

FF/ER

Fleury Michon

UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE

Avenant de révision N°4
à notre accord d'entreprise sur
l'organisation des congés d'été
Dispositif JRSU
« Journée de Repos Supplémentaire »

62
FF 1/10 PM CM
NC

Sommaire

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION	5
CHAPITRE 2 : ORGANISATION DES CONGES D'ETE	5
CHAPITRE 3 : DUREE	7
CHAPITRE 4 : REVISION	7
CHAPITRE 5 : ADHESION ET DENONCIATION	8
CHAPITRE 6 : DEPOT LEGAL	8
CHAPITRE 7 : PUBLICITE.....	8
CHAPITRE 8 : COMMUNICATION	9

al 2/10
FF AM CH
nc

Entre, d'une part,

Monsieur Gérard CHAMBET, agissant en qualité de Directeur Général des Opérations et des Ressources Humaines Groupe, représentant la société Fleury Michon pour l'Unité Economique et Sociale de Vendée constituée des sociétés suivantes dont le siège social se trouve à POUZAUGES :

FLEURY MICHON LS (Registre du commerce n° B 340 545 441)

FLEURY MICHON (SA) (Registre du commerce n° B 572 058 329).

Et, d'autre part,

Les Délégués syndicaux centraux de l'Unité Economique et Sociale de Vendée des organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

GC
3/10
FF AM MC CY

PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés les 15 janvier 2021, 20 janvier 2021 et le 25 janvier 2021 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires prévues à l'article L.2242-1 du code du travail et portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Suite à ces réunions, il a été convenu d'étendre le dispositif JRSU (journée de repos supplémentaire) à la population cadre au K350 qui ne bénéficiait pas jusqu'à présent de cette mesure.

Les règles d'attribution viennent donc compléter les règles initialement prévues. Cet avenant annule et remplace l'avenant N°3 JRSU du 11 décembre 2017.



GC 4/10
FF AM CM

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés CDI (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres au K350) de l'Unité Economique et Sociale de Vendée inscrits à l'effectif.

Les cadres au K400 ne sont pas concernés par cette mesure.

Les bénéficiaires devront justifier d'une présence contractuelle continue de 1 an entre le 1^{er} juin de l'année N-1 et le 31 mai de l'année en cours et avoir acquis tous leurs droits à congés sur la période de référence.

CHAPITRE 2 : ORGANISATION DES CONGES D'ETE

Afin d'améliorer l'organisation des congés d'été des salariés et faciliter au maximum la possibilité de prise de 3 semaines de congés sur les périodes d'été pour ceux qui le souhaitent, la Direction et les organisations syndicales ont convenu de mettre en place les dispositions ci-dessous, dans le respect des saisonnalités et de la charge de travail des activités.

Jours de repos supplémentaires

Cette mesure a été négociée avec les partenaires sociaux à titre définitif à partir des congés été 2013 et étendue aux cadres au K350 à partir de 2021.

Il est rappelé que l'organisation et la validation des congés restent à l'initiative de l'entreprise en fonction de ses besoins et des périodes d'activités.

Cette mesure de jours supplémentaires vise à lisser la prise de congés sur toute la période d'été sans remettre en cause l'état d'esprit des congés d'été tout en respectant les pourcentages d'absentéisme minimum prévus dans nos accords. Néanmoins, comme nous l'avons rappelé, un site pourrait pour des raisons d'activités donner plus de congés.

Rappel des modalités :

- Ces jours ne seront pas prioritaires dans la planification des absences en période de congés scolaires afin de conserver une équité de gestion,

CC 5/10 MC
FF PM CM

- L'état d'esprit initial de l'accord est bien de prendre ces jours de repos supplémentaires dans l'année (en dehors des congés scolaires) avant la fin de la période de référence des congés légaux, soit fin avril. Le salarié devra en faire la demande via le portail salarié.
- A chaque nouvelle période de référence et si le salarié ne les a pas planifiés avant, les compteurs de jours de repos supplémentaires seront remis à 0 et le reliquat sera basculé automatiquement en CET au début de la période de référence suivante, si le plafond (1607 H) du CET n'est pas atteint. Dans le cas où ce plafond est atteint, les jours JRSU devront impérativement être planifiés avant la fin de période de référence qui est en cours. Dans le cas contraire, ils seront perdus.
- L'entreprise mettra en œuvre le suivi nécessaire pour respecter les termes de cet avenant.
- Ces jours de repos supplémentaires accordés seront affichés chaque année sur le bulletin de salaire d'octobre diffusé en novembre en fonction des congés réellement pris.

Dispositif :

Sous conditions que :

- le salarié n'ait pas été absent (maladie, suspension de contrat, ...) sur **toute** la période vacances scolaires été (entre S27 et S34 pour 2021)
- le salarié n'ait pas pris **1 semaine ou plus** de CET ou Repos compensateur nuit sur la période vacances scolaires été (entre S27 et S34 pour 2021)

Le dispositif à partir de 2021 est établi comme suit :

- Si un salarié n'a pris **aucun jour** de congé payé, de congé maternité ou paternité sur la période vacances scolaires été (entre S27 et S34 pour 2021) 1 JRSU
- Si un salarié a pris **entre 1 jour et 10 jours** maxi de congés payés consécutifs ou non sur la période vacances scolaires été (entre S27 et S34 pour 2021) 1 JRSU
- Si un salarié a pris **11 jours ou plus** de congés payés consécutifs ou non sur la période vacances scolaires été (entre S27 et S34 pour 2021) 0 JRSU
- Si un salarié a pris 3 semaines de congés payés consécutives dont 2 semaines sur la période vacances scolaires été (soit pour 2021 : S26+S27+S28 et S33+S34+S35) 0 JRSU

GC
6/10
FF AM MC
COT

Tous les autres cas ne bénéficient pas de JRSU. Il est convenu avec les organisations syndicales que les congés planifiés et pris permettent l'attribution de JRSU en nombre de chaque année et que les règles énoncées ci-dessus ne donnent pas lieu à interprétation.

Exemples pour 2021 :

- | | |
|--|--------|
| - Un salarié a pris S28 S29 + le 26/07/21 en congés payés | 1 JRSU |
| - Un salarié a pris S30 S31 + le 09/08/21 en congés payés | 0 JRSU |
| - Un salarié a pris S31 S32 en congés payés + S34 en CET | 0 JRSU |
| - Un salarié a pris S31 S32 en congés payés + le 20/08/21 en CET | 1 JRSU |
| - Un salarié a pris S37 S38 en congés payés et S30 en CET | 0 JRSU |

CHAPITRE 3 : DUREE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa signature.

CHAPITRE 4 : REVISION

L'accord d'entreprise peut être révisé dans les conditions prévues par la loi (articles L. 2222-5 et suivants, L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail).

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance de l'autre partie contractante.

Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Une copie de la lettre devra être adressée à l'Inspecteur du travail compétent.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'envoi de la lettre de notification de demande de révision.

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Toute modification de l'accord d'entreprise résultant d'un avenant de révision a pour effet de se substituer au texte qu'il révisé.

GC 7/10
FF PM CM

CHAPITRE 5 : ADHESION ET DENONCIATION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

L'accord d'entreprise peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation partielle ou totale du présent accord par l'une des parties signataire devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. La partie auteur de la dénonciation présentera le cas échéant, une proposition de texte. Une copie devra être adressée à l'inspecteur du travail compétent.

La dénonciation sera effectuée avec un préavis de trois mois, au-delà duquel l'accord d'entreprise continuera à produire ses effets jusqu'à la mise en place d'un nouveau texte et au plus tard pendant un an.

La dénonciation peut porter soit sur l'ensemble de l'accord, soit sur l'ensemble des dispositions se rapportant à un même titre.

A défaut d'accord de substitution conclu dans le délai de 15 mois suivant la dénonciation, l'accord d'entreprise cessera de produire tout effet au terme de ce délai dans les conditions légales (articles L. 2222-6 – L. 2261-9 – L. 2261-10 – L. 2261-11 – L. 2261-13 – L. 2261-14 du Code du travail).

CHAPITRE 6 : DEPOT LEGAL

En application des articles L. 2231-5 et suivants, R. 2231-2 et suivants, L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant sera :

- notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives
- déposé à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique
- remis par la partie la plus diligente aux greffes du Conseil de Prud'hommes de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 1 exemplaire.

CHAPITRE 7 : PUBLICITE

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, la société procurera un exemplaire du présent accord aux institutions représentatives du personnel.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public. Il alimentera la base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

Afin de protéger les intérêts de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent que le présent accord sera publié dans une version anonymisée.

CHAPITRE 8 : COMMUNICATION

Le présent avenant sera diffusé dans l'entreprise sous forme d'une information complète et rapide, assurée par la Direction.

Un exemplaire du présent avenant sera tenu à la disposition du personnel.

9/10
FF PM CY

Fait à POUZAUGES, le 25/01/21

**Le Directeur Général des Opérations
et des Ressources Humaines Groupe**



Le Directeur des Relations Sociales



Pour la CFDT,



Pour FO,



Pour la CGT,

Pour la CFE CGC,



CC

10/10

FF

nc
PM