

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES EMPLOYES D'EXPLOITATION AU SEIN DE LA SAS FLUNCH

Entre :

La société SAS FLUNCH dont le siège social est situé 4 rue de l'Espoir 59260 LEZENNES, représentée par Monsieur Emmanuel Saussard en qualité de Directeur des Ressources Humaines
Ci-après dénommée « l'entreprise » ou « la société »,

D'une part,

Et :

Les Organisations syndicales représentatives suivantes :

- Le syndicat CFDT, représenté par Grégory Dubois
 - Le syndicat CGT, représenté par Isabelle Sobkowiak
 - Le syndicat FGTA FO, représenté par Aurore Franchomme
 - Le syndicat CFE-CGC INOVA, représenté par Philippe Delahaye
- Ci-après dénommées « les organisations syndicales »,

D'autre part,

Ci-ensemble dénommées « les parties »,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Jusqu'en 2022, l'organisation du temps de travail au sein de la Société SAS Flunch était définie sur la base d'un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu en décembre 1999 dans le cadre de la mise en place de la loi sur les 35 heures ainsi que d'un accord portant sur le travail à temps partiel en date du 29 octobre 2015.

Il ne peut qu'être constaté que les dispositions de ces accords ont été conclues à une époque où le positionnement économique de l'entreprise ainsi que la concurrence rencontrée s'avéraient parfaitement différents, de sorte que les modes d'organisation du temps de travail au sein de la Société SAS Flunch apparaissent aujourd'hui obsolètes ou à tout le moins inadaptés au regard du contexte actuel.

Par ailleurs, une nouvelle gouvernance a été désignée à la tête de la Société SAS Flunch, laquelle procède à une redéfinition de la stratégie de l'entreprise, au regard notamment des difficultés économiques rencontrées par cette dernière et de la nécessité de partir à la reconquête de la clientèle.

Dans ce cadre, la direction a engagé et programmé avec les partenaires sociaux des négociations ayant pour objectif de définir un nouveau projet social au sein de la SAS Flunch dont le socle repose sur la mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année pour les employés en exploitation.

Les enjeux retenus par la Direction sont :

- Adapter le temps de travail aux variations d'activité des restaurants
- Limiter le recours à l'activité partielle en cas de baisse importante d'activité
- Préserver les équilibres financiers de l'entreprise,
- Maintenir sa compétitivité et conforter sa pérennité,
- Développer la qualité de vie au travail des salariés en proposant un aménagement du temps de travail qui permet de réduire la durée du travail durant la période de basse activité, en conservant un salaire plein.

A cet effet, au premier semestre 2022, les actions suivantes ont d'ores et déjà été initiées :

- la conclusion d'un avenant à l'accord collectif sur le temps de travail pour la catégorie des cadres et notamment pour ceux au forfait jours.
- la définition par accord collectif d'un mode spécifique d'aménagement du temps de travail sur l'année pour les techniciens de Maintenance multi-sites rattachés aux services centraux pour accompagner la nouvelle organisation de la direction technique ;
- la mise en place de deux groupes de travail, l'un composé de salariés des services centraux et de l'exploitation et, l'autre de la direction et des organisations syndicales représentatives ayant permis de définir des pistes de réflexion et des axes de travail en vue de la négociation du nouveau contrat social.

Il apparaît nécessaire aujourd'hui de poursuivre la refonte de l'organisation du travail afin de définir des organisations plus adaptées aux variations de l'activité des restaurants pour la catégorie de personnel des employés d'exploitation.

A cet effet, le présent accord prévoit notamment des dispositions portant notamment sur :

- l'organisation de la durée du travail sur une période de référence annuelle ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

A l'issue des réunions qui se sont tenues les 13 octobre, 8 et 22 novembre, 8 décembre 2022, 10 et 24 janvier 2023, les dispositions qui suivent ont été arrêtées qui se substituent à la date d'entrée en vigueur du présent accord à toutes dispositions antérieures ayant le même objet issues de dispositions conventionnelles ou d'usages :

Titre I Champ d'application

Seule une partie de l'Entreprise est concernée par une fluctuation d'activité. En conséquence, le recours au présent dispositif d'aménagement du temps de travail ne se justifie, au jour de la signature de l'accord, qu'au sein des restaurants.

L'accord temps de travail du 20/12/1999 a d'ores et déjà mis en place un aménagement du temps de travail sur l'année pour les agents de maîtrise en exploitation.

Le présent accord a donc vocation à s'appliquer uniquement à l'ensemble des salariés de statut Employé exerçant ses fonctions en restaurant (ou en exploitation, terme qui revêt la même signification).

Sont exclus de son champ d'application :

- Les cadres, les agents de maîtrise, les employés rattachés aux services centraux
- Les apprentis et les contrats de professionnalisation
- Les stagiaires.

Titre II Dispositions générales relatives à la durée du travail

Article 1 : Définition du temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-1 du Code du travail la notion de temps de travail effectif s'entend du « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

L'enregistrement du temps de travail effectif est assuré par le pointage en début et fin de poste ainsi qu'en début et fin de la pause déjeuner pour la catégorie des employés d'exploitation.

Le contrôle du temps de travail effectif sur la base de l'enregistrement relève de la responsabilité du hiérarchique qui s'assure du respect des modalités de travail sur la période prévue par le présent accord.

Article 2 : Temps de pause

Les temps de pause ne constituent pas et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

Aucun temps de travail quotidien ne pourra atteindre 6 heures continues sans que le salarié bénéficie d'une ou plusieurs pause(s) dont la durée totale, sera de 20 minutes minimum.

Le temps de repas d'une durée de 30 minutes pourra constituer ce temps de pause.

Il est rappelé que la prise d'un temps de pause nécessite l'autorisation du supérieur hiérarchique d'une part et un dépointage au début dudit temps, et d'un pointage lorsque le collaborateur reprend son poste d'autre part.

Article 3 : Durée et amplitude de travail

En application de l'article L.3131-1 du Code du travail, le repos quotidien a une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par dérogation, le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé à 12 heures consécutives pour les salariés terminant leur service entre minuit et 6 heures.

Est également rappelé le principe du repos hebdomadaire selon lequel il est interdit de faire travailler plus de 6 jours par semaine un même salarié.

Une semaine de travail doit comprendre deux jours de repos, étant précisé que l'entreprise accorde au personnel de l'exploitation au moins toutes les 4 semaines, 2 jours de repos accolés incluant un samedi – dimanche.

Dans l'hypothèse où les deux jours de repos précités ne sont pas accolés, le jour de repos « isolé » doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

L'amplitude hebdomadaire du temps de travail s'étend, en conformité avec la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

L'amplitude quotidienne de travail doit être calculée, quant à elle, sur une même journée de 0 heure à 24 heures et ne peut dépasser 13 heures.

Il est également rappelé qu'en l'état actuel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les durées maximales de travail pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sauf dérogations éventuelles sont les suivantes :

- La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives;
- La durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit pas dépasser 48 heures.

Article 1 : Principe de variation des horaires et de la durée de travail

Le principe d'aménagement du temps de travail a pour conséquences d'une part d'entraîner une répartition inégale du temps de travail au sein de la période de référence, définie par le présent accord, et d'autre part de mettre en œuvre une variabilité des horaires.

Ainsi, les salariés verront leur durée de travail mensuelle ou hebdomadaire varier à des niveaux inférieurs, supérieurs ou égaux à leur durée contractuelle de travail.

L'horaire de travail peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- La limite basse est fixée à 0 heure de travail effectif ;
- La limite haute est fixée à 40 heures de travail effectif.

Les parties conviennent que la planification de semaines à 40h est limitée à 2 semaines consécutives maximum.

Salariés à temps partiel : La limite haute hebdomadaire est limitée à 34h30 de travail effectif.

Le nombre de semaines pouvant être programmées à la limite haute (40h pour les salariés à temps complet ou 34h30 pour les salariés à temps partiel) ne pourra être supérieur à 12 semaines par an par salarié à temps complet ou à temps partiel. Un état récapitulatif du nombre de semaines effectuées à la limite haute dans l'année sera remis à chaque salarié.

La limite basse à 0h ne pourra être programmée que si le compteur du salarié à temps plein ou à temps partiel est positif d'une durée au moins égale à la base horaire hebdomadaire.

Article 2 : Période de référence pour la répartition du temps de travail

Il est convenu, entre les parties, de répartir le temps de travail sur l'année.

Au sein du présent accord, cette période est dénommée période de référence.

La période de référence retenue dans le cadre du présent accord est définie du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Article 3 : Calendrier annuel prévisionnel indicatif

Compte tenu de la durée de la période de référence, une programmation prévisionnelle sur l'année est difficile à prévoir.

Pour autant, afin de donner plus de visibilité aux salariés concernés, chaque restaurant établira un calendrier annuel prévisionnel indicatif en fonction de ses variations d'activité qui qualifiera le niveau d'activité prévisionnelle de chaque semaine de la période de référence à savoir : périodes basses, normales ou hautes.

Le calendrier annuel prévisionnel indicatif est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Article 4 : Plannings individuels

En raison de l'impossibilité d'établir un planning individuel couvrant la totalité de la période de référence, le planning est communiqué au salarié individuellement, par écrit, trois semaines avant sa prise d'effet.

Les plannings individuels comportent la durée et les horaires de travail du salarié et font, par ailleurs, l'objet d'un affichage.

En raison des contraintes d'exploitation et d'organisation de l'activité de l'entreprise, il est impossible d'assurer une programmation identique pour chacun des salariés. En conséquence, chaque salarié se verra appliquer un planning qui lui est propre.

Article 5 : Modification de l'horaire ou de la durée de travail

Article 5.1 : conditions de la modification de l'horaire ou de la durée de travail

Les horaires ou la durée de travail pourront être modifiés si survient notamment l'une des hypothèses suivantes :

- activité supérieure ou inférieure aux projections d'activité prévisionnelles ;
- remplacement d'un salarié absent ;
- situation nécessitant d'assurer la sécurité des biens et des personnes ;

La modification des horaires ou de la durée du travail des salariés à temps partiel est susceptible d'intervenir sur l'ensemble des jours de la semaine à l'exception des deux jours de repos hebdomadaires.

Article 5.2 : délais de prévenance

Les salariés sont informés des modifications d'horaire et de durée du travail par voie d'affichage ou document remis en main propre contre décharge au plus tard 7 jours calendaires avant la prise d'effet de la modification.

Il est convenu entre les parties que ce délai est ramené à 3 jours uniquement en cas de déprogrammation d'au minimum une séquence de travail d'au moins 3 heures lorsque l'une des situations suivantes se présente :

- situation d'urgence ;
- annulation d'une commande ou d'une réservation d'un groupe ;
- activité inférieure aux projections d'activité prévisionnelles.

En contrepartie de la possibilité de modifier le planning du salarié à temps partiel moins de 7 jours avant la prise d'effet de la modification, il est accordé à tous les salariés à temps partiel la limitation du nombre de semaines planifiées à 34h30 à 2 semaines consécutives maximum.

Article 6 : Durée maximale de travail et temps de repos

Les plannings des salariés doivent être conformes aux dispositions concernant les durées :

- maximales de travail ;
- minimales de repos.

Article 7 : Heures supplémentaires (salarié à temps complet)

Article 7.1 : définition des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de :

- la limite haute de travail hebdomadaire de travail fixée à 40 heures ;
- de 1607 heures de travail effectif déduction faite, le cas échéant, des heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire.

La durée annuelle de travail de 1607 heures est applicable à une personne disposant d'un droit à congés payés intégral. En conséquence, il est expressément convenu entre les parties que, pour les salariés n'ayant pu prendre l'intégralité des congés payés sur la période de référence, et ce quelle qu'en soit la cause, cette durée annuelle de travail est augmentée proportionnellement aux jours de congés non pris.

Article 7.2 : effet des absences sur le décompte d'heures supplémentaires

Seules les heures de travail effectif réalisées au-delà des seuils précédemment fixés (1607 heures/40 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires. Les absences, quelle qu'en soit la nature, rémunérées ou non, ne constituent pas du temps de travail effectif. Elles ne peuvent pas, dès lors, être prises en compte dans le calcul du temps de travail effectif servant de base au décompte des heures supplémentaires.

Article 7.3 : contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux salariés couverts par le présent accord est fixé à 150 heures.

Article 7.4 : rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont normalement rémunérées en fin de période. Cependant, les heures réalisées au-delà de la limite haute de travail hebdomadaire sont rémunérées sur le mois où elles sont réalisées. Ces dernières heures sont déduites du compteur annuel d'heures supplémentaires de fin de période.

Les heures supplémentaires accomplies donnent lieu à des majorations de salaire sur la base des taux suivants:

- 25% pour les heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de référence entre la 36^e heure et la 43^e heure ;
- 50% pour les heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de référence entre la 44^e heure et la 48^e heure ;

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la limite haute hebdomadaire donnent lieu à des majorations de salaire sur la base des taux suivants :

- 25% pour les heures supplémentaires effectuées entre la 41^e heure et la 43^{ème} heure de travail
- 50% pour les heures supplémentaires effectuées entre la 44^e heure et la 48^e heure.

03

AF

G.O.

Exemple :

Un salarié effectue 41 heures sur une semaine.

Le compteur annuel sera alimenté de + 5 heures et 1 heure supplémentaire sera majorée à 25% et payée sur le mois.

Article 7.5 : Demande exceptionnelle de prise de repos compensateur de remplacement équivalent en cours de période de référence

A titre exceptionnel, les heures de travail effectif relevant de la qualification d'heures supplémentaires pourront ouvrir droit à l'octroi d'un repos compensateur de remplacement équivalent en cours de période de référence selon les modalités définies ci-après. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Ainsi, en cas de survenance d'un événement familial ouvrant droit à un congé spécifique dans l'Entreprise, le salarié ayant un compteur d'heures positif pourra effectuer une demande exceptionnelle de repos compensateur équivalent, d'au maximum 5 jours, sous réserve d'avoir comptabilisé suffisamment d'heures supplémentaires au compteur à la date de la demande.

Il est précisé que ce repos vient s'ajouter au droit à congé spécifique.

Le repos compensateur de remplacement est d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées par le salarié majorées à 25% par heure supplémentaire effectuée.

Le repos compensateur devra faire l'objet d'une demande écrite du salarié et être pris au moment de la survenance de l'événement familial qui ouvre droit à ce dispositif.

Si l'organisation de l'activité ne permet pas de satisfaire la demande du salarié, la Direction motivera par écrit sa décision de refus et proposera au salarié une autre date proche dudit événement familial.

Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par demi-journée ou journée entière.

Article 7.6 : Contrepartie obligatoire en repos

Les heures de travail effectif réalisées au-delà du plafond fixé par le contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos. La contrepartie obligatoire en repos est fixée à 100% des heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 7.7 : prise de la contrepartie obligatoire en repos

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est ouvert dès lors que la durée annuelle de travail atteint 1757 heures.

La contrepartie obligatoire en repos ne peut être prise que par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 2 mois commençant à courir à compter de l'ouverture du droit.

Les dates de repos sont demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance de 15 jours maximum.

Une réponse est communiquée au salarié dans un délai de 8 jours maximum.

AF
G.D

Si l'organisation de l'activité ne permet pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date est proposée par la Direction.

Lorsqu'existe une concurrence entre plusieurs demandes de prise de la contrepartie, il est procédé à un arbitrage tenant compte des demandes déjà différées, puis de l'ancienneté/la situation de famille.

En l'absence de demande du salarié dans le délai de 2 mois, les dates de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par la hiérarchie dans un délai 2 mois.

La prise de la contrepartie obligatoire en repos n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article 7.8 : information des salariés sur la contrepartie obligatoire en repos

Les salariés sont informés du volume de la contrepartie obligatoire en repos acquis par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 1757 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois commençant à courir dès l'ouverture du droit.

Article 8 : Heures complémentaires (salariés à temps partiel)

Article 8.1 : volume d'heures complémentaires

La limite dans laquelle les salariés peuvent réaliser des heures complémentaires est égale au tiers de la durée contractuelle de travail calculée sur la période de référence.

Article 8.2 : définition des heures complémentaires

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle de travail calculée sur la période de référence.

Les heures complémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes :

- 10 % pour les heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10e de la durée de travail fixé dans le contrat
- 25 % pour les heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10e (et dans la limite de 1/3).

Article 8.3 : effet des absences sur le décompte d'heures complémentaires

Seules les heures de travail effectif réalisées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle de travail constituent des heures complémentaires. Les absences, quelle qu'en soit la nature, rémunérées ou non, ne constituent pas du temps de travail effectif. Elles ne peuvent, dès lors, pas être prises en compte dans le calcul du temps de travail effectif servant de base au décompte des heures complémentaires.

Article 8.4 : Interruption d'activité (coupures)

Les parties conviennent qu'au cours d'une même journée, la durée du travail ne peut être interrompue plus d'une fois. Chacune des interruptions est limitée au plus à 4 heures et ne peut être inférieure à 1 heure.

Les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés à temps partiel, comme les salariés à temps plein, pourront être amenés à exercer leur activité sont les suivantes :

- De 05h00 à 01h00.

Article 8.5 : Garanties accordées aux salariés à temps partiel

La durée minimale de travail continue est fixée à 3 heures, comme pour les salariés à temps plein.

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Le salarié à temps partiel qui souhaite accroître son temps de travail a priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent sous réserve d'en manifester la volonté.

Le nombre d'interruptions au cours d'une même journée de travail est limité dans les conditions prévus à l'article « 8.4 ».

Article 8.6 : Demande exceptionnelle de prise de repos compensateur équivalent en cours de période de référence

A titre exceptionnel, les heures de travail effectif relevant de la qualification d'heures complémentaires pourront ouvrir droit à l'octroi d'un repos compensateur équivalent en cours de période de référence selon les modalités définies ci-après.

Ainsi, en cas de survenance d'un évènement familial ouvrant droit à un congé spécifique, le salarié ayant un compteur d'heures positif pourra effectuer une demande exceptionnelle de repos compensateur équivalent au maximum au nombre d'heures complémentaires comptabilisées dans le compteur à la date de la demande.

Le repos compensateur est équivalent aux heures complémentaires effectuées par le salarié majorées à 10% par heure complémentaire effectuée.

Le repos compensateur devra faire l'objet d'une demande écrite du salarié et être pris au moment de la survenance de l'évènement familial qui ouvre droit à ce dispositif.

Si l'organisation de l'activité ne permet pas de satisfaire la demande du salarié, la Direction motivera par écrit sa décision de refus et proposera au salarié une autre date proche dudit évènement familial. Le repos compensateur équivalent ne peut être pris que par demi-journée ou journée entière.

Article 9 : Information du salarié sur le nombre d'heures réalisées lors de la période de référence

Les salariés sont individuellement informés, au terme de la période de référence, du nombre d'heures de travail qu'ils ont réalisées sur celle-ci. En cas de départ du salarié avant la fin de la période de référence, cette information est donnée au moment du départ.

L'information est communiquée au moyen d'un document annexé au dernier bulletin de paie relatif à la période de référence. En cas de départ avant le terme de celle-ci, le document est annexé au dernier bulletin de paie adressé au salarié.

Chaque collaborateur sera informé mensuellement de la situation de son compteur horaire reprenant le volume d'heures effectué (et le volume restant à accomplir au cours de la période de référence). Cette information sera inscrite sur le bulletin de paie.

Article 10 : Lissage de la rémunération

A l'exception du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires, rémunérées dans les conditions prévues par le présent accord, la rémunération mensuelle des salariés est lissée. Elle est indépendante de la durée réelle de travail et est versée sur la base de l'horaire contractuel.

Article 11 : Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée (heures réellement planifiées). La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants. Si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectuera sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

La compensation peut se poursuivre sur les salaires versés lors d'une période de référence différente de celle au titre de laquelle la compensation est effectuée.

Les absences rémunérées, indemnisées, autorisées ou celles résultant d'une maladie ou d'un accident professionnels ou non, ne peuvent être récupérées.

Les absences rémunérées sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée qui aurait été pratiquée si le salarié avait travaillé.

Les absences du salarié au cours de la période de référence, quelle qu'en soit la cause, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif sauf si des dispositions légales ou conventionnelles disposent du contraire.

Article 12: Embauche ou rupture du contrat en cours de période

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'est pas présent sur la totalité de la période, une régularisation est effectuée en fin de période, ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli, sur l'intervalle où il a été présent, une durée du travail supérieure à la durée contractuelle de travail calculée sur la période de référence, il perçoit un complément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération qu'il aurait dû percevoir, eu égard aux heures réellement effectuées, et celle qu'il a effectivement perçue. Le complément de rémunération est versé avec la paie du dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les salaires perçus sont supérieurs à ceux correspondant à la rémunération qui aurait normalement dû être accordée au regard du temps de travail effectivement accompli, une compensation équivalente à cette différence est effectuée avec la dernière paie, en cas de rupture de contrat, ou sur le salaire du dernier mois de la période de référence. Dans cette dernière hypothèse, si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectuera sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

Article 13 : Modalités d'application du présent accord aux salariés à temps partiel

La mise en œuvre du présent accord se traduisant par une modification de la répartition du temps de travail sur l'année constituée, pour les salariés titulaires d'un contrat à temps partiel à la date de signature du présent accord, une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, les dispositions actuellement en vigueur dans l'Entreprise et notamment les accords du 20/12/1999 et du 29/10/2015 relatif au Temps partiel continueront à s'appliquer.

Titre IV Dispositions finales

Article 1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de mise en place effective de l'aménagement du temps de travail sur l'année des employés d'exploitation qui sera déployé au plus tôt le 1^{er} janvier 2024 et au plus tard le 1^{er} juillet 2024.

Article 2 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DDETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 3 : Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les avenants interprétatifs de l'accord sont adoptés à l'unanimité des signataires de l'accord. Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 2 mois suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord. Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 4 : Suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord se réunira une fois par mois les deux premières années d'application, puis semestriellement la troisième année.

Elle sera composée de deux membres de la Direction et de deux représentants par Organisation syndicale représentative dans l'Entreprise.

Par l'intermédiaire des indicateurs de suivi qu'elle définira avec la Direction, elle aura pour objectif de vérifier la bonne application de l'accord et de mettre en place des actions correctives.

Article 5 : Clause de rendez-vous

Les parties conviennent d'ores et déjà d'ouvrir de nouvelles négociations 4 mois avant le terme du présent accord pour envisager sa pérennisation dans le temps.

En l'absence de signature d'un nouvel accord relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année pour les employés d'exploitation, l'accord Temps de travail du 20 décembre 1999 s'appliquera aux salariés susvisés.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai 3 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 6 : Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai d'un 1 an suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 7 : Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Article 8 : Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords» accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail ;
- en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Article 9 : Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 10 : Action en nullité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Fait à Lezennes, le 08/02/2023

En 6 exemplaires

Pour la société SAS flunch

Emmanuel SAUSSARD



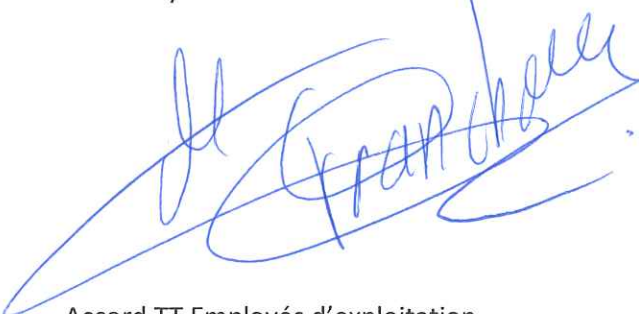
Pour les Organisations syndicales

Pour le syndicat CFDT Grégory Dubois



Pour le syndicat CGT Isabelle Sobkowiak

Pour le syndicat FGTA FO Aurore Franchomme



Pour le syndicat CFE-CGC INOVA Philippe Delahaye