

**Accord d'Entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail de
l'Encadrement des restaurants (adjoints)
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

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

D'autre part,

PREAMBULE

La présente négociation s'inscrit plus globalement dans les négociations autour du Nouveau Projet Social engagées le 2 juin 2022 par l'Entreprise avec les Organisations Syndicales représentatives.

Compte tenu de la mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année pour les employés en restaurant et afin d'harmoniser les modalités d'aménagement du temps de travail dans l'Entreprise, les parties au présent accord ont convenu et arrêté ce qui suit :

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au sein de l'entreprise SAS Flunch.

Il a pour objet de préciser les modalités d'aménagement du temps de travail de l'encadrement des restaurants (Adjoints) hors Cadres d'exploitation de l'Entreprise.

II. PERIODE ANNUELLE DE REFERENCE

A compter du 1^{er} juin 2023, la période de référence annuelle pour l'encadrement des restaurants (Adjoints) est modifiée comme suit :

Avenant TT Adjoints de restaurant 2023

- Période annuelle de référence pour l'encadrement des restaurants (Adjoints) : 1^{er} juin au 31 mai

III. HEURES SUPPLEMENTAIRES

III.1 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux salariés couverts par le présent accord est fixé à 220 heures.

III.2 Rémunération des heures supplémentaires

Les dispositions ci-dessous se substituent de plein droit aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 8.1 de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 20 décembre 1999.

Les heures de travail effectif effectuées exceptionnellement au-delà de 42 heures par semaine ou au-delà de 1607 heures sur la période définie sont qualifiées d'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:

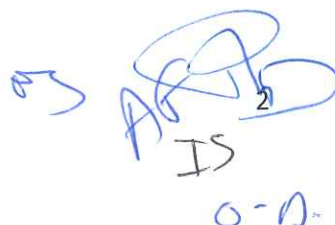
- 25% pour les heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de référence entre la 36^e heure et la 43^e heure ;
- 50% pour les heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de référence entre la 44^e heure et la 48^e heure ;

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 l'heure supplémentaire effectuée à la 43^e heure de travail
- 50% pour les heures supplémentaires effectuées entre la 44^e heure et la 48^e heure

III.3 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.



III.4 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 1827 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.

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.

III.5 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 1827 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.

IV. DISPOSITIONS FINALES

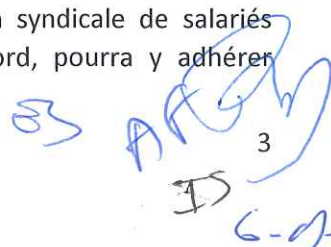
IV.1 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1er mars 2023.

Toutes les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à toute disposition ou usage antérieurs ayant le même objet.

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

IV.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 15 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.

IV.4 Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord est réalisé par l'entreprise et les organisations syndicales signataires de l'accord à l'occasion de la négociation annuelle sur les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

IV.5 Clause de rendez-vous

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au plus tard tous les 5 ans suivant l'application du présent accord en vue d'entamer des négociations relatives à son adaptation. 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 de trois mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

IV.6 Révision de l'accord

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.

IV.7 Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie. La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

IV.8 Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

IV.9 Dépôt de l'accord

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé par la société sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat – greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord, rendu public et versé dans une base de données nationale des accords collectifs.

IV.10 Transmission de l'accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmettra cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche et en informera les autres parties signataires.

IV.11 - 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 dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Lezennes, le 08/02/2023

En 6 exemplaires

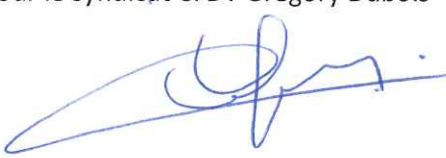
Pour la société SAS flunch

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

