

-ACCORD PORTANT SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL-

Le présent accord est établi entre FLUNCH SAS prise en la personne de son représentant dûment qualifié, Madame Brigitte CANU Responsable des Relations Sociales,
d'une part
et
les organisations syndicales ci-dessous énumérées prises en la personne de leurs représentants dûment qualifiés,
d'autre part

Monsieur Grégory DUBOIS
Délégué syndical central
Fédération des services CFDT
Tour ESSOR
14, rue SCANDICCI
93008 PANTIN

Madame Isabelle BOMBARDIER
Déléguée syndicale centrale
Fédération des commerces CSFV-CFTC
34, Quai de la LOIRE
75019 PARIS

Monsieur Jacques DONNART
Délégué syndical central
Syndicat CFE CGC INOVA
59 63, rue du rocher
75008 PARIS

Madame Marie Josée BIENVENU
Déléguée syndicale centrale
Fédération des Services CGT
263, rue de PARIS
93516 MONTREUIL

Mademoiselle Aurore FRANCHOMME
Déléguée syndicale centrale
FGTA FO
7, Passage Tenaille
75680 PARIS cedex14

Préambule

Le recours au travail à temps partiel s'inscrit nécessairement dans l'organisation des restaurants FLUNCH en raison des contraintes liées à la présence d'un nombre important de clients sur des séquences de fréquentation courtes. Cette situation continue à se développer malgré la volonté de l'entreprise de proposer un service continu, dans tous les restaurants, sous des formes et des prestations différentes.

Aussi, dans le cadre de la présente négociation, les parties signataires ont voulu prendre en compte de manière acceptable et équilibrée les attentes des salariés FLUNCH et les contraintes de fonctionnement propres aux restaurants, en alliant le respect des conditions d'emploi des salariés, avec la qualité de la prestation et du service proposés et dus aux clients.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable aux services centraux et aux restaurants exploités par FLUNCH SAS.

Article 2 : Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'organisation du travail à temps partiel au sein de la société FLUNCH. A la demande des partenaires sociaux, des règles applicables aux salariés à temps partiel et aux salariés à temps complet ont été intégrées dans le présent accord, afin de définir un dispositif homogène assurant l'égalité de traitement des salariés à temps partiel et des salariés à temps complet.

Article 3 : Durée minimale d'activité

Il est rappelé que la durée minimale d'activité fixée dans la branche des chaînes de cafétérias est fixée, depuis 2001, à 25H hebdomadaires ou à son équivalent mensuel de 108,25 H c'est-à-dire au-delà de la durée minimale légale. FLUNCH a, par ailleurs, mobilisé ses équipes formation pour construire des parcours professionnels qui permettent aux Hôtes et Hôtesse d'acquérir une pluri compétence facilitant ainsi l'augmentation des volumes horaires contractuels des salariés à temps partiel. De ce fait, les parties signataires constatent que 52% des salariés à temps partiel sont titulaires de contrats supérieurs à l'équivalent mensuel de 25H.

Des dérogations à la durée minimale seront mises en œuvre, à la demande des salariés, notamment pour les étudiants, dans le respect des règles légales.

Dans ce cas, le salarié ayant justifié de sa qualité d'étudiant, bénéficiera d'une durée de travail et d'une organisation de celui-ci compatibles avec ses études. Dans l'année qui suit la

fin de ses études ou dans l'année qui suit son 26^{ème} anniversaire, un contrat de 108,25H lui sera proposé dès lors où des heures seront rendues disponibles dans le restaurant.

Article 4 : Prise en compte de la parentalité

Afin de prendre en compte, la nécessité d'intégrer la parentalité dans l'organisation des horaires de travail, il est rappelé que FLUNCH offre aux Hôtes et Hôtesse parents d'enfants de 2 ans à 14 ans, la possibilité de bénéficier du mercredi en jour de repos, les modalités de mise en œuvre de ce dispositif ont été précisées dans l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin d'assurer une communication optimale des informations portant sur la parentalité, le livret « Etre parent chez FLUNCH » a été créé et diffusé dans l'entreprise.

Article 5 : Départ en congés payés

L'organisation des congés payés d'été dans les restaurants, dès le mois de janvier, permet de satisfaire le plus grand nombre de souhaits de départs. Cette anticipation dans l'organisation des congés d'été continuera à être encouragée.

De plus, pour les congés d'été, les salariés bénéficieront du week-end précédant le départ en congés.

Article 6 : Aménagement du temps de travail sur le mois civil applicable aux salariés à temps partiel.

Afin de concilier la qualité de la prestation, qui demande de la réactivité en raison des variations de l'activité, et les aspirations des hôtes et hôtesse à plus de stabilité dans l'organisation des horaires, les signataires ont souhaité préciser les règles d'organisation du travail à temps partiel sur le mois civil. Le présent accord a notamment pour objet d'organiser la répartition de la durée du travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale au mois civil, conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 aout 2008.

A l'intérieur d'une période mensuelle, la durée hebdomadaire de travail de chaque salarié à temps partiel peut varier selon l'activité de l'entreprise de plus ou moins 3 heures, cette pratique déjà en vigueur chez FLUNCH est confirmée dans le cadre du présent accord.

Cette organisation du temps de travail sur le mois s'effectue dans le respect des dispositions légales précisant les durées hebdomadaires et journalières de travail.

Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de l'horaire contractuel mensuel, ou, de l'horaire modifié par avenant en application de l'accord de branche.

L'aménagement de la durée du travail prévu dans le présent article s'entendant strictement sur le mois civil, les heures qui n'ont pu être prestées du fait de l'entreprise sont rémunérées à la fin du mois et ne pourront pas être reportées sur le mois suivant.
Les heures non travaillées du fait du salarié (maladie, absence autorisée, AT.....) sont décomptées par rapport à la durée du travail qui aurait dû être réalisée pendant la durée de l'absence.

En cas d'arrivée ou de départ de l'entreprise en cours de mois, le total des heures réellement travaillées est comparé au total des heures payées résultant de l'application des règles sur la mensualisation afin d'ajuster le cas échéant la rémunération en fonction des heures réellement accomplies.

Article 7 : Avenants complément d'heures

Conformément aux dispositions de l'accord de branche du 7 juillet 2015 sur le travail à temps partiel et à compter de l'extension de celui-ci, des avenants compléments d'heures, à raison de 10 avenants par année civile et par salarié, pourront être proposés aux salariés qui se seront déclarés volontaires.

Auparavant les salariés auront pris connaissance de ce dispositif ainsi que de ses modalités d'application (nombre d'avenants possibles etc....) par affichage et en réunion du Comité d'établissement.

En début de chaque année civile, les salariés volontaires sur tout ou partie de l'année devront faire connaître leur disponibilité. Une communication sera faite chaque début d'année.

La procédure de recueil du volontariat sera définie dans l'entreprise. Ainsi chaque salarié intéressé devra faire connaître par écrit ses disponibilités via le document joint au présent accord.

Ces avenants pourront permettre d'atteindre temporairement la durée légale du travail.

Un bilan de l'application de ce dispositif sera intégré dans le bilan temps partiel présenté chaque année.

Article 8 : Communication des horaires

Le travail des soirs, des week-ends et des jours fériés est une réalité et une obligation inhérentes aux métiers de la restauration. Aussi, une répartition équitable de ces services entre tous les salariés des restaurants impose la pratique d'horaires par roulement. Dans ce cadre, la convention collective des Chaînes de Cafétérias prévoit une communication des horaires au milieu de la semaine A pour la semaine C.

Dans les restaurants FLUNCH, afin d'assurer une meilleure prise en compte des contraintes personnelles dans la communication des horaires de travail, les jours travaillés et l'horaire prévisionnel de travail de chaque salarié sont communiqués 3 semaines avant leur prise d'effet, ce qui correspond à 4 semaines d'horaires affichés.

En dehors des cas particuliers liés notamment à l'exercice d'un second emploi ou à des restrictions médicales, les restaurants devront répartir équitablement les horaires les plus contraignants à savoir ceux des soirs, des week-ends et des jours fériés entre tous les salariés.

Les desideratas ponctuels portant sur des jours de repos, présentés avant la communication des horaires sont pris en compte et sont satisfaits à 90%. Si les souhaits portent sur le samedi ou le dimanche, cela impliquera une modification de la rotation prévue des week-ends afin de maintenir l'équilibre de la répartition de ceux-ci entre tous les salariés.

Une fois communiqués, les horaires pourront être modifiés 7 jours avant et à tout moment avec l'accord du salarié.

En cas de changement survenant avant les 7 jours, les restaurants devront s'assurer par tout moyen que le salarié concerné par le changement a bien pris connaissance de celui-ci, notamment par la signature de ce changement. A titre d'exemple, un document est joint au présent accord.

Article 9 : Contrôle de la durée du travail

Pour les Hôtes et Hôtesse, la durée du travail est contrôlée par pointage informatique au début et la fin de chaque séquence de travail et au début et à la fin de chaque pause repas. Conformément au règlement intérieur, le pointage pour autrui est interdit.

Le pointage Absence Autorisé (AA) est utilisé quand un salarié émet le souhait de quitter son poste avant la fin de l'horaire prévu et que l'entreprise répond favorablement à son souhait. Les départs suggérés par la hiérarchie ne donneront pas lieu à ce pointage.

Chaque semaine un récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est affiché dans le restaurant.

Article 10 : Repos hebdomadaires

La restauration bénéficie historiquement d'une dérogation légale à la règle du repos dominical. La convention collective des chaînes de cafétérias prévoit quant à elle deux jours de repos hebdomadaires dont deux jours de repos consécutifs toutes les 4 semaines comportant au moins le dimanche.

Le samedi étant une journée de grande activité notamment dans les centres commerciaux, certains restaurants ont été contraints de prévoir un « Dimanche Lundi » accolé toutes les 4 semaines au lieu du « Samedi Dimanche » souhaité par les salariés.

Désormais, les salariés de tous les restaurants bénéficieront d'un week-end toutes les 4 semaines (samedi-dimanche).

Cette règle ne sera pas applicable aux étudiants recrutés dans le cadre de contrats étudiants du week-end. Si l'organisation du restaurant le permet, ils pourront néanmoins bénéficier d'un des deux jours, toutes les 4 semaines.

Le dispositif relatif à la rotation des week-ends entrera en application à partir du 4 janvier 2016.

Le code du travail prévoit un maximum de 6 jours de travail par semaine mais ne prévoit pas le nombre de jours consécutifs qu'il sera possible de prester en fonction du positionnement des jours de repos. Il est rappelé que sauf en période de vacances scolaires Equitime devra être paramétré avec 7 jours consécutifs de travail maximum en « ultra prioritaire ». Un dépassement au-delà des 7 jours devra être exceptionnel et nécessité par la rotation des week-ends et par la prise en compte de souhaits horaires.

Article 11 : Coupure entre deux services

Conformément aux dispositions de la convention collective, la coupure entre deux séquences de travail peut être portée à 4 heures, désormais elle ne pourra être inférieure à 1heure.

Chaque restaurant veillera à limiter le nombre d'horaires à coupure consécutif.

Il est rappelé que les dispositions légales applicables à la date de la signature du présent accord prévoient que dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes non rémunéré.

Article 12 : Double emploi

Dans le cadre de ses obligations professionnelles, le salarié titulaire d'un double emploi informera obligatoirement FLUNCH, spontanément ou sur demande, des horaires pratiqués chez son deuxième employeur.

Dans l'hypothèse où le salarié serait déjà titulaire chez FLUNCH d'un contrat de 25h et plus, les aménagements d'horaires permettant le second emploi ne pourront être faits que dans le respect des règles d'équité entre les salariés, appliquées dans l'entreprise.

Il est rappelé qu'un salarié ne peut occuper plusieurs emplois rémunérés que sous réserve de respecter l'amplitude maximale du travail et de ne pas travailler plus que la durée légale autorisée.

Article 13 : Majoration de salaire pour les heures complémentaires

Les heures complémentaires seront rémunérées selon les règles légales en vigueur à savoir au jour de la signature de l'accord :

Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle mensuelle dans la limite du 1/10^{ème} de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 10% et chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 10^{ème} de cette durée contractuelle mensuelle donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

Article 14 : Egalité de traitement temps partiel et temps complet

Flunch rappelle que l'ensemble des droits attribués par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise, aux salariés à temps complet est également attribué aux salariés à temps partiel, certains d'entre eux étant légitimement accordés à due proportion.

Article 15 : Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE du NORD LILLE dont un exemplaire par dépôt électronique et, en un exemplaire auprès du conseil de Prud'hommes de Lannoy.

Pour être valable le présent accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires des comités d'établissements et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

La partie la plus diligente des signataires notifiera le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 16 : Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 17 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'employeur ou l'ensemble des organisations syndicales signataires moyennant l'application d'un préavis conventionnel de 2 mois et sous réserve d'une information faite aux autres parties signataires.

Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et donner lieu à un dépôt auprès de la DIRECCTE et du Conseil de Prud'hommes.

En cas de dénonciation, il est convenu que la direction et les organisations syndicales engagent une négociation d'un accord de substitution avant l'expiration du préavis de 2 mois mentionné au 1^{er} alinéa.

L'accord dénoncé s'appliquera à l'expiration du préavis de 2 mois jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'accord de substitution et à défaut pendant une durée maximale de 12 mois.

Au regard de l'économie du présent accord, il est convenu entre les parties que le présent accord constitue un tout indivisible qui exclut toute dénonciation partielle.

Article :18 Révision

Le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une demande de révision à l'initiative de l'entreprise ou d'une organisation syndicale signataire du présent accord.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'une information communiquée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives comportant notamment la motivation précise des motifs de la révision sollicitée et la proposition d'un texte constituant un projet d'avenant de révision pouvant servir de base de discussion.

La direction convoquera les organisations syndicales représentatives dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager une éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

En cas de conclusion d'un avenant de révision, celui-ci se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie et précisera la date de son entrée en vigueur.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 29 octobre 2015

Pour Flunch SAS

Madame Brigitte CANU

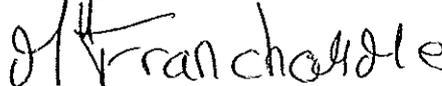


Pour le syndicat CFDT

Monsieur Grégory DUBOIS

Pour le syndicat FO

Mademoiselle Aurore FRANCHOMME

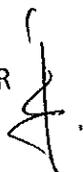


Pour le syndicat CFE/C.G.C.

Monsieur Jacques DONNART

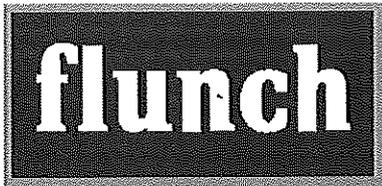
Pour le syndicat CFTC

Madame Isabelle BOMBARDIER



Pour le syndicat CGT

Madame Marie-Josée BIENVENU



Monsieur Grégory DUBOIS
DSC CFDT

Courrier remis en main propre

A l'attention des Délégués syndicaux centraux

Objet : Notification d'un accord d'entreprise

Villeneuve d'Ascq, le 6 novembre 2015

Monsieur ,

En application de l'article L2231-5, je vous prie de trouver ci-joint le texte de l'accord portant sur le travail à temps partiel, qui a été signé le 29 octobre 2015 par les organisations syndicales CFTC et FO.

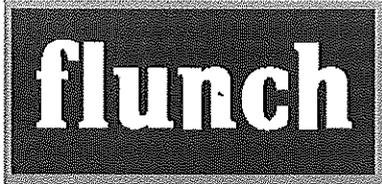
Je vous prie de croire, Monsieur , en l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Brigitte CANU
Responsable Relations Sociales

Reçu en main propre
Grégory DUBOIS

" Reçu en main propre
le 06/11/15 "

DUBOIS G.



Monsieur Jacques DONNART
DSC CGC

Courrier remis en main propre

A l'attention des Délégués syndicaux centraux

Objet : Notification d'un accord d'entreprise

Villeneuve d'Ascq, le 6 novembre 2015

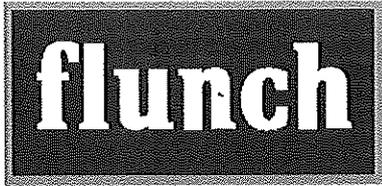
Monsieur ,

En application de l'article L2231-5, je vous prie de trouver ci-joint le texte de l'accord portant sur le travail à temps partiel, qui a été signé le 29 octobre 2015 par les organisations syndicales CFTC et FO.

Je vous prie de croire, Monsieur , en l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Brigitte CANU
Responsable Relations Sociales

Reçu en main propre
Jacques DONNART



Madame Marie Josée BIENVENUE
DSC CGT

Courrier remis en main propre

A l'attention des Délégués syndicaux centraux

Objet : Notification d'un accord d'entreprise

Villeneuve d'Ascq, le 6 novembre 2015

Madame ,

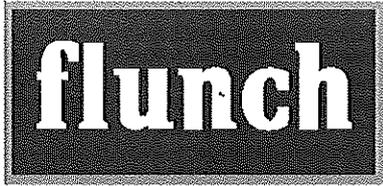
En application de l'article L2231-5, je vous prie de trouver ci-joint le texte de l'accord portant sur le travail à temps partiel, qui a été signé le 29 octobre 2015 par les organisations syndicales CFTC et FO.

Je vous prie de croire, Madame, en l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Brigitte CANU
Responsable Relations Sociales

Reçu en main propre
Marie Josée BIENVENUE

Immeuble Péricentre – Boulevard Van Gogh – 59658 VILLENEUVE D'ASCQ Cédex
Tél. : 03 20 43 59 59 – Fax : 03 20 43 59 00
S.A.S. FLUNCH au capital de 30 893 760 Euros – RCS Roubaix Tourcoing B 320 772 510



Madame Isabelle BOMBARDIER
DSC CFTC

Courrier remis en main propre

A l'attention des Délégués syndicaux centraux

Objet : Notification d'un accord d'entreprise

Villeneuve d'Ascq, le 6 novembre 2015

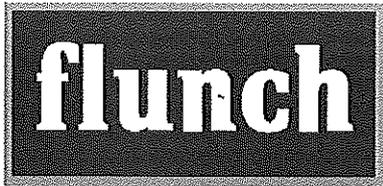
Madame ,

En application de l'article L2231-5, je vous prie de trouver ci-joint le texte de l'accord portant sur le travail à temps partiel, qui a été signé le 29 octobre 2015 par les organisations syndicales CFTC et FO.

Je vous prie de croire, Madame, en l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Brigitte CANU
Responsable Relations Sociales

Reçu en main propre
Isabelle BOMBARDIER



Madame Aurore FRANCHOMME
DSC FO

Courrier remis en main propre

A l'attention des Délégués syndicaux centraux

Objet : Notification d'un accord d'entreprise

Villeneuve d'Ascq, le 6 novembre 2015

Madame ,

En application de l'article L2231-5, je vous prie de trouver ci-joint le texte de l'accord portant sur le travail à temps partiel, qui a été signé le 29 octobre 2015 par les organisations syndicales CFTC et FO.

Je vous prie de croire, Madame, en l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Brigitte CANU
Responsable Relations Sociales

Reçu en main propre
Aurore FRANCHOMME