

Fleury Michon

UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE

ACCORD FLEURY MICHON

RELATIF A L'ORGANISATION ET AU TEMPS DE TRAVAIL

SYNTHESE DE :

- L'ACCORD 1997 ET SES AVENANTS
- L'ACCORD 2013 JRSU ET SES AVENANTS
- L'ACCORD 2021 JOURNEE DE SOLIDARITE

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION	8
CHAPITRE 2 : VOLET TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL	8
Article 2.1 - Fonctionnement des équipements.....	8
Article 2.2 - Période de référence	9
Article 2.3 - La modulation journalière et hebdomadaire.....	9
Article 2.3.1 - Modulation collective	9
Article 2.3.2 - Modulation individuelle.....	10
Article 2.3.3 - Modulation annuelle.....	11
Article 2.3.3.1 - Passage par 0 des compteurs et suivi des compteurs (collectif et individuel) ..	11
Article 2.3.3.2 - Les modalités d'exemption du passage par zéro.....	12
Article 2.4 - Paiement ou alimentation CET chaque trimestre.....	12
Article 2.5 - Taux de précarité	12
Article 2.6 - Forfaits jours	13
Article 2.6.1 - Salariés concernés.....	13
Article 2.6.2 - Durée du travail	14
Article 2.6.3 - Période de référence	15
Article 2.6.4 - Conventions individuelles de forfait	15
Article 2.6.5 - Moyens de contrôle et enregistrement des journées ou demi-journées de travail	16
Article 2.6.6 - Respect des minima quotidiens et hebdomadaires et suivi de l'organisation du travail de chaque salarié.....	16
Article 2.6.7 - Entretien annuel	17
Article 2.6.8 - Rémunération des salariés en forfait jours annualisé	17
Article 2.6.9 - Jours exceptionnels pour les salariés au forfait jours.....	17
Article 2.7 - Heures supplémentaires	18
Article 2.7.1 - Heures normales.....	18
Article 2.7.2 - Heures supplémentaires hebdomadaires.....	18
Article 2.7.3 - Heures effectuées pendant la période de 12 mois.....	18
Article 2.8 - Jours de Repos Supplémentaires (JRSU).....	18
Article 2.9 - Congés d'ancienneté.....	20
Article 2.10 - Les temps de pause et de repas.....	20
Article 2.11 - Travail du samedi	22
Article 2.12 - Jours fériés	23

Article 2.13 - Dérogation à la durée du repos quotidien.....	24
Article 2.14 - Pointage	24
Article 2.15 - Congés payés	24
Article 2.16 - Travail de nuit	26
Article 2.16.1 - Passage de jour	26
Article 2.16.2 - Repos compensateur de nuit (RCN).....	26
Article 2.17 - Temps partiel	26
Article 2.17.1 - Temps partiel choisi	26
Article 2.17.2 - Temps partiel imposé	27
Article 2.17.3 - Cas particuliers.....	27
Article 2.18 - Repos hebdomadaire.....	27
Article 2.19 - Base horaire	28
Article 2.20 - Journée de solidarité.....	28
Article 2.20.1 - Modalités pratiques	28
Article 2.20.2 - Cas particulier des salariés travaillant lors de la journée de solidarité	29
Article 2.20.3 - Absences et congés payés	30
Article 2.20.4 - Salariés non assujettis.....	30
Article 2.20.5 - Modalités de suivi et de communication.....	30
CHAPITRE 3 : VOLET REMUNERATION	31
Article 3.1 : Coefficient du poste opérateur 1er niveau.....	31
Article 3.2 - Majorations du travail du samedi	31
Article 3.3 - Organisation de travail des équipes de nettoyage	32
Article 3.4 - Retour de jour durable des salariés de nuit.....	32
Article 3.5 - Carence sécurité sociale	33
Article 3.6 - Suivi des augmentations individuelles pour les cadres et techniciens force de vente	33
.....	
Article 3.7 - Astreintes	34
Article 3.8 - Rémunération	34
Article 3.8.1 - Lissage.....	34
Article 3.8.2 - Période incomplète.....	35
Article 3.9 - Majoration de nuit.....	35
Article 3.10 - Indemnités panier	35
Article 3.11 - Temps d'habillage et déshabillage.....	36
CHAPITRE 4 : DUREE	37

CHAPITRE 5 : REVISION37
CHAPITRE 6 : ADHESION ET DENONCIATION37
CHAPITRE 7 : DEPOT LEGAL.....38
CHAPITRE 8 : PUBLICITE38
CHAPITRE 9 : COMMUNICATION.....38

Entre, d'une part,

Monsieur Antoine BELOT, agissant en qualité de Directeur 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 de l'Unité Economique et Sociale de Vendée des organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

PREAMBULE

Lors de la NAO 2025, les organisations syndicales signataires ont convenu de synthétiser dans un seul accord ce qui était auparavant dans différents accords ou avenants concernant la thématique de l'organisation et du temps de travail. Cela entre dans un projet global au niveau de l'entreprise de simplification et de lisibilité de nos accords d'entreprise pour les différentes parties prenantes, que ce soit la Direction, les managers, les organisations syndicales et finalement l'ensemble des salariés.

Des réunions de négociation ont eu lieu entre mai et juin 2025 afin d'aboutir au présent accord. Celui-ci annule et remplace les accords et avenants suivants :

- Accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 20/11/1997
- Avenant à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 7/07/1999
- Avenant n°1 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13/02/2008
- Avenant n°2 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 02/03/2009
- Avenant n°3 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 26/01/2010
- Avenant n°4 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 12/05/2010
- Avenant n°5 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 10/01/2014
- Avenant n°6 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 25/03/2015
- Avenant n°7 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 16/06/2015
- Avenant n°8 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 29/04/2016
- Avenant n°9 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 06/02/2017
- Avenant n°10 Renaissance à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 01/12/2017
- Avenant n°11 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 08/10/2018
- Avenant n°12 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 20/03/2019
- Avenant n°13 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 23/04/2019
- Avenant n°14 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 28/01/2022

- Avenant n°15 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 02/02/2024
- Accord d'entreprise sur l'organisation des congés d'été Dispositif JRSU (Journée de Repos Supplémentaire) du 31/01/2013
- Avenant n°1 à l'accord d'entreprise sur l'organisation des congés d'été Dispositif JRSU (Journée de Repos Supplémentaire) du 21/01/2014
- Avenant n°2 à l'accord d'entreprise sur l'organisation des congés d'été Dispositif JRSU (Journée de Repos Supplémentaire) du 14/03/2017
- Avenant n°3 à l'accord d'entreprise sur l'organisation des congés d'été Dispositif JRSU (Journée de Repos Supplémentaire) du 11/12/2017
- Avenant n°4 à l'accord d'entreprise sur l'organisation des congés d'été Dispositif JRSU (Journée de Repos Supplémentaire) du 25/01/2021
- Accord d'entreprise 2021 Journée de solidarité du 23/02/2021



CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

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

Les modalités temps de travail s'appliquent également aux intérimaires et aux salariés du GEV mis à disposition sur les sites de l'UES.

CHAPITRE 2 : VOLET TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 2.1 - Fonctionnement des équipements

Dans le but d'utiliser au mieux nos capacités de production, de répondre aux besoins d'activité ainsi qu'aux attentes clients notamment en termes de nouveaux marchés, l'optimisation de l'utilisation des équipements est essentielle. L'esprit de l'accord reste de déconnecter le temps d'ouverture des équipements du temps de travail des salariés. Pour permettre à l'entreprise de fonctionner au mieux de ses capacités, les partenaires sociaux et la Direction sont convenus de l'organisation suivante :

- **Fonctionnement des équipements sur 6 jours**, du lundi matin 0 h 00 au samedi après-midi avec fin de process avant minuit (nettoyage, cuisson, autoclaves, ...) impliquant du personnel de production

- **Fonctionnement la nuit en période de saturation d'équipement ou en raison des process**. Pour le travail de nuit (en dehors du travail de nuit process), l'entreprise fera appel en priorité :
 - * aux personnes volontaires CDI / CDD / saisonniers / intérimaires
 - * aux non volontaires, 8 semaines maximum par an, fractionnables en semaine complète, avec une répartition équitable de cette contrainte entre les salariés.

- **Extension au samedi après-midi** (jusqu'à 18h) en cas de situation exceptionnelle partagée avec les instances représentatives du personnel.

Compte tenu des exigences de nos clients ou de certains événements, l'existence de situations exceptionnelles ou coups durs est reconnue par les partenaires sociaux. Elle correspond à des imprévus tels que, par exemple, commande soudaine et importante, panne de matériel prolongée, rupture d'approvisionnement ou de produit à rattraper.

En fonction du besoin, le site pourra soit ouvrir le travail du samedi soit ouvrir des équipes de nuit. Ces situations donneront lieu à information des représentants du personnel du site concerné, prévu dans notre accord Structure de Représentation Sociale.

Article 2.2 - Période de référence

La période de référence annuelle est définie du **lundi qui suit le dernier dimanche d'avril de l'année N au dernier dimanche d'avril de l'année N+1.**

Elle s'applique aux principaux éléments de gestion des temps du personnel (suivi des hors accords, samedis travaillés, compteurs d'heures, ...).

Article 2.3 - La modulation journalière et hebdomadaire

Article 2.3.1 - Modulation collective

La période de modulation s'étend sur la période de référence définie dans l'article 2.2. C'est donc à l'intérieur de cette période annuelle que la durée moyenne hebdomadaire des heures travaillées est appréciée.

La durée annuelle collective travaillée reste de 1607 heures, en intégrant la journée dite «de solidarité».

Néanmoins, les sites sont confrontés à des niveaux d'activité qui peuvent être supérieurs ou inférieurs à l'activité habituelle prévue. Ces cas de figures imposent de gérer une suractivité ou un sureffectif. Pour limiter le recours à des mobilités contraintes ou à de la précarité, l'amplitude des compteurs d'heures peut varier en fonction du niveau d'activité.

La modulation collective de la durée hebdomadaire du temps de travail par service, atelier ou équipe est fixée à :

- **21 heures : limite inférieure** (hors semaine avec arrêt usine),
- **42 heures : limite supérieure.**

La limite inférieure s'entend jours fériés compris. La limite de 42h s'entend hors jours fériés.

Individuellement, un salarié peut sortir des bornes de modulation collective sous conditions :

- **Borne inférieure : possibilité d'effectuer moins de 21h à sa demande**
- **Borne supérieure : possibilité d'effectuer 6 fois dans l'année un horaire hebdomadaire entre 42h et 48h** (et au-delà, uniquement sur la base du volontariat)

1 semaine de récupération pourra être acceptée avec accord du salarié et du responsable.

Cas particuliers des salariés CDI seniors dans leurs 3 dernières années de carrière : Ces modalités sont définies dans l'accord prévention santé pénibilité et emploi des salariés seniors en vigueur.

Cas particuliers

Des situations individuelles particulières peuvent nécessiter des bornes de modulation adaptées (temps partiels, temps partiels thérapeutiques, invalidité...).

Métiers spécifiques

Des métiers spécifiques, soumis à des charges de travail importantes ponctuellement, pourront exceptionnellement avoir leur modulation haute adaptée en fonction des besoins (commerciaux, finance, paie, maintenance, R&D, process...).

En cas de saturation des équipements ou manque de personnel : **possibilité de travail sur 6 jours consécutifs limité à 6 semaines par an** (et au-delà, uniquement sur la base du volontariat).

Délai de prévenance des changements d'horaires :

La communication des plannings et horaires de production est fixée au plus tard le jeudi pour la semaine suivante, avec pour objectif de limiter les variations d'horaires d'embauche d'une journée à l'autre.

Si le jeudi est férié, l'affichage se fera le mercredi dans la mesure du possible.

Ces modifications collectives n'excluent pas la possibilité de modifications individuelles pour des raisons imprévisibles. Des ajustements d'horaires seront parfois nécessaires au cours de la semaine suivante pour diverses raisons (commandes imprévues, pannes machines, ...) selon les dispositions conventionnelles, c'est-à-dire en appliquant les **72 heures de délai de prévenance**.

Enfin, pour éviter les ruptures de charges préjudiciables à l'activité, **les horaires de fin de poste pourront varier de moins 1 heure à plus 1/4 d'heure par rapport à l'horaire initialement prévu**.

A la logistique, l'ajustement des horaires se fera en fonction des commandes.

Article 2.3.2 - Modulation individuelle

Modulation individuelle avec des compteurs d'heures individuels :

Afin de faciliter la gestion de la modulation, **le compteur d'heures individuel pourra évoluer entre -40h et +70h** (et au-delà, uniquement sur la base du volontariat).

La modulation individuelle des salariés seniors est spécifique et définie dans l'accord prévention santé pénibilité et emploi des salariés seniors en vigueur.

Demande de récupération

Tout salarié peut poser une demande de récupération au minimum 1 mois à l'avance (récupération salarié). Le manager a 15 jours, à partir de la date de la demande, pour l'accepter ou la refuser. Sans réponse dans ce délai, la demande est considérée comme

acceptée. Les jours de récupération choisis ne peuvent pas être posés pendant les périodes de vacances scolaires et le mois de mai sauf accord du manager.

Tout salarié posant une demande de récupération dans un délai plus court (récupération salarié), aura sa réponse uniquement à l'affichage du planning le jeudi de la semaine précédente.

Article 2.3.3 - Modulation annuelle

Article 2.3.3.1 - Passage par 0 des compteurs et suivi des compteurs (collectif et individuel)

Champ d'application :

Les salariés soumis à un aménagement de leur temps de travail sur la base d'un forfait en jours ne sont pas concernés par les présentes dispositions. Le régime des heures supplémentaires hebdomadaires et annuelles n'est pas modifié. En tout état de cause, les parties confirment que la gestion des compteurs d'heures continuera à être réalisée de façon individuelle pour chaque salarié.

- Passage à Zéro collectif à date fixe : Pour des raisons de facilité de gestion, **la remise à zéro collective des compteurs d'heures sera réalisée le dernier dimanche d'avril de chaque année.**
- Pilotage des compteurs individuels au cours de l'année : afin d'améliorer la gestion des compteurs d'heures, un passage à zéro individuel sera suivi et réalisé au cours de la période de référence.
- Gestion des heures constatées le dernier dimanche d'avril de chaque année :

Pour les compteurs positifs :

Les modalités de l'accord existant restent identiques avec **solde des heures au dernier dimanche d'avril** de chaque année (remise à 0 du compteur d'heures et paiement ou affectation en CET des heures positives selon le dispositif de l'accord CET en vigueur).

Exemple : un salarié dispose d'un compteur à +40h au dernier dimanche d'avril de l'année N, et a déjà atteint le plafond du CET, s'il demande le paiement de 75% de ses heures, il se fera payer la totalité de ses 40h.

Pour les compteurs négatifs :

Sauf application des dispositions d'exemption définies ci-dessous, le solde des heures au dernier dimanche d'avril de chaque année est géré selon les modalités suivantes :

- **Si le compteur d'heures est passé par zéro entre le lundi qui suit le dernier dimanche d'avril de l'année N-1 et le dernier dimanche d'avril de l'année N, le compteur n'est pas remis à zéro au dernier dimanche de l'année N.**
- **Si le compteur d'heures n'est pas passé par zéro entre le lundi qui suit le dernier dimanche d'avril de l'année N-1 et le dernier dimanche d'avril de l'année N, le compteur est remis à zéro au dernier dimanche de l'année N.**

Exemple 1 : un salarié à un compteur à -20h au dernier dimanche d'avril de l'année N, il est passé par 0 au 15 septembre de l'année N-1, son compteur n'est pas remis à 0 au dernier dimanche d'avril de l'année N.

Exemple 2 : un salarié à un compteur à -20h au dernier dimanche d'avril de l'année N, il n'est pas passé par 0 entre le lundi qui suit le dernier dimanche d'avril de l'année N-1 et le dernier dimanche d'avril de l'année N, son compteur est remis à 0 au dernier dimanche d'avril de l'année N.

Article 2.3.3.2 - Les modalités d'exemption du passage par zéro

Au plan individuel pour les compteurs négatifs au dernier dimanche d'avril qui ne sont pas passés par zéro durant les 12 mois précédents :

Afin de ne pas compromettre leur intégration, les personnes en absence supérieure à 1 mois entre le 1^{er} février et le dernier dimanche d'avril ainsi que les personnes absentes plus de 2 mois entre le lundi qui suit le dernier dimanche d'avril de l'année N-1 et le dernier dimanche d'avril de l'année N seront exclues du passage à zéro. Toute personne absente pendant toute la période de référence est exclue du passage à zéro à la date du dernier dimanche d'avril.

Un bilan annuel du temps de travail continuera à être réalisé en commission de coordination sociale en juin de chaque année composée des organisations syndicales signataires.

Article 2.4 - Paiement ou alimentation CET chaque trimestre

Les salariés ont la **possibilité de se faire payer et/ou d'alimenter leur CET 4 fois par an** : fin juillet, fin octobre, fin janvier et fin avril (le dernier dimanche de chacun des mois concernés).

Par défaut, les heures sont maintenues dans le compteur d'heures. Et donc sur l'outil SIRH, chaque salarié peut faire sa demande d'alimenter son CET ou de se faire payer (au taux horaire du salarié) les heures au-delà du compteur d'heures débit/crédit de 30h (à l'exception des modalités définies dans l'accord prévention santé pénibilité et emploi des salariés seniors).

Article 2.5 - Taux de précarité

- Recours possible au travail intérimaire :

Il est convenu avec les partenaires sociaux que l'entreprise pourra faire appel au travail intérimaire, notamment pour pouvoir disposer d'effectifs complémentaires.

- Recours au personnel en CDD, saisonniers et intérim :

Les parties rappellent le principe de limiter le recours au personnel en CDD, saisonniers et intérim. Le taux peut varier au cours de l'année en fonction de l'activité de chaque site.

Il est rappelé la nécessité de faire face aux variations d'activité des entités de l'UES et de ses commandes clients, par la souplesse de nos organisations. En conséquence, le recours au personnel en CDD et en intérim peut varier en fonction du niveau d'activité.

Chaque année, **le recours au personnel saisonnier pourra s'effectuer pendant la période de mi-juin à mi-septembre, ou pendant la période de fin d'année (de mi-décembre à mi-janvier)**. Ce niveau sera neutralisé pour le calcul du taux annuel moyen tel que précisé plus haut.

Dans le cas où l'entreprise ne peut rester dans les limites fixées, les instances représentatives du personnel seraient sollicitées.

Le taux de précarité peut varier selon l'activité et des ajustements peuvent se faire afin de préserver l'emploi.

Afin de respecter les amplitudes horaires et la saisonnalité des activités, la Direction et les organisations syndicales se sont entendues pour adapter le taux de précarité à l'activité. Ce taux pourra varier en fonction des périodes.

- Il sera au maximum de l'ordre de **15 %** en moyenne sur l'UES Vendée **en dehors des périodes de vacances scolaires**
- Il pourra atteindre au maximum **20%** en moyenne sur l'UES Vendée **en période de vacances scolaires** pour permettre des absences simultanées plus importantes et pour répondre aux ambitions de développement des nouveaux marchés.

La précarité regroupe les intérimaires, les salariés CDD et les salariés du GEV.

Article 2.6 - Forfaits jours

Article 2.6.1 - Salariés concernés

Les parties conviennent que certains salariés de l'UES Vendée ne sont pas soumis à l'horaire collectif du fait de leur emploi et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail. Ces salariés relèvent des articles du Code du travail relatif au forfait jours.

Les salariés concernés sont d'une part l'ensemble des **Cadres, et d'autre part les Agents de Maîtrise et Techniciens** dont le rythme de travail ne peut épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif dans le service qu'ils managent ou auquel ils sont affectés, et dont la durée de leur 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. Ils ne sont donc pas soumis à un horaire précis quotidiennement, au regard de leur autonomie.

Les salariés concernés sont les suivants :

- Cadres**
- Agents de maîtrise** ayant une autonomie donc des horaires non précis
- Techniciens** à partir du coefficient 250 ayant une autonomie donc des horaires non précis (selon les mêmes modalités que les Agents de maîtrise).

Article 2.6.2 - Durée du travail

Dans le cadre de la négociation, les parties conviennent que la durée du travail est de **218 jours** travaillés pour une année complète de travail. L'année de référence reste la période du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

Pour mémoire, le nombre de jours fériés tombant en semaine et pouvant varier chaque année n'intègre pas la journée de solidarité.

Chaque année, les **Cadres** peuvent choisir d'opter pour un aménagement de leur temps de travail basé sur **218 jours ou sur 210 jours**.

Chaque année, les **Agents de Maîtrise et Techniciens** peuvent choisir d'opter pour un aménagement de leur temps de travail basé sur **218 jours ou sur 206 jours**.

La journée de solidarité est le lundi de Pentecôte. Elle est non travaillée au même titre que les autres jours fériés.

Compte tenu des variations du calendrier, notamment du nombre variable de jours fériés tombant en semaine, le nombre de RTT (Jours De Repos) pourra varier de la façon suivante :

Pour les années suivantes, la formule de calcul du nombre de jours de repos reste la suivante : nombre de jours de la période de référence – nombre de samedis et de dimanche – 25 jours de congés payés – nombre de jours fériés tombant du lundi au vendredi – 218 jours travaillés = nombre de RTT (Jours De Repos).

La journée de solidarité est traitée dans l'article 2.20.

Chaque année en début de période de référence, sera affiché dans l'outil SIRH le nombre de RTT (Jours De Repos) pour l'année à venir.

Pour mémoire :

- Les jours d'ancienneté et autres congés conventionnels ne sont pas pris en compte, le cas échéant, pour le calcul du nombre de jours travaillés par an au titre de chaque convention de forfait. Par exemple, le salarié qui bénéficie d'1 jour de congé d'ancienneté travaille 217 jours par an au lieu de 218 jours.

- Les RTT (Jours De Repos) doivent être programmés et répartis sur la période de référence afin que le salarié bénéficie de tous ses jours. Si l'organisation du service n'a pas permis la prise de tous RTT (Jours De Repos), une dérogation exceptionnelle peut être accordée par la Direction des Ressources Humaines pour programmer ces jours sur la période de référence suivante. Un plan d'action doit être mis en place avec le responsable hiérarchique pour éviter cette situation, avec l'accompagnement des Ressources Humaines.

- Pour les salariés auxquels s'applique le statut spécifique Alsace Moselle, le forfait jours reste inchangé depuis sa mise en place dans l'entreprise. Le calcul du nombre de jours de RTT dans le cadre du forfait annuel en jours tient compte de ces jours fériés supplémentaires, ce qui réduit d'autant le nombre de jours de RTT.

Article 2.6.3 - Période de référence

Le forfait en jour annualisé correspond à une année complète de travail sur la même période que celle de la prise de congés, c'est-à-dire du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

Pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise au cours de la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Exemple :

Embauche le 1er novembre de l'année N (année à 365 jours).

Entre le 1/11/N et le 30/4/N+1, il y a 181 jours.

Sur l'année N-N+1, pour un forfait de 218j, le droit RTT (jour de repos) est de 8 jours.

Pour ce salarié, le droit RTT sera de $8 / 365 \times 181$, arrondi au 0,5 jours supérieurs, soit 4 jours.

Article 2.6.4 - Conventions individuelles de forfait

Les conventions individuelles de forfait actuellement en place dans l'entreprise restent en vigueur.

Le contrat de travail du salarié bénéficiant d'une convention individuelle de forfait indique :

- l'intitulé de sa fonction justifiant la mise en œuvre d'une convention de forfait,
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini dans la limite de 218 jours (ou 210 jours) sur la période prévue,
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du salarié concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées,
- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié (document de contrôle permettant notamment de s'assurer du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et de la charge de travail),
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise (entretien annuel spécifique),

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le salarié concerné est informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

Article 2.6.5 - Moyens de contrôle et enregistrement des journées ou demi-journées de travail

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Les modalités actuellement en vigueur dans l'entreprise sont maintenues :

Un suivi dans l'outil SIRH des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) est tenu par le salarié sous la responsabilité de son responsable hiérarchique.

Le suivi dans l'outil SIRH permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de la période de référence. L'objectif est de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises chaque mois et de s'assurer, également, du respect par le salarié des repos journaliers et hebdomadaires.

A ce titre, le décompte définitif mensuel fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Article 2.6.6 - Respect des minima quotidiens et hebdomadaires et suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Conformément au Code du travail, l'amplitude journalière de travail ne peut excéder 13 heures. Il s'agit d'une limite maximale qui doit rester exceptionnelle, l'amplitude de travail habituelle devant rester très en deçà de ce maximum.

Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Le responsable hiérarchique veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum. La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le respect de ces obligations est assuré par la hiérarchie et le salarié au moyen des éléments de contrôle et des outils d'enregistrement définis ci-avant.

Le salarié a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques, dans le respect du droit à la déconnexion défini dans la charte de l'accord télétravail en vigueur.

Article 2.6.7 - Entretien annuel

Un entretien individuel a lieu chaque année entre le salarié et sa hiérarchie pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

S'il apparaît au cours de l'entretien annuel, du point de vue des deux parties, que le salarié est confronté à une charge de travail déraisonnable, à une organisation du travail inadaptée ou à des difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, un plan d'action est établi d'un commun accord.

Ce plan d'action comportera des mesures pouvant prendre la forme, notamment :

- d'un allègement de la charge de travail,
- d'une réorganisation des missions confiées au salarié et/ou d'une redéfinition de ses objectifs en fonction des moyens dont il dispose,
- de la mise en place d'une hiérarchie dans la priorité des missions à réaliser.

En tout état de cause en cours d'année, il appartiendra au salarié en forfait jours, le cas échéant, de signaler à son responsable toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail et de solliciter un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessus. Cet entretien est formalisé par le biais de l'entretien performance et professionnel.

Article 2.6.8 - Rémunération des salariés en forfait jours annualisé

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié bénéficiaire d'une convention individuelle de forfait en jours, compte tenu de ses fonctions, est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye.

De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une demi-journée n'est possible.

Article 2.6.9 - Jours exceptionnels pour les salariés au forfait jours

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu d'autoriser l'alimentation en CET des jours exceptionnels des salariés au forfait jours.

Exemple : un salarié au forfait jours qui vient travailler 1 journée le samedi en avril pourra alimenter son CET de cette journée, plutôt que son solde de jour de repos soit incrémenté de cette journée.

Article 2.7 - Heures supplémentaires

Article 2.7.1 - Heures normales

Les heures effectuées chaque semaine dans le cadre de la modulation ne sont pas considérées, quand elles dépassent la durée hebdomadaire de 35h et jusqu'à 42h, comme des heures supplémentaires.

Article 2.7.2 - Heures supplémentaires hebdomadaires

Les heures effectuées entre l'horaire légal (35h) et la fourchette haute de modulation (42h) ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Lorsque la charge de travail exige exceptionnellement le dépassement de la borne supérieure de modulation (42h), les heures supplémentaires travaillées donnent lieu à une majoration de 25 %. Les heures concernées seront **imputées sur le compteur d'heures et leur majoration sera payée.**

Exemple :

Pour un salarié qui travaillerait 43h dans la semaine :

- 43h impacteront le compteur d'heures (42h dites normales + 1 heure supplémentaire)
- 0.25 h sera payée (correspondant à la majoration)

Article 2.7.3 - Heures effectuées pendant la période de 12 mois

En fin de période annuelle, au moyen du compte individuel d'heures, l'employeur vérifiera, pour chaque salarié, que les heures ouvrant droit à majoration ont bien été payées.

Lors du passage à zéro à la date du dernier dimanche d'avril, les 50 premières heures sont payées en heures normales et à partir de la 51ème heure une majoration de 12% sera appliquée.

Une autre borne est définie par la convention collective.

Article 2.8 - Jours de Repos Supplémentaires (JRSU)

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 1er 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.

Organisation des congés d'été :

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 :

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,
- 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 S28 et S35 pour 2025)
- Le salarié n'ait pas pris 1 semaine ou plus de CET ou Repos compensateur nuit sur la période vacances scolaires été (entre S28 et S35 pour 2025)

Le dispositif 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 S28 et S35 pour 2025) 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 S28 et S35 pour 2025) 1 JRSU

Si un salarié a pris 11 jours ou plus de congés payés consécutifs ou non sur la période vacances scolaires été (entre S28 et S35 pour 2025) 0 JRSU

Si un salarié a pris 3 semaines de congés payés consécutives dont 2 semaines sur la période vacances scolaires été (soit pour 2025 : S27+S28+S29 et S34+S35+S36) 0 JRSU

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 novembre de chaque année et que les règles énoncées ci-dessus ne donnent pas lieu à interprétation.

Exemples pour 2025 :

Un salarié a pris S28 S29 + le 21/07/25 en congés payés : 1 JRSU

Un salarié a pris S30 S31 + le 4/08/25 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 20/08/25 en CET : 1 JRSU

Un salarié a pris S37 S38 en congés payés et S30 en CET : 0 JRSU

Article 2.9 - Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté sont définis selon les nouvelles modalités suivantes :

- **1 jour** de congé pour 15 ans d'ancienneté (révolus en juin de chaque année)
- **2 jours** de congé pour 20 ans d'ancienneté (révolus en juin de chaque année)
- **3 jours** de congé pour 25 ans d'ancienneté (révolus en juin de chaque année)

Ils sont appliqués et visibles dans l'outil SIRH en juin de chaque année.

Article 2.10 - Les temps de pause et de repas

Dans les services et en fonction de la durée du travail, des temps de pause organisés ont été prévus pour permettre aux salariés de se restaurer ou de prendre un temps de repos.

Ces temps de pause sont **partiellement rémunérés** au taux horaire du salarié selon les modalités suivantes :

- Pour les salariés en équipe et également pour les salariés qui sont en journée normale sur la plateforme logistique et en atelier de production, les horaires de pause organisés et rémunérés (intégrés dans le compteur d'heures) sont définis comme suit :

Durée du travail	Temps de pause organisé	Temps de pause rémunéré
Supérieur ou = à 9h	40 min pour équipe matin et nuit 35 min pour équipe après midi	20 min
Supérieur ou = à 7h30	40 min pour équipe matin et nuit 35 min pour équipe après midi	15 min
Supérieur ou = à 7h	30 min	10 min
Supérieur ou = à 6h	25 min	10 min
Supérieur ou = à 5h	20 min	-
Supérieur ou = à 4h	15 min	-
Supérieur ou = à 3h l'après-midi seulement	10 min	-

- Pour tous les autres salariés (en journée normale), le temps de pause pour une journée entière (au-delà de 6h travaillées) sera de 20 minutes à prendre en 1 ou 2 fois mais seules **5 minutes seront payées** et rentreront dans le compteur d'heures. Il doit intégrer la pause café prise au sein du service, les temps de discussions libres.

Pour une personne travaillant ½ journée (inférieure à 5h d'amplitude), 10 min de pause non rémunérées.

Les cas individuels spécifiques seront traités par le responsable des ressources humaines concerné.

Les durées ci-dessus se décomptent à partir du moment où la personne quitte son poste et le moment où elle reprend son poste. En dehors de ces temps de pause, chaque salarié est tenu de rester à son poste de travail.

Habituellement, la coupure temps de repas non rémunéré est de 1h le midi. Pour les salariés en journée normale, quelque soit son poste et sauf contrainte d'organisation du service, les salariés qui sont intéressés ont la **possibilité de réduire ce temps de repas non rémunéré à 45 min.**

Exemples :

- Pour un salarié en équipe qui embauche à 6h et débauche à 14h, il travaillera 7h20 et aura 40 min de temps de pause (dont 15 minutes payées), son compteur d'heures sera alimenté de 7h35.
- Pour un salarié en équipe qui embauche à 14h et débauche à 22h, il travaillera 7h25 et aura 35 min de temps de pause (dont 15 minutes payées), son compteur d'heures sera alimenté de 7h40.
- Pour un salarié en administratif qui embauche en journée normale à 8h30 et débauche à 16h30, il travaillera 6h40 et aura 20 min de temps de pause dans la journée (dont 5

min payées). S'il fait le choix de 45 min de temps de repas, son compteur d'heures sera alimenté de 7 heures.

- Pour un salarié de nuit qui embauche à 21h et débauche à 4h30, il travaillera 6h50 et aura 40 minutes de temps de pause dans la nuit (dont 15 min payées), son compteur d'heures sera alimenté de 7h05.

Article 2.11 - Travail du samedi

Travail avant minuit

Les samedis peuvent être travaillés matin et après-midi :

- Pour les **équipes de production jusqu'à 18h maximum**
- Pour que les **fin de process soient assurés de finir leur journée avant minuit.**

Limite du nombre de samedis

Le nombre de samedis travaillés sera limité à 15 maximum (matin et/ou après-midi) par salarié et par an (et au-delà, uniquement sur la base du volontariat).

Travail du lundi pour les salariés de la plateforme logistique

Pour les salariés étant sur une organisation habituelle du mardi au samedi, le lundi sera majoré comme le samedi pour les autres salariés et le samedi ne sera pas majoré (sauf majorations de nuit). Le nombre de lundis travaillés sera limité à 15 maximum (matin ou après-midi) par salarié et par an. (et au-delà, uniquement sur la base du volontariat).

Population concernée par « la fin de process » :

Cette fin de cycle de production après 18h peut concerner :

- sur les process de production en continu, la fin de production concerne quelques salariés des équipes en aval du flux (poste de cuiseurs ou poste de cuisson, autoclavistes ; maintenance)
- sur les process de production en discontinu, la fin de production concerne quelques salariés des équipes et notamment les populations suivantes : cuiseurs ou poste de cuisson, autoclavistes, maintenance, gestionnaires de flux.
- Sur les fins de production des usines, les nettoyeurs de nuit sont concernés.
- Sur la logistique, quelques chauffeurs et caristes en fonction de l'activité.

Article 2.12 - Jours fériés

Pour les salariés CDI,

1-Travail à temps complet sur 4 ou 5 jours ou à temps partiel sur 5 jours

La semaine de référence est composée de 5 jours identifiés (il y a habituellement 2 types de semaines de référence : soit du Lundi au Vendredi, soit du Mardi au Samedi), d'une durée moyenne égale à la base horaire hebdomadaire divisée par 5 :

- Exemple : $35h \text{ min} / 5 = 7h$

Lorsqu'un jour férié est un de ces jours identifiés, le compteur d'heures ne bouge pas car on alimente le temps de travail effectif de la valeur correspondant au temps de travail théorique. Donc le compteur d'heures reste figé pour cette journée (ex : Temps Travail Effectif attendu 7h car base horaire 35h ; TTE alimenté = 7h ; le compteur d'heures ne bouge pas)

Pour les salariés qui travaillent le lundi et le samedi avec un jour de repos identifié dans la semaine, si le jour férié est ce jour de repos, le compteur ne sera pas alimenté.

Par défaut ou difficulté d'identification, la semaine de référence sera du lundi au vendredi.

2-Travail à temps partiel sur 4 jours et moins : Jours de travail variables d'une semaine à l'autre

Quelle que soit la semaine de référence, le compteur sera alimenté de la durée moyenne journalière égale à la base horaire contractuelle hebdomadaire divisée par 5 (ex pour un temps partiel sur 4 jours de travail et une base horaire de 28h, soit 80 % le compteur sera alimenté de : 5,6h).

Cas particulier de la Logistique :

Certains jours fériés tombent de façon aléatoire dans la semaine, mais d'autres sont fixes comme les lundis de Pâques et lundis de pentecôte. Les salariés ayant une organisation de travail du mardi au samedi ne sont donc pas impactés par ces derniers jours fériés. Afin qu'ils bénéficient du même nombre de jours que les salariés ayant une organisation de travail du lundi au vendredi, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu que :

Pour les salariés en contrat depuis au moins 1 an au 31 décembre, chaque année la Direction fera un bilan à cette date du nombre de jours fériés ayant bénéficié aux salariés dont l'organisation de travail est du lundi au vendredi en le comparant au nombre de jours fériés ayant bénéficié aux salariés dont l'organisation de travail est du mardi au samedi.

Si ces derniers ont eu un nombre de jours fériés inférieur, une régularisation se fera en alimentant le CET des salariés du nombre d'heures correspondant (paiement si la limite du plafond de 1607 heures est atteinte).

Exemple : si sur une année civile, les salariés ayant une organisation de travail du mardi au samedi ont bénéficié d'1 jour férié de moins que les salariés ayant une organisation de travail du lundi au vendredi, ces premiers salariés dont la base horaire est de 35 heures se verront alimenter leur CET de 7 heures au 31 décembre.

Article 2.13 - Dérogation à la durée du repos quotidien

Le Code du Travail précise que les salariés doivent bénéficier d'un **repos quotidien minimal de 11 heures** consécutives.

La loi mentionne également qu'il peut être dérogé à cette règle en abaissant la durée de repos de 11h à 9h et l'accord de branche FICT sur l'aménagement du temps de travail du 18/11/1998 reprend cette disposition.

"**Elle peut être réduite à 9h** en cas de surcroît d'activité ou pour certains services (Maintenance, équipe de nettoyage...)".

Les partenaires sociaux Fleury Michon se sont mis d'accord pour faire application de cette disposition au sein de l'UES uniquement sur les salariés des équipes de nettoyage de nuit et maintenance pour le travail du samedi et à la veille des jours fériés.

Article 2.14 - Pointage

Pour les salariés des sites de production et logistique au compteur d'heures qui ont un planning d'équipe défini, le principe de fonctionnement du pointage est le suivant : pointage au 1/4 d'heure suivant à l'embauche et pointage aux 5 min précédentes à la débauche.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu **qu'en cas de pointage à l'embauche en retard par rapport à l'horaire prévu (à titre exceptionnel), il serait ajusté manuellement aux 5 min suivantes** (et non plus au ¼ d'heure suivant), sur demande le jour même du salarié validé par son manager.

Exemple : pour un salarié qui embauche à 6h03min, sera corrigé et retenu 6h05min et non plus 6h15min.

Article 2.15 - Congés payés

Le planning des congés payés sera établi **en janvier février** pour les congés d'été et en **septembre octobre** pour les congés d'hiver **pour les services de production et logistique.**

Congés légaux : modification des critères de détermination des périodes :

La Direction et les partenaires sociaux rappellent qu'il faut privilégier la concertation entre les équipes, et en dernier lieu solliciter l'arbitrage du manager. Si tel était le cas, les critères de choix pour la détermination de la période de congés restent (sans hiérarchie entre

eux) la qualification, l'ancienneté et les situations de famille (salariés ayant des enfants en âge scolaire 3-16 ans, salarié dont le conjoint travaille à l'extérieur et dont l'entreprise ferme).

L'employeur accordera **le samedi précédent pour les salariés n'ayant que deux semaines de congés** consécutives sur la période d'été (congé principal).

Afin d'améliorer les dispositions actuelles en matière de congés payés, les parties souhaitent permettre à un plus grand nombre de salariés de bénéficier de 3 semaines consécutives de congés payés pendant l'été à partir du moment où les salariés en font la demande.

En tout état de cause, les parties rappellent que le service client et la préservation économique de l'entreprise restent la clé de l'optimisation de nos organisations.

- Une augmentation du nombre de CDD en renfort sur la période mi-juin à mi-septembre. Le recours à ces CDD doit permettre de dépasser la proportion habituelle de salariés CDI en congés payés, lors des mois de juillet et août, afin d'élargir le taux d'absence pour congés de la façon suivante :
- **25 % pour les Qualifiés,**
- **33% pour les Opérateurs.**

Le nombre de salariés CDI autorisés pour congés payés dans le service sera arrondi au nombre entier supérieur, sauf impossibilité en termes de qualifications ou en termes de remplacement.

Afin de faciliter la concertation entre les salariés, il sera demandé à chaque salarié des services de production et logistique d'émettre obligatoirement deux choix différents de demande de congés (sur sa feuille ou autre support). Si ce n'était pas le cas, sa demande de congés serait non prioritaire.

Sur la période d'été du 1/05 au 31/10, les salariés ont la possibilité de choisir entre plusieurs formules possibles (sur validation de leur responsable) :

- Formule 4 semaines :

4 semaines consécutives (juin, septembre)

4 semaines avec 2 fois 2 semaines consécutives à des moments différents

4 semaines dont 3 consécutives

4 semaines dont 2 consécutives

- Formule 3 semaines :

3 semaines consécutives

2 semaines consécutives + 1 semaine

- Formule 2 semaines :

Elles sont obligatoirement consécutives.

Article 2.16 - Travail de nuit

Article 2.16.1 - Passage de jour

En cas de passage jour / nuit, un avenant formalisera le changement d'équipe.

Article 2.16.2 - Repos compensateur de nuit (RCN)

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur égal à une semaine (base horaire hebdomadaire) pour les salariés à temps complet dont la totalité des heures de travail constituent des heures de nuit, et au prorata des heures de nuit effectuées (on peut également appliquer le taux de 2,20%). **Ce repos compensateur est réputé ouvert aux salariés dès qu'il atteint 7 h** (pour un salarié à 35h), la totalité du repos devant être prise au plus tard dans l'année suivant la fin de la période de 12 mois.

Tout « travailleur de nuit » ne peut effectuer plus de 5 nuits consécutives, sauf exception.

La durée hebdomadaire de travail des « travailleurs de nuit », calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser la limite de 40 heures.

En fin de période de référence, **si le reliquat RCN est inférieur à la base horaire** (7h pour un salarié à 35h), **il sera basculé automatiquement en CET**, conformément à l'accord CET en vigueur.

Article 2.17 - Temps partiel

Article 2.17.1 - Temps partiel choisi

Le dispositif actuellement en vigueur au sein de l'UES de Vendée de Fleury Michon permet de proposer un aménagement du travail à temps partiel à une proportion importante de salariés puisqu'en 2024, 9% de salariés bénéficient d'un temps partiel choisi. Les parties souhaitent pérenniser le dispositif actuel afin de faciliter l'équilibre de vie professionnelle et de vie personnelle.

La répartition des horaires pour les salariés travaillant à temps partiel s'opère selon les 3 modalités suivantes : Cadre hebdomadaire / Cadre mensuel / Cadre annuel. Les salariés à temps partiel continuent de bénéficier d'un compteur d'heures. Un bilan annuel individuel du suivi des heures est réalisé chaque année.

En complément de ces dispositifs, il a été convenu de proposer d'autres mécanismes complémentaires aux dispositifs légaux :

- favorisation des temps partiels choisis qui induit la possibilité offerte de travailler à temps partiel à une proportion plus importante de salariés en comparaison avec les autres entreprises du secteur (au-delà des seules obligations légales comme les congés parentaux, etc.),

- la mise en place d'organisations adaptées à la fois aux attentes des salariés et aux possibilités de l'entreprise (exemple : un salarié à temps partiel à 50% a la possibilité de travailler une semaine sur deux).

En contrepartie de ces mécanismes, les heures complémentaires sont rémunérées au taux horaire normal, et la modulation est définie au cas par cas entre le salarié et son manager sous forme d'avenant, dans le respect des accords d'entreprise existants. Ce dernier est établi pour une durée d'un an renouvelable.

Dans ce cadre, les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'un temps partiel choisi au terme duquel il leur est proposé de travailler à temps partiel sur les bases horaires suivantes : **50%, 60%, 70%, 80% ou 90%** d'une base temps plein de 35h. Les modalités de planification et de répartition de ces temps de travail à temps partiel demeurent à l'initiative de l'employeur.

Article 2.17.2 - Temps partiel imposé

Bien que la priorité soit donnée au temps partiel choisi, les organisations de travail peuvent conduire l'entreprise à recourir au temps partiel.

Article 2.17.3 - Cas particuliers

Dans le cas particulier de temps partiels justifiés pour une raison médicale après avis du médecin du travail ou pour invalidité après avis du médecin du travail : afin de respecter les restrictions médicales de la médecine du travail, le salarié concerné ne relèvera plus du régime de la modulation hebdomadaire ni mensuelle normalement applicable. Il devra respecter l'organisation et la répartition hebdomadaire de ses heures de travail telles que définies en application des restrictions médicales. Son compteur d'heures sera figé au moment du passage au temps partiel, et sera soumis aux mêmes modalités du passage par zéro que les autres salariés.

Article 2.18 - Repos hebdomadaire

Repos du Weekend :

Le repos du weekend sera chaque fois que possible de deux jours consécutifs (samedi + dimanche ou dimanche + lundi).

Pour les salariés travaillant le samedi, le repos de fin de semaine sera de 48h (du samedi 14h au lundi 14h).

En cas de situation exceptionnelle avec le travail le samedi après-midi comme 6ème jour, l'horaire de fin de travail de l'équipe sera de 18h maximum et le week-end de 2 jours minimum.

Les partenaires sociaux conviennent que le repos du week-end reste de 48h en règle générale et dans la mesure du possible.

Le repos du week-end pourra être ramené à 35h, dans la limite de 6 fois par an et par salarié (et au-delà, uniquement sur la base du volontariat).

Article 2.19 - Base horaire

L'horaire collectif de travail est de 35h par semaine ou 1 607h par an. La gestion du système se fera au travers du compteur d'heures. L'horaire mensuel théorique augmenté est calculé ainsi qu'il suit :

Pour les **ouvriers, employés et techniciens** au compteur d'heures, ils seront par défaut au :

$$\frac{35h \times 52 \text{ semaines}}{12} = \mathbf{151h67} \text{ (et auront la possibilité chaque année de choisir 144h86)}$$

Pour les **agents de maîtrise** (ayant un compteur) au compteur d'heures, ils seront par défaut au :

$$\frac{36h70 \times 52 \text{ semaines}}{12} = \mathbf{159h25} \text{ (et auront la possibilité chaque année de choisir 151h67)}$$

Libre choix d'aménagement du temps de travail

La Direction et les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour laisser le libre choix chaque année. Un flash sera diffusé chaque année pour rappeler aux salariés la possibilité de changer leur base horaire ou leur base forfait jours.

Article 2.20 - Journée de solidarité

Le présent article concerne l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) de l'Unité Economique et Sociale de Vendée inscrits à l'effectif le jour de solidarité (lundi de Pentecôte).

Les salariés ayant intégré l'entreprise en cours d'année et ayant déjà été assujettis à la contribution au titre de la journée de solidarité sur l'année civile en cours devront en justifier auprès des services RH et PAIE, pour qu'elle ne leur soit pas appliquée à nouveau.

Article 2.20.1 - Modalités pratiques

Le lundi de Pentecôte est défini comme Journée de solidarité au titre de l'application de la loi du 30 juin 2004 destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou en situation de handicap. Le présent accord prévoit que le lundi de Pentecôte ne sera pas travaillé par défaut, sauf pour les unités de production, les services ou les ateliers dont le niveau des ventes ou de saturation le nécessite.

La décision de mise en fonctionnement des unités de production, des services ou des ateliers sera prise en CSE le mois précédant le lundi de Pentecôte. Si la décision devait être prise dans un délai plus court, un CSE extraordinaire serait organisé.

En pratique,

- **Tout salarié au compteur d'heures verra son compteur débit/crédit débité de 7 heures** forfaitaires pour les salariés à 35h (ou sur la base de leur horaire journalier théorique si différent de 7h) le jour de solidarité.

Exemple : débit de 6.67h pour un salarié avec une base hebdomadaire choisie de 33.3h

La comptabilisation du temps de travail sur la semaine encadrant la Journée de solidarité sera gérée selon les règles habituelles.

- Pour les salariés dont le temps de travail est géré en **forfait jours**, le **calcul annuel du nombre de Jours De Repos (JDR) inclut la contribution au titre de la journée de solidarité.**

Exemple pour la période de référence 2025/2026 :

365j calendaires – 10j fériés tombant en semaine – 25j CP – 104j WE – 218j (forfait) = 8 JDR (dont 1 JDR le jour de solidarité)

En plus du jour de solidarité par défaut non travaillé, le droit restant à planifier pour chaque collaborateur au forfait jours est donc pour cette période de 11 JDR.

NB : Pour 2025/2026,

Les jours fériés tombant en semaine : Fête du travail (jeudi 01/05/25), Victoire 1945 (jeudi 08/05/25), Ascension (jeudi 29/05/25), Fête Nationale (lundi 14/07/25), Assomption (vendredi 15/08/25), Armistice (mardi 11/11/25), Noël (jeudi 25/12/25), Jour de l'an (jeudi 01/01/26), Pâques (lundi 6/04/26)

Le jour férié tombant le WE : Toussaint (samedi 01/11/25) est hors calcul.

La Journée de solidarité sera mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel se positionne ladite journée, afin de préciser la situation réelle de chaque salarié au regard de celle-ci (soit non travaillée avec la retenue de 7 heures, soit travaillée avec majoration).

Article 2.20.2 - Cas particulier des salariés travaillant lors de la journée de solidarité

Les salariés au compteur d'heures qui travailleront lors de la Journée de solidarité se verront créditer des heures réellement effectuées (incidence quant au compteur hebdomadaire) et une **majoration de 50%** sera appliquée et rémunérée sur la base du taux horaire du salarié concerné (idem gestion du travail jours fériés hors 1^{er} mai).

Pour les salariés au forfait jours, ils se verront appliquer une majoration de 50% en temps pour la journée travaillée (ex : lundi de Pentecôte travaillé = droits supplémentaires de 1,5 JDR)

Article 2.20.3 - Absences et congés payés

Compte tenu que le présent accord ne prévoit qu'une possibilité pour s'acquitter de la Journée de solidarité, l'incidence est nulle quant au traitement des jours de maladie ou des jours de congés payés.

Article 2.20.4 - Salariés non assujettis

La Journée de solidarité étant fixée le lundi de Pentecôte et en respect des textes régissant le travail des mineurs, les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de 18 ans sont dispensés de cette disposition. Ce même principe s'applique aux **salariés en situation de handicap** (personnes reconnues RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé), **les personnes invalides** première et deuxième catégorie qui travaillent et **les personnes avec un taux d'incapacité cumulé** \geq à 10% (personnes en situation de handicap)).

Pour ces salariés au **compteur d'heure Débit/Crédit**, celui-ci ne sera pas amputé de leur base horaire contractuelle au titre de la journée de solidarité. Et pour les salariés au forfait jours, les **droits annuels Jours de Repos** ne seront pas amputés de la journée de solidarité.

L'application de ces modalités se fera pour les salariés présents le lundi de pentecôte.

Article 2.20.5 - Modalités de suivi et de communication

Chaque année, la Direction fera une communication spécifique pour rappeler les modalités de gestion de la journée de solidarité dans un délai adapté précédant la survenue de la journée de solidarité.

CHAPITRE 3 : VOLET REMUNERATION

Article 3.1 : Coefficient du poste opérateur 1er niveau

Afin de faciliter le développement de nos nouveaux marchés par une compétitivité améliorée, les parties conviennent de créer une fiche de poste opérateur premier niveau au coefficient 125. Ce point a été formalisé lors d'une commission classification transversale.

L'écart de taux horaire entre la grille de salaire FM et le SMIC est de 1,10 €/h.

La Direction s'engage à maintenir cet écart en tenant compte des revalorisations du SMIC horaire. Pour cela chaque année, si le SMIC a évolué durant l'année précédente et que l'augmentation générale négociée au titre des NAO de l'année en cours ne couvre pas le différentiel, le coefficient 125 sera ajusté sur la grille de salaire FM avec application au 1er janvier.

Pour rappel, le coefficient d'embauche des salariés ouvriers est le K 125. Les salariés obtiennent le coefficient du poste d'affectation à la fin de leur période d'apprentissage, sauf pour ceux qui sont affectés sur cette nouvelle fiche de poste (opérateur 1^{er} niveau dont le coefficient est déjà le K 125).

Article 3.2 - Majorations du travail du samedi

Pour les salariés au compteur d'heures, les majorations du samedi sont définies comme suit :

- Pour le travail du samedi matin de 6h à 14h :
 - majoration de 10% pour les 2 premiers samedis
 - majoration de 15% à partir du 3ème samedi travaillé
 - majoration de **25% à partir du 6ème samedi** travaillé
- Pour le travail du samedi après-midi de 14h à minuit (majorations nuit comprises) :
 - majoration de 25% pour les 2 premiers samedis
 - majoration de **40% à partir du 3ème samedi** travaillé,

Ces mêmes majorations sont appliquées les lundis au lieu des samedis pour les salariés de la plateforme logistique ayant une organisation habituelle du mardi au samedi.

Pour les salariés au forfait jours (quel que soit leur statut), la majoration se fera en temps sous forme de crédit jour de repos supplémentaire : **tous les 3 samedis jours travaillés**, le collaborateur concerné se verra **créditer 0,5 RTT (JDR)** en plus de son droit annuel.

Exemples :

- Pour 3 samedis jours travaillés, 0,5 RTT (JDR) sera crédité en plus de son droit annuel.
- Pour 6 samedis jours travaillés, 1 RTT (JDR) au total sera crédité en plus de son droit annuel (0,5 RTT (JDR) + 0,5 RTT (JDR) issus des 3 premiers samedis travaillés)
- Pour 9 samedis jours travaillés, 1,5 RTT (JDR) au total sera crédité en plus de son droit annuel (0,5 RTT (JDR) + 1 RTT (JDR) issus des 6 premiers samedis travaillés)
- Pour 12 samedis jours travaillés, 2 RTT (JDR) au total sera crédité en plus de son droit annuel (0,5 RTT (JDR) + 1,5 RTT (JDR) issus des 9 premiers samedis travaillés)
- Pour 15 samedis jours travaillés, 2,5 RTT (JDR) au total sera crédité en plus de son droit annuel (0,5 RTT (JDR) + 2 RTT (JDR) issus des 12 premiers samedis travaillés)

Le nombre de samedis est calculé sur la période de référence du 1er mai année N au 30 avril N+1. Les heures réalisées alimenteront le compteur et les majorations applicables seront payées quel que soit le nombre de samedis travaillés.

Article 3.3 - Organisation de travail des équipes de nettoyage

Lorsque la fin des fabrications nécessite l'intervention des nettoyeurs de nuit durant la journée, il y a un décalage d'horaire par rapport aux horaires habituels.

Fleury Michon s'engage à **verser en compensation la prime d'équipe alternante** quelle que soit la durée du travail.

Article 3.4 - Retour de jour durable des salariés de nuit

Si la Direction est amenée à supprimer de manière durable une équipe de nuit sur un site, des conditions particulières ont été définies et seront mises en place pour faciliter la transition du retour de jour :

- Application pour les salariés travailleurs de nuit d'une **dégressivité de la perte de rémunération pour un retour de jour :**

Sur les 6 premiers mois en retour en équipe alternante de jour sur le même poste ou sur un poste de même coefficient, versement de :

- 100% de la différence de rémunération entre la prime et majorations de nuit et prime équipe alternante de jour pour le 1^{er} mois.
- 50% de la différence de rémunération entre la prime et majorations de nuit et prime équipe alternante de jour du 2^e au 4^e mois inclus.

- 25% de la différence de rémunération entre la prime et majorations de nuit et prime équipe alternante de jour du 5e au 6e mois inclus.
- Délai de prévenance de 3 mois minimum avant mise en application
- Entretien préalable avec le salarié pour définir au mieux le poste souhaité et disponible sur le site d'origine ou un autre site

Si le site est amené à remettre ultérieurement en place une équipe de nuit, les salariés repositionnés de jour seront prioritaires pour revenir de nuit s'ils le souhaitent.

Article 3.5 - Carence sécurité sociale

Un dispositif concernant la carence maladie a été mis en place lors de l'accord NAO 2022 en année civile. Une expérimentation sur 12 mois glissants a été négociée lors de la NAO 2025. Un bilan de cette expérimentation sera réalisée lors de la NAO 2026 pour entériner le dispositif soit sur l'année civile soit sur les 12 mois glissants.

Article 3.6 - Suivi des augmentations individuelles pour les cadres et techniciens force de vente

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de négocier pour les cadres et techniciens force de vente à la fois des augmentations générales et des augmentations individuelles.

Afin de garantir que cette enveloppe d'augmentations individuelles soit bien utilisée et répartie entre les différents salariés concernés de chaque département, la Direction communiquera un reporting aux organisations syndicales avec :

- % de salariés ayant eu une augmentation individuelle
- % de salariés ayant eu au moins une augmentation individuelle depuis 3 ans

Les cadres et techniciens force de vente n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis 3 ans se verront proposer un rendez-vous avec leur N+1 et RRH pour échanger sur leur situation.

La Direction s'engage à rendre plus transparent le dispositif des augmentations individuelles. Les organisations syndicales représentatives pourront faire des propositions. Un point sera réalisé à la commission égalité professionnelle annuelle

Article 3.7 - Astreintes

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. L'astreinte n'est pas constitutive d'un temps de travail effectif. Seul le temps durant lequel le salarié intervient est constitutif d'un temps de travail effectif.

Afin de garantir la continuité de notre activité, certains services de l'UES peuvent être amenés à mettre en œuvre des astreintes pouvant aller jusqu'à 7j/7, 24h/24 (DSI, Maintenance, Exploitation Transport ...). Les Directions devant recourir à des astreintes informeront leurs collaborateurs des modalités détaillées de mise en œuvre (temps devant être couvert par l'astreinte, modalités d'alerte, ...) par note interne.

Les salariés concernés par l'astreinte sont informés de leur programmation individuelle d'astreinte dans un délai de 2 mois minimum. Durant ce temps d'astreinte, ils sont tenus de répondre immédiatement aux appels téléphoniques émis pour alerte. L'intervention doit avoir lieu dans la demi-heure qui suit l'appel (en compatibilité avec la météo en cas de déplacement physique sur site nécessaire).

La contrepartie de ces astreintes change et est désormais comme suit :

- Temps d'astreinte : **versement d'un montant de 5€ par heure** d'astreinte.
- Temps d'intervention : les modalités des temps d'intervention restent inchangées.
- Déclaration des heures d'astreinte et d'intervention : les salariés concernés, qu'ils soient au compteur ou au forfait, déclareront ces temps dans l'outil SIRH.

Pour les salariés au forfait jours, le temps d'astreinte est valorisé de la manière suivante :

- En semaine le soir jusqu'au lendemain matin : prime forfaitaire de 65€ brut
- Le week end du vendredi soir au lundi matin : prime forfaitaire de 325€ brut

Article 3.8 - Rémunération

Article 3.8.1 - Lissage

Le temps de travail donnera lieu à une rémunération mensuelle lissée constante indépendante des variations d'horaire, c'est-à-dire de l'horaire réel, et sera calculée en fonction de l'horaire moyen de référence théorique, soit 35h par semaine. Par suite la mensualisation sera pratiquée sur la base de 151h67 ou de 159h25.

Article 3.8.2 - Période incomplète

En cas d'arrivée, en cours de période, la rémunération sera régularisée sur la base du temps de travail réel au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen.

En cas de départ en cours de période, la rémunération sera régularisée sur la base du temps de travail réel au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen. Il peut en résulter :

- si la rémunération déjà versée ne correspond pas au temps de travail effectif, un prélèvement sur le solde de tout compte,
- si des heures supplémentaires ont été effectuées par rapport à l'horaire moyen de travail du début de la période à la date de rupture, un versement en sus du solde de tout compte sur la base du taux horaire normal ou majoré.

Article 3.9 - Majoration de nuit

Tout salarié au compteur d'heures effectuant des heures de travail de nuit bénéficie à ce titre d'une majoration de :

- **20%** de son taux horaire pour chaque heure travaillée entre **21h et 23h et entre 5h et 6h** si ces horaires correspondent à son organisation habituelle de nuit.
- **23%** de son taux horaire pour chaque heure travaillée entre **23h et 5h** si ces horaires correspondent à son organisation habituelle de nuit.
- **40%** de son taux horaire pour chaque heure travaillée **exceptionnelle** (heures de nuit réalisées en dehors du schéma type défini pour chaque salarié par rapport à son organisation de travail habituelle de nuit) jusqu'à 300 heures de nuit sur la période de référence. Au-delà, la majoration reviendra automatiquement à 20 ou 23%.

Article 3.10 - Indemnités panier

3 types de prime sont en place :

- L'indemnité panier fixe du matin,
- L'indemnité panier alternante (matin ou après-midi, une semaine sur deux),
- L'indemnité panier fixe d'après-midi.

Ces indemnités panier ont été créées pour répondre aux contraintes du travail en équipe, en continu et en horaires décalés.

Reconnaissant que les embauches à 6h, les débauches après 20h et l'alternance de travail en équipe le matin et l'après-midi constituent une contrainte, ils adoptent les dispositions suivantes :

- **L'indemnité panier fixe le matin** : Elle est versée aux salariés qui travaillent en équipe fixe avec **embauche à 6h** et une durée de 6h en continu.

- **L'indemnité panier fixe d'après-midi** : Elle est versée aux salariés qui travaillent en équipe fixe l'après-midi sur une durée de 6h en continu avec **débauche à partir de 20h**.

- **L'indemnité panier équipe alternante** pour les personnes travaillant en **alternance le matin ou l'après-midi** sur une durée de 6h en continu (quelle que soit l'heure d'embauche ou de débauche).

Dans notre organisation de travail les durées supérieures à 6h seront privilégiées dans la mesure du possible. Dans le cas où suite à un aléa de production, l'horaire planifié de la journée en cours est réduit en dessous de 6h, les indemnités panier seront maintenues sera maintenue.

L'alternance de jour est caractérisée par :

- **une organisation tournante d'une semaine sur l'autre**
- **un relais pris par une autre équipe**
- **un décalage significatif d'une demi-journée (soit 6h) d'une semaine à l'autre.**

Nous verserons l'indemnité panier matin lorsque les besoins du service nécessitent un travail en équipe de 6h minimum pour toute embauche avant ou à 7h.

Article 3.11 - Temps d'habillage et déshabillage

L'article 2 de la loi Aubry II indique le port d'une tenue de travail imposée par le règlement intérieur et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières devant être déterminées par accord collectif de branche ou d'entreprise.

Les partenaires sociaux Fleury Michon ont défini que ce temps d'habillage et de déshabillage ne viendrait pas réduire le temps de travail officiel de 33h18 défini à l'accord ARTT du 20/11/1997. Il ferait, par contre, l'objet d'une contrepartie financière.

Cette contrepartie a été négociée au niveau de l'augmentation générale des salaires prévue dans l'accord NAO du 25/04/2000.

CHAPITRE 4 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet, sauf dispositions contraires dans certains paragraphes, à compter de sa signature.

CHAPITRE 5 : 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.

CHAPITRE 6 : 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 7 : 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 DREETS de la Roche-sur-Yon (Vendée) sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>
- remis par la partie la plus diligente aux greffes du Conseil de Prud'hommes de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 1 exemplaire.

CHAPITRE 8 : 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.

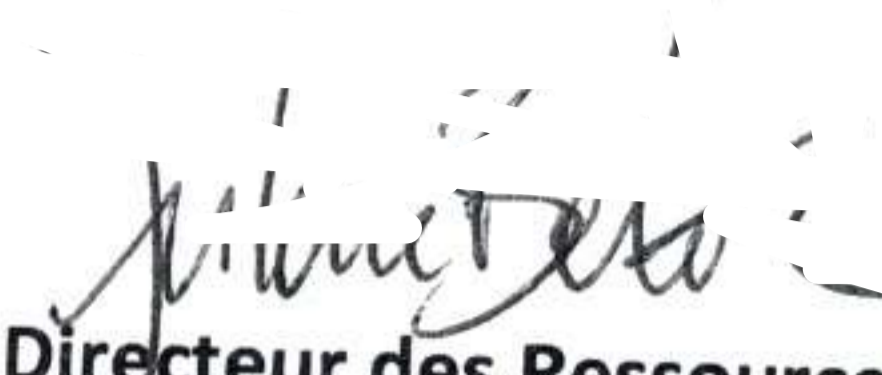
Afin de protéger les intérêts de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent que le présent accord sera publié dans une version anonymisée.

CHAPITRE 9 : COMMUNICATION

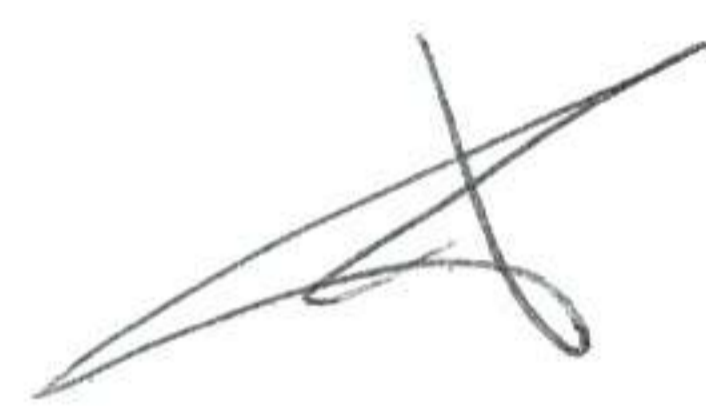
Le présent accord sera diffusé dans l'entreprise sous forme d'une information complète et rapide, assurée par la Direction.

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

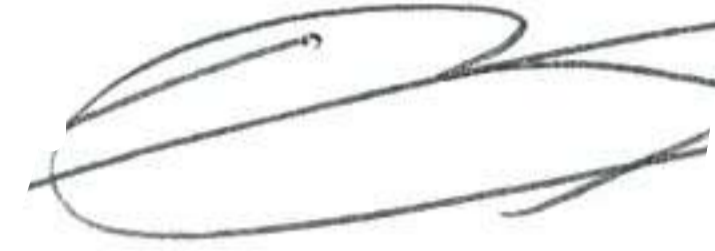
Fait à POUZAUGES, le 30/06/2025


Le Directeur des Ressources Humaines Groupe
PILOT

Le DRH Industrie et Relations Sociales



Pour la CFDT,



Pour FO,

Pour la CGT,

Pour la CFE CGC,

