés.

ARTICLE 25 : Forfait annuel en jours réduit

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut prévoir que le salarié bénéficie d'un forfait annuel réduit, portant sur un nombre de jours travaillés inférieur à **210, 213 ou 215** (suivant le forfait annuel en jours normalement applicable au salarié du fait de son statut et fonctions), contractuellement prévu.

Le forfait réduit peut :

- soit être convenu entre les parties au contrat de travail à l'occasion de l'embauche,
- soit être proposé au salarié par sa hiérarchie en cours de contrat,
- soit être sollicité par le salarié auprès de sa hiérarchie en cours de contrat.

En cas d'acceptation, dans la mesure des possibilités du service et des responsabilités exercées par le demandeur, un avenant au contrat de travail formalisera cette acceptation de passage volontaire à un forfait réduit. Dans cette optique, le contrat de travail ou l'avenant à celui-ci formalisera la convention de forfait réduit, incluant la journée de solidarité, pour une année complète d'activité.

Ce type de forfait porte sur un nombre de jours fixés par les parties, lesquels devant être répartis librement mais de façon suffisamment régulière sur les semaines travaillées de l'année, en dehors de celles affectées à la prise des congés payés.

Cette répartition régulière des jours travaillés, est, dans l'esprit commun des parties signataires, strictement nécessaire au bon fonctionnement de l'activité et au respect des engagements, permettant aux Cadres Autonomes de s'organiser.

La rémunération liée à ce forfait réduit sera fixée dans le contrat de travail ou l'avenant contractuel.

Elle tiendra compte, le cas échéant, d'une diminution à due proportion de la rémunération brute annuelle, en cas de passage d'un forfait de **210, 213 ou 215 jours** à un forfait réduit.

Les Parties rappellent que l'ensemble des règles édictées par le présent accord s'agissant du forfait annuel en jours et notamment celles relatives aux modalités de décompte, suivi et contrôle de la charge de travail et du forfait annuel en jours prévues aux articles 23 et suivants sont applicables au forfait réduit.

ARTICLE 26 : Cadres Dirigeants

Compte tenu de leur statut et en application de l'article L. 3111-2 du Code du travail, les Cadres Dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III du Livre I^{er} de la troisième partie de la partie législative du Code du travail.

Sont concernés les Directeurs Régionaux de l'entreprise.

PARTIE 5. DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 27 : Aménagement de la durée du travail sur une période pluri-hebdomadaire inférieure à l'année

ARTICLE 27.1. Champ d'application

Les règles édictées dans cette partie du présent accord sont applicables aux salariés réalisant effectivement leur travail au sein des établissements de l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE ouverts 7 jours sur 7 et justifiant d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée à temps plein, de statuts Employés ou Agents de Maîtrise.

ARTICLE 27.2. Période de référence

Le temps de travail pourra être organisé sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, dans la limite de 4 semaines.

Au sein de la période de référence, la durée du travail peut être répartie inégalement sur les jours ou les semaines mais la répartition de la durée du travail doit être fixe et répétitive d'une période à l'autre.

La durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 44 heures par semaine, et la durée hebdomadaire de travail effectif visée à l'article 12 sur la période de référence.

A titre d'exemple, le programme indicatif de la variation de la durée du travail pourrait être le suivant :

- Sur une période de référence de 2 semaines :
 - o S1 : 44 heures de travail effectif,
 - o S2 : 26 heures de travail effectif.
- Sur une période de référence de 3 semaines :
 - o S1 : 30 heures de travail effectif,
 - o S2 : 37 heures de travail effectif,
 - o S3 : 44 heures de travail effectif.

Ainsi, la direction mettra en œuvre des modes d'organisation permettant de faire varier la durée du travail, dans le respect des dispositions de cet accord et des dispositions légales en vigueur.

Le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement selon les conditions suivantes : les salariés bénéficient :

- De 4 jours de repos successifs ou non par quatorzaine
- D'un jour de repos après 6 jours consécutifs de travail
- D'un dimanche sur 3
- De 2 x 2 jours de repos accolés par mois dont un jour par mois accolé à un dimanche.

ARTICLE 27.3. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées conformément aux dispositions du code du travail.

Toute heure supplémentaire est payée sur la base du taux horaire applicable au salarié majoré selon les modalités définies à l'article 14.3.1 du présent accord. Elle s'impute sur le contingent annuel et entraînent l'attribution d'une contrepartie obligatoire en repos au-delà du contingent selon les modalités définies à l'article 14.2 du présent accord.

ARTICLE 27.4. Rémunération

Les salariés bénéficieront du lissage de leur rémunération annuelle sur 12 mois, indépendamment du temps travail pendant la période de référence.

ARTICLE 27.5. Modalités d'organisation du travail

Article 27.5.1. Planification du temps de travail

Les Parties conviennent de fixer :

- Une limite « basse » hebdomadaire pour la planification du temps de travail à 26 heures ;
- Une limite « haute » hebdomadaire pour la planification du temps de travail à 44 heures.

Cependant, lorsque le salarié est planifié pour venir travailler, la durée journalière de travail effectif ne pourra être inférieure à 6 heures 54 minutes (6,9 centièmes) (pour un salarié temps plein au sens du présent accord).

Les durées maximales de travail effectif devront être respectées.

Article 27.5.2. Modalités de prévenance des changements de durée hebdomadaire ou des horaires de travail

L'horaire de travail de chaque salarié concerné est affiché et portée à la connaissance du salarié et porte *a minima* sur une période de référence.

Tout changement du planning (durée et/ou horaires de travail) sera porté à la connaissance des salariés par courriel avec accusé de réception ou document écrit remis en mains propres au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Article 27.5.3. Impact des absences en cours de période de référence

➤ Impact sur le décompte du temps de travail effectif

Les absences non rémunérées ne sont pas, sauf exception légale ou conventionnelle expresse, assimilées à du temps de travail effectif et sont donc neutralisées (valorisées à 0 heures) pour le calcul du temps travaillé et, par conséquent, pour le décompte des éventuelles heures supplémentaires réalisées.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

➤ Impact des absences sur la rémunération en cours de période de référence

Les absences rémunérées/indemnisées ou assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou les stipulations conventionnelles n'impactent pas la rémunération et seront rémunérées/indemnisées sur la base de la durée hebdomadaire de référence définie à l'article 12, du fait du lissage de la rémunération.

Il s'agira ainsi de comptabiliser le nombre d'heures de travail qui auraient été effectuées au moment de l'absence, si le salarié avait été présent, dans la durée de la période de référence et, le cas échéant, à payer en supplément les heures dépassant cette durée.

Toute autre type d'absences (non-assimilées à du temps de travail effectif et non-rémunérées/indemnisées à quelque titre que ce soit telles que les absences injustifiées) feront l'objet d'une retenue sur salaire proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées (sur la base de l'horaire moyen contractuel).

Il est précisé qu'à son retour d'absence, le salarié est soumis au même planning que les salariés soumis au même horaire collectif. Autrement dit, s'il a été absent au cours d'une période haute, il bénéficie comme les autres des périodes basses.

Exemple : un salarié travaille selon une durée hebdomadaire de 38 heures, avec 18 JRTT

La programmation de son temps de travail est la suivante :

S1 : 44 h

S2 : 32h

S3 : 44h

S4 : 32h

Il est malade la première semaine.

Il réalise sur la deuxième semaine 35 heures au lieu de 32 heures.

Au cours de la période d'absence le salarié sera indemnisé **sur la base d'un salaire pour sa durée hebdomadaire moyenne (durée hebdomadaire moyenne payée de 35 heures/ durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 38 heures)**.

A l'issue de la période de référence, il percevra une rémunération complémentaire calculée comme suit :

(44+35+44+32) -152 = 3 heures supplémentaires

➤ Entrée ou sortie en cours de période de référence

Le salarié embauché en cours de période de référence, et soumis à un aménagement de la durée du travail sur une période pluri-hebdomadaire inférieure à l'année, devra suivre les plannings.

S'il apparaît que, sur une durée inférieure à la période de référence, le salarié a accompli en moyenne une durée du travail supérieure à la durée hebdomadaire de travail effectif définie à l'article 12 calculée sur la période de référence, il lui sera payé les heures supplémentaires accomplies.

ARTICLE 28 : Aménagement du temps de travail des femmes enceintes

Les Parties conviennent d'aménager le temps de travail des femmes enceintes comme suit :

- A compter du 1er jour du 4ème mois [soit la 14ème semaine] de grossesse : 13% de réduction du temps de travail (réduction de l'horaire contractuel ou du forfait jour contractuel) sans perte de salaire (pouvant être mis en œuvre par une prise de poste retardée et/ou un départ anticipé et/ou une prise de ce repos cumulé sur la semaine) ;
- Ces salariées bénéficieront d'une pause rémunérée de 10 minutes le matin et de 20 minutes l'après-midi.

Les absences pour se rendre aux consultations médicales liées à la grossesse, aux suites de l'accouchement et à l'assistance médicale à la procréation sont rémunérées suivant les conditions légales pour la femme comme pour le conjoint (article L. 1225-16 du Code du travail).

Conformément à l'article 15.1 de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités, et dans le cadre de l'article L. 1225-7 du Code du travail, les femmes enceintes ne pourront être affectées à un autre établissement qu'avec leur accord, et sous réserve de l'avis du médecin du travail, ou en cas de fermeture de l'établissement auquel elles sont affectées.

PARTIE 6. DISPOSITIFS PARTICULIERS DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 29 : Temps partiel

Article 29.1 Champ d'application

Les règles rappelées dans cet article 29 du présent accord seront applicables dès son entrée en vigueur, aux salariés de statut employé ou agent de maîtrise embauchés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée à partir de cette même date.

Ces dispositions seront également applicables aux salariés de statut employé ou agent de maîtrise présents dans les effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Dans l'hypothèse où ces salariés bénéficient, en application de stipulations conventionnelles substituées, de la possibilité de bénéficier de JRTT en étant à temps partiel, ces derniers continueront de bénéficier de cette possibilité. Ce groupe constitue un groupe fermé.

ARTICLE 29.2. Régime du temps partiel

Les Parties souhaitent faire application des dispositions prévues à l'article 15 de la convention collective de la restauration collective.

Sera entendu comme salarié à temps partiel tout collaborateur dont la durée hebdomadaire contractuelle de travail est inférieure à 34 heures 30 minutes (34,5 centièmes).

Les modalités de suivi et de contrôle du temps de travail définies à l'article 15.2 s'appliquent aux salariés à temps partiel.

ARTICLE 29.3. Coupures

S'agissant du traitement des coupures, il conviendra d'appliquer les règles ci-après édictées.

Il est rappelé que l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, pour une même journée, qu'une seule coupure par jour qui sera inférieure ou égale à deux heures.

Il est convenu toutefois que, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, la durée de la coupure pourra être supérieure à deux heures. Le cas échéant (coupure dont la durée est supérieure à deux heures), les règles suivantes auront lieu de s'appliquer :

- 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 ;
- Les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire contractuelle de travail était comprise entre 25 et 28 heures verront leur horaire hebdomadaire de travail augmenté d'une heure ;
- La durée minimale de repos quotidien ne sera pas inférieure à 12 heures consécutives. En outre, le temps de travail effectif sera de 2 h 30 minimum par séquence de travail.
- Les salariés bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57 % du minimum garanti (MG) par coupure. L'indemnité sera versée aux salariés intermittents dès lors que les conditions de versement seront réunies. Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du Code du travail, les coupures ne sauraient être assimilées et traitées à du temps de travail effectif.

ARTICLE 30 : Contrats intermittents

Il est rappelé que les sociétés composant l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE auront la possibilité de recourir à la conclusion de contrats de travail intermittents dans le respect des dispositions de la Convention collective du personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Pour ces salariés, la durée collective de travail, considérée comme équivalente à la durée légale du travail et correspondant à un temps plein est de **34 heures 30 minutes (34,5 centièmes)** par semaine.

Par ailleurs, compte tenu de la particularité de leur statut, par dérogation à l'article 10 du présent accord, les parties conviennent que la journée de solidarité ne donne lieu à aucun travail supplémentaire pour les salariés en contrats de travail intermittents.

Cette journée sera prise en charge par l'employeur.

En cas de départ en cours d'année, aucune contrepartie financière ne sera versée à ce titre.

Les modalités de suivi et de contrôle du temps de travail définies à l'article 15.2, notamment la feuille d'émargement, s'appliquent aux salariés en contrat intermittent.

ARTICLE 31 : Travail de nuit

Les salariés bénéficieront en contrepartie d'une **majoration de 10 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 21 heures et 6 heures.**

Les salariés entrant dans la qualification de travailleur de nuit selon les critères de la Convention Collective Nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités bénéficieront également d'un repos compensateur équivalent en temps (une heure travaillée = une heure récupérée) pour le temps de leur activité exercée dans la plage horaire de nuit, hors absence de toute nature.

Les repos acquis à ce titre de titre devront être pris par journée, dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'acquisition du nombre d'heures permettant la prise d'un jour de repos, et selon les mêmes modalités que celles définies pour les JRTT à l'article 13.

PARTIE 8 : COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 32 : Négociation différée

Les parties conviennent que le compte épargne temps fera l'objet d'une négociation distincte qui est reportée au premier semestre 2026. Dans l'attente de cette négociation, les dispositifs de compte épargne temps existant dans les différentes entités de l'UES perdurent et restent régi par les accords collectifs les ayant institués.

PARTIE 7 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 32 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2026 et est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 33 : Suivi de l'accord

Pour la mise en œuvre du présent accord, les Parties conviennent de la mise en place d'une commission de suivi composée de la Direction et de quatre représentants par organisation syndicale représentative.

Les Parties conviennent que cette commission de suivi se réunira au bout de six mois après la signature de l'accord puis une fois par an pendant trois ans, afin de dresser le bilan de son application et de discuter, le cas échéant, de l'opportunité d'adapter certaines de ses dispositions. À la demande motivée d'au moins deux organisations syndicales représentatives, la commission de suivi est réunie dans un délai d'un mois.

ARTICLE 34 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées par la loi. Ainsi, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord et signataires ou adhérentes du présent accord,
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord.

ARTICLE 35 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

ARTICLE 36 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE et non signataires de celui-ci.

Conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail, l'accord fera l'objet d'un dépôt dématérialisé auprès de la DRIEETS à l'adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>.

Il sera déposé également déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Les Parties sont informées qu'en application des dispositions des articles L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires, sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (il s'agit aujourd'hui de legifrance.gouv.fr).

Toutefois, les Parties sont informées qu'elles peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de cette publication par décision motivée et signée par la majorité des organisations syndicales signataires de la convention.

Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Le présent accord fera également l'objet d'une information pédagogique auprès de l'ensemble des salariés sous plusieurs formes au choix de la Direction : guide des nouveaux accords, livret d'accueil des nouveaux embauchés, modules de formation en particulier pour les encadrants, notes de service, informations à porter sur le bulletin de paie et/ou en annexe du bulletin de paie, etc.

En cas de révision, il sera procédé aux formalités précédemment évoquées.

Fait à Créteil, le 29 septembre 2025,

En 8 exemplaires.

L'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE	Pour la CFDT
	<p>Signé par : Samira KABOUB 1669EAAC04949B...</p>

Pour la CFTC	Pour la CFE-CGC
<p>DocuSigned by:  C1BEFA4FC1DE4B8...</p>	<p>Signé par:  DEEDE0B7A8E440A...</p>

Pour la CGT	Pour la FGTA-FO
<p>Signed by:  E232166945794AB...</p>	<p>Signé par:  EA6C970CF67B4D6...</p>

Pour le SAP RC
<p>Signé par:  -1A25D77D4958478...</p>

ANNEXE 1 – Liste des accords collectifs substitués

Le présent accord se substitue à l'intégralité des dispositions conventionnelles des accords collectifs listés dans l'annexe 2 ayant le même objet, sauf quand il est précisé un ou des articles entre parenthèses à la suite de l'accord cité. Dans ce cas, le présent accord se substitue uniquement à cet ou ces articles.

- **ARPEGE**

- Avenant à l'accord de définition des conditions de réduction du temps de travail et d'aménagement du temps de travail conclu le 20 décembre 1999 au sein d'ARPEGE du 8 décembre 2010
- Accord de définition des conditions de réduction du temps de travail (RTT) et d'aménagement du temps de travail (ATT) au sein de ARPEGE du 20 décembre 1999

- **ELIOR ENTREPRISES**

- Accord de définition des conditions de réduction du temps de travail (RTT) et d'aménagement du temps de travail (ATT) au sein de AVENANCE ENTREPRISES du 30 juin 1999
- Accord sur l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes du 14 octobre 1999

- **CEERCF**

- Accord anticipé d'adaptation au sein de la société Centre d'Expertises ELIOR RC France du 13 mars 2018 (**article 16 – Temps de travail**)

- **ELRES ET ELIOR RESTAURATION FRANCE**

- Avenant n°1 à l'accord du 5 mai 2004 d'harmonisation des statuts d'ELRES (ex UES AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE) en matière d'organisation du temps de travail du 23 novembre 2016
- Accord d'harmonisation des statuts de l'UES AVENANCE ENSEIGNEMENT SANTE en matière d'organisation et d'aménagement des temps travail du 5 mai 2004
- Accord d'harmonisation des diverses mesures d'ordre social de l'UES AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE du 16 juin 2004 (**article 3**)
- Avenant n°1 à l'accord d'harmonisation des statuts de l'UES AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE en matière d'organisation et d'aménagement des temps travail du 30 juin 2004
- Accord de révision des dispositions relatives à l'encadrement des accords RTT des divisions Avenance du 25 septembre 2000