

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A LA
S.E.A.T.**

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Société d'Exploitation d'Activités Touristiques désignée ci-après par S.E.A.T.,
dont le siège social est à EVIAN LES BAINS, Château de Blonay, Quai Baron de
Blonay - 74500 – EVIAN LES BAINS

représentée par : **Monsieur Roger MERCIER**

et

Les Syndicats affiliés aux Fédérations représentées par les délégués syndicaux
dûment mandatés :

**Pour F.O. Hors-Jeux
Marc FAVRE**

**Pour CFE - CGC
Jean-Philippe BENED**

**Pour F.O. Jeux de Table
Roger POLI**

**Pour CFTC Jeux de Table
Jean-Paul BENEDETTI**

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule :

L'aménagement et la réduction du temps de travail représentent, pour une entreprise comme la S.E.A.T., un enjeu particulièrement complexe.

En effet, la S.E.A.T. est une entreprise de services, résolument orientée vers le haut de gamme et la recherche de la satisfaction ultime du client, dont l'ambition est de compter parmi les meilleurs « resorts » du monde.

Ceci ne peut se faire indépendamment de la maîtrise des coûts, sachant que les frais de personnel représentent près de 44 % du chiffre d'affaires. Toute action sur la durée du travail dont les effets sur l'équilibre économique de la société n'aurait pas été correctement évalué pourrait, à terme, mettre en jeu l'ensemble des emplois existants.

Le présent accord cadre a pour objectif d'aboutir à une réduction effective de la durée du travail, en conciliant :

- Une qualité de prestation à la clientèle toujours meilleure,
- Les attentes du personnel en matière de temps libre,
- La compétitivité économique de la société, condition de sa pérennité.

Face aux échéances voulues par le législateur, et pour tenir compte de la diversité de situation en terme de métier, d'horaires et d'organisation au sein de la SEAT, le présent protocole veut définir les principes, la méthode, et le calendrier de mise en place.

Au-delà du présent accord, la volonté des partenaires sociaux est de faire évoluer les mentalités et la culture vis-à-vis de la durée du travail, notamment dans des métiers comme l'hôtellerie et la restauration où les habitudes et les pratiques, au-delà des contraintes du métier, sont fréquemment en contradiction avec une aspiration à une meilleure maîtrise de son temps libre par le personnel.

I. - Principes

1.1. Durée du travail actuelle

Les horaires de référence des différents secteurs de l'entreprise sont actuellement les suivants :

- secteurs rattachés à la Convention Collective Nationale des Hôtels Cafés Restaurants du 30 avril 1997 et à l'Accord d'entreprise Hors Jeux d'août 1995 :

L'horaire conventionnel est de 43 heures hebdomadaires.

L'horaire pratiqué varie selon les secteurs :

- hôtellerie, restauration, cuisines... : 43 h
- secteurs administratifs, commercial, ... : 39 h
- IMV, maintenance ... : 39 h.
- MAS et secteurs associés : ... : 39 h

- secteur des Jeux de Tables relevant de l'Accord d'entreprise du 1^{er} Novembre 1997 :

L'horaire de référence est de 39 heures hebdomadaires.

1.2. Application de la nouvelle durée du travail par secteurs

1.2.1 Principes

La réduction du temps de travail s'entend différemment selon l'activité à laquelle se rattache le secteur concerné :

- En ce qui concerne l'activité de l'hôtellerie – restauration, l'horaire de référence sera, dans le cadre de l'application du présent accord, de 39 heures hebdomadaires
- En ce qui concerne l'activité des Jeux de Table, l'horaire de référence sera, dans le cadre de l'application du présent accord, de 35 heures hebdomadaires

1.2.2 Cas des Jeux automatiques

Pour tenir compte de l'absence de convention collective applicable à l'ensemble des métiers de jeux du Casino, il est décidé d'appliquer dans le cadre du présent accord l'horaire de 35 heures hebdomadaires aux secteurs du Casino suivants :

* Caisse et superviseurs Jeux Automatiques	(C 12)
* Sécurité Jeux Automatiques	(C 13)
* Mécanicien Jeux Automatiques	(C 14)
* Hôtesse Jeux Automatiques	(C 15)

Concernant l'accueil du secteur MAS, actuellement à 43 heures, il est décidé d'harmoniser l'horaire avec celui de l'accueil des Jeux Traditionnels : l'horaire de référence sera de 35 heures à la date d'application de l'accord.

1.2.3. Cas des services, administration et secteurs techniques déjà à 39 heures :

Dans le but de satisfaire les attentes d'une partie du personnel actuellement à 39 heures, et afin que l'ensemble du personnel de la S.E.A.T. bénéficie d'une réduction de son temps de travail dans le cadre du présent accord, l'horaire de référence dans le cadre de l'ARTT sera volontairement réduit en dessous de l'horaire de référence,

en étant fixé à 37 heures hebdomadaires. Cette application volontaire de la réduction de la durée de travail ne remet pas en cause le principe susvisé.

L'annexe n°1 du présent accord précise pour chaque secteur, son horaire de référence.

1.3. Contenu de la durée du travail

Les parties se réfèrent expressément à la définition de la durée du travail effectif telle que contenue à l'article L-212-4 du Code du Travail : «La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles».

La mise en place de la réduction du temps de travail a pour objectif de réduire le temps de travail effectif. Chaque secteur devra donc partir de l'analyse de la durée du travail effective, en excluant le cas échéant les temps de repas et pauses qui n'en relèveraient effectivement pas.

Il est bien spécifié que les pauses, relèves de courte durée et repas resteront inclus dans le temps de travail effectif lorsque la fonction amènera son titulaire à être fréquemment appelé ou sollicité lors desdites pauses, relèves de courte durée et repas.

On entend par relève le fait pour une personne d'être remplacée à son poste durant une pause individuelle afin que le service continue d'être assuré.

1.4. Modalité de réduction de la durée du travail

Le principe retenu à l'échelle de la S.E.A.T. est d'aboutir, dans la plupart des secteurs, à une réduction de la durée quotidienne, ceci afin de réfléchir à une nouvelle organisation du travail dont l'impact économique soit acceptable.

Toutefois, selon l'activité et les secteurs, la RTT pourra prendre une autre forme (réduction à la semaine, au mois ou à l'année).

1.5. Cas des jours fériés et de fractionnement

Les dispositions de l'accord d'entreprise d'août 1995 relatives aux jours fériés et au congé supplémentaire sont modifiées comme suit.

L'article 15.2.1 est désormais rédigé comme suit :

« Le personnel de statut « employé » et « agent de maîtrise » qui exerce son activité sur un site non soumis à une fermeture annuelle bénéficie d'une récupération forfaitaire des jours fériés et jours liés au fractionnement.

Le personnel permanent dont les repos hebdomadaires ne sont pas à périodicité fixe bénéficie d'un forfait annuel de dix jours de repos payés, qui inclut la compensation des jours fériés susceptibles d'être travaillés au cours de l'année de référence, ainsi que les éventuels jours de fractionnement prévus dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles.

Les repos hebdomadaires supprimés seront récupérés.

Le personnel de statut Cadre bénéficie d'un jour de récupération pour chaque jour férié travaillé. »

Les alinéas A et C de l'article 15.2.1 sont supprimés.

L'article 15.2.2 est désormais rédigé comme suit :

« Le personnel qui exerce son activité sur un site soumis à une période de fermeture annuelle l'obligeant à prendre ses congés payés pendant la période de fermeture, bénéficiera d'un jour de récupération par jour férié effectivement travaillé. »

L'article 17.2 est désormais rédigé comme suit :

« Le nombre de jours de fractionnement auquel peut avoir droit un salarié dont le site d'appartenance n'est pas soumis à fermeture annuelle, en application des dispositions légales ou conventionnelles, hormis dans le cas prévu à l'article 15.2.1 où les jours de fractionnement sont inclus dans un forfait, est plafonné à deux jours par an. »

L'article 17.3 est désormais rédigé comme suit :

« Il est alloué aux salariés, dont le site d'appartenance est soumis à une fermeture annuelle, un bonus de deux jours supplémentaires si la totalité du droit à congés (congé principal et cinquième semaine) est pris durant les fermetures . »

1.6. Impact sur le travail à temps partiel

Les modalités d'application du travail à temps partiel dans l'entreprise sont maintenues.

Les salariés à temps partiels se verront proposer la réduction du temps de travail à due proportion lorsque l'équipe ou le groupe de travail auxquels ils appartiennent aura bénéficié de la réduction du temps de travail sous forme d'une baisse hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire.

Le salarié pourra bénéficier, notamment lorsque l'organisation du travail le permet, et sur accord de la direction, du maintien de son horaire contrat à son niveau initial.

Le bénéfice de la réduction du temps de travail lui sera alors accordé par une majoration proportionnelle de sa rémunération sous forme de complément individuel.

1.7. Impact sur les rémunérations de base

Bien qu'entraînant une réduction moyenne du temps de travail de 10%, il est décidé que la mise en place de la réduction du temps de travail se fera sans impact sur la rémunération de base mensuelle des salariés.

En conséquence, un complément individuel spécifique, intitulé « compensation de la RTT », sera institué, de façon à garantir cette rémunération.

Ces compléments évolueront en fonction des évolutions horaires individuelles du salarié (passage à temps partiel, retour à temps complet...)

Par ailleurs, les compléments individuels acquis par les salariés au titre des situations antérieures ne sont pas remis en cause par le présent accord.

Dans un souci d'équilibre des coûts, les partenaires sociaux conviennent dès à présent d'une suspension des augmentations générales collectives de salaires pour les années 2000 et 2001.

Cette modération salariale n'est acceptée que sous réserve que la modération de la hausse des prix se perpétue.

Dans l'hypothèse où l'inflation en France (suivant l'indice INSEE) dépasserait un seuil de 1,2% l'an pour les années 2000 et 2001, la direction s'engage à ouvrir des négociations salariales et discuter d'un rattrapage entre le taux effectif d'inflation et ce seuil de 1,2% l'an.

Les parties signataires conviennent que l'entrée en vigueur de l'accord ne peut pas constituer un obstacle aux négociations à venir après 2001 sur la politique salariale de l'entreprise.

1.8. Impact sur le 13^e mois

En application de l'article 14.1 de l'accord Hors Jeux d'Août 1995, le calcul du 13^e mois ne sera pas affecté, pour les personnes qui le perçoivent, par le présent accord.

Une condition d'ancienneté de douze mois, consécutifs ou non, est instituée au versement du 13^e mois ou de la prime saisonnière.

1.9. Dénonciation de la prime d'activité

L'usage de la prime d'activité, versée à la fin de l'exercice, est expressément dénoncé par le présent accord, en contrepartie de la réduction du temps de travail ainsi instituée.

1.10. Situation de l'encadrement.

L'objectif de l'entreprise est de mettre en place une organisation du travail qui permette des horaires intégrant une durée du travail réduite pour l'encadrement.

Ainsi, les cadres et agents de maîtrise qui encadrent une équipe dont l'horaire a été réduit en application du présent accord suivront l'horaire de leur équipe.

Pour les agents de maîtrise encadrant une équipe avec une amplitude horaire différente de leur horaire de travail, et dont l'horaire de ce fait est susceptible de connaître des dépassements, un avenant de forfait pourra être proposé, intégrant un nombre d'heures excédant l'horaire de référence dans la rémunération.

Ces personnes bénéficieront en contrepartie des dispositions prévues à l'article 2.3 sur l'organisation des services.

Pour les cadres encadrant plusieurs équipes, ou dont le niveau de responsabilité, d'autonomie, et la liberté d'organisation personnelle et professionnelle le justifie, le principe de réduction du temps de travail retenu pourra être sous forme de jours complets de repos. Le décompte de la durée du travail de ces personnes, dont les modalités seront fixées par avenant au contrat de travail à l'initiative de la Direction, se fera en jours. L'activité que devra consacrer ces personnes à la SEAT sera de 217 jours annuels, hors repos hebdomadaires, congés annuels ou conventionnels, jours fériés ou de fractionnement...

Les cadres dirigeants, à savoir les membres du Comité de Direction de la SEAT, le Directeur Exécutif des Cuisines, le Directeur des Jeux, le Directeur d'Exploitation des Jeux Automatiques, et le Directeur des RME sont exclus de l'application dudit accord.

II. Organisation du travail

2.1. Secteurs appliquant la modulation

Les modes d'organisation actuels du travail au sein de la S.E.A.T. aboutissent à une modulation de fait de certains secteurs, généralement liés directement ou indirectement à des fluctuations d'activité liées à la clientèle.

Les présentes dispositions ont pour but de définir les modalités de mise en place et de suivi de ces modulations, qui sont, compte tenu de la spécificité du service à la clientèle, une nécessité.

Cette nécessité doit être compatible dans la mesure du possible avec la vie privée des salariés, et de ce fait, être mieux organisée.

Pour ces secteurs, tels que définis en annexe n°2, la réduction du temps de travail applicable se fera par réduction de la durée quotidienne du travail. La modulation permettra, en s'appliquant, de dégager des périodes de repos en fonction des heures effectuées au-delà de l'horaire de référence.

2.2. Application de la modulation

L'objectif est d'arriver pour ces secteurs à une durée moyenne sur la période de référence, qui sera l'année comptable pour les sites ouverts toute l'année, ou la saison pour les sites ayant une période de fermeture annuelle, qui aboutisse aux horaires définis au point 1.2.

La durée annuelle du travail sera déterminée chaque année en début de période, lors de la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L. 132-27 du Code du Travail. Cette durée annuelle, qui tiendra compte chaque année du nombre de repos hebdomadaires, des congés payés et des jours fériés, qui seront exclus du temps de travail effectif, servira de référence pour mesurer la réduction du temps de travail (cf exemples en annexe 4).

La durée hebdomadaire pourra varier en fonction de l'activité, avec un plafond hebdomadaire de 46 heures, et quotidien de 11h00. Le repos entre deux séances de travail ne pourra pas être inférieur à 11 heures.

En aucun cas la limite supérieure de 46 heures hebdomadaire ne sera effectuée pendant plus de quatre semaines consécutives.

Les heures de l'ensemble des salariés de ces secteurs (CDI ou CDD) excédant la durée hebdomadaire de référence seront comptabilisées chaque jour, de manière transparente, par chaque chef de service, de préférence par émargement.

Elles donneront lieu à récupération, en période de sous activité. Les récupérations viendront en déduction des heures comptabilisées. En fin d'exercice, les heures excédant non récupérées pourront en accord avec le salarié :

- soit donner lieu à récupération lors de l'exercice suivant
- soit donner lieu à paiement en application des règles en vigueur

Un point sera fait en réunion de Comité d'Entreprise en fin d'exercice sur les soldes ainsi constatés, de façon à étudier, le cas échéant, les mesures d'organisation à mettre en œuvre pour en réduire le volume.

La rémunération mensuelle sera établie par référence à la durée hebdomadaire du secteur, de façon à assurer une rémunération mensuelle régulière.

Cette modulation se fait en application des principes fixés par l'accord de branche HCR du 30 avril 1997, auquel les parties se réfèrent pour les points non définis par le présent accord.

Les personnes à temps partiel qui effectuent des heures complémentaires continueront à percevoir chaque mois le paiement de ces heures.

2.3. Organisation des services

L'horaire des services et secteurs non liés à la clientèle, ou pour lesquels une modulation du travail ne se justifie pas eu égard à l'organisation du travail, passera à 38 heures, de préférence par réduction de la durée quotidienne du travail.

La 37^{ème} heure sera attribuée sous forme de six jours annuels, dont trois collectifs, qui seront définis chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'aménagement du temps de travail, et trois jours individuels à prendre en accord avec le chef de service.

Ces jours ne sont pas reportables ni cumulables d'une année sur l'autre.

Pour les secteurs qui fonctionneraient de façon normale ou réduite durant ces fermetures collectives, un jour individuel sera à récupérer par les salariés concernés.

L'acquisition des six jours ainsi définis se fera à raison d'1/2 jour par mois de travail effectif au sens de la législation pour les congés payés.

En cas de départ de l'entreprise, le solde positif sera réglé avec le solde de tout compte ; le solde négatif sera imputé sur les sommes dues au salarié.

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait pas acquis de droit lors d'une fermeture collective, il pourra soit utiliser un jour de congé payé, soit en accord avec son chef de service, discuter de modalités ponctuelles de récupération.

Les secteurs, auxquels les dispositions du présent alinéa s'appliquent, sont définis en annexe n°3.

2.4. Planification du travail

Afin d'apporter au personnel une meilleure gestion de son temps libre, la Direction prend l'engagement qu'une planification des repos hebdomadaires faite à quinzaine et prévisionnelle au mois sera réalisée pour chaque secteur à la mise en place du présent accord.

Les délégués du personnel pourront consulter ces plannings et intervenir auprès de la Direction, notamment dans le cas où l'équité entre salariés d'un même secteur n'aurait pas été respectée.

Cette planification sera affichée dans les secteurs, et ne sera susceptible de modification que dans les limites prévues par les précédents accords d'entreprise.

III. Mise en œuvre de l'ARTT

Afin de garantir une mise en œuvre effective de l'ARTT, des groupes de travail sont constitués dans l'entreprise, selon les métiers les plus représentatifs et dont l'organisation du travail demande le plus de réflexion :

- Restauration
- Hébergement
- Cuisine

Les groupes, pilotés par un Directeur d'Etablissement et la Direction des Ressources Humaines, devront repenser l'organisation de façon à améliorer le fonctionnement de chaque secteur et le rendre compatible avec les nouveaux horaires.

Le rôle de ces groupes sera de réfléchir à ce qui peut être amélioré dans leur métier, dans le fonctionnement de l'entreprise, qui répondrait à la satisfaction du client, du personnel, et de l'équilibre économique de la SEAT. Les propositions d'améliorations feront l'objet d'un examen approfondi en Comité de Direction de la SEAT, en vue de définir une nouvelle organisation du travail compatible avec les nouvelles durées horaires.

Ces groupes se réuniront durant le temps de travail des participants.

L'organisation du travail des autres secteurs sera étudiée avec la hiérarchie et la DRH, en impliquant des membres du personnel des secteurs concernés, de façon à déterminer l'organisation la plus adaptée.

Un groupe de suivi, composé des délégués syndicaux des organisations syndicales signataires et de deux personnes désignées par le Comité d'Entreprise, sera réuni périodiquement pour faire le point sur l'avancement des groupes, durant la période de réflexion sur l'organisation ainsi que durant les douze mois suivant la mise en place de l'accord, afin de traiter les difficultés techniques qui ne manqueront pas d'apparaître.

IV. Impact sur les effectifs

Les éventuelles embauches nécessitées par l'ARTT seront définies à la suite des réflexions en matière d'organisation du travail.

Les embauches devront s'adresser en priorité aux personnes actuellement en contrat à durée déterminée, afin de réduire la précarité de l'emploi, ainsi qu'à des personnes en difficultés sur le plan de l'emploi (chômeurs de longue durée, personnes handicapées, personnes seules demandeurs d'emploi ayant la charge d'au moins un enfant, jeunes de moins de 26 ans, chômeurs âgés de plus de 50 ans), en intégrant le cas échéant des formations spécifiques de qualification ou de remise à niveau.

V. Calendrier

L'objectif affiché par les parties signataires est de mettre en œuvre la réduction du temps de travail au début de l'exercice 1999-2000 (1^{er} novembre 1999), ou au plus tard au 1^{er} janvier 2000.

Pour ce faire, les groupes de travail et les différents services devront étudier leur organisation durant la période d'été.

Un avenant d'application du présent accord sera alors négocié, courant septembre 1999, qui complétera le présent accord en définissant les modalités d'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise.

VI. Indivisibilité de l'accord

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée. Les partenaires sociaux reconnaissent que le présent accord met en place, pour les salariés, un dispositif globalement plus favorable que l'application stricte d'une réduction de salaire proportionnelle à la réduction du temps de travail, et représentera un progrès par rapport aux dispositifs existants dans l'entreprise.

Cet accord complète et modifie les accords d'entreprise SEAT, dont les dispositions non modifiées par le présent accord restent en vigueur, et d'une manière plus générale tous les accords applicables aux salariés de la SEAT sur les points mentionnés dans le présent accord et sous réserve des évolutions législatives, réglementaires et contractuelles à venir.

VII. Dépôt et publicité

Le présent accord devra être soumis au Comité d'Entreprise avant sa mise en application.

En application des dispositions L132.10 et R132.1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, aux soins de la SEAT, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Haute-Savoie et en un exemplaire au secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Thonon.

Fait à Evian les Bains, le 7 juillet 1999.

**Pour la SEAT
Roger MERCIER**

**Pour la FO Hors-Jeux
Marc FAVRE**

**Pour F.O. Jeux de Table
Roger POLI**

**Pour CFE - CGC
Jean-Philippe BENEDETTI**

**Pour CFTC Jeux de Table
Jean-Paul BENEDETTI**

**Avenant N°2 à l'accord d'entreprise
"aménagement et
réduction du temps de travail"
du 7 juillet 1999**

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Société d'Exploitation d'Activités Touristiques désignée ci-après par S.E.A.T., dont le siège social est à EVIAN LES BAINS, Château de Blonay, Quai Baron de Blonay - 74500 – EVIAN LES BAINS

représentée par : Monsieur Didier OBEUF

en sa qualité de Directeur Général de la SEAT

et

Les Syndicats affiliés aux Fédérations représentées par les délégués syndicaux dûment mandatés :

**Pour F.O. Hors-Jeux
Ludovic BAJEUX**

**Pour CFE - CGC
Christian KNAPIK**

**Pour F.O. Jeux de Table
Roger POLI**

Les partenaires sociaux et la Direction (ci-après dénommés « les Parties ») se sont réunis afin d'examiner les modalités d'application des dispositions des avenants 2 et 2 Bis à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants et les implications sur l'Avenant signé le 1^{er} Décembre 2006 à l'Accord d'Entreprise Aménagement et Réduction du Temps de Travail du 7 juillet 1999.

Les avenants 2 et 2 Bis ont été publiés au journal officiel le 29 Mars 2007 et applicables à partir du 1^{er} Avril 2007.

En conséquence, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

1. La durée hebdomadaire du travail (article 3 de l'avenant N°2 de la Convention Collective HCR)

La durée hebdomadaire de référence est maintenue à 39H par semaine, avec une durée légale du travail à 35H.

2. Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures (article 4 de l'avenant N°2 de la CCN)

L'article N°2 de l'avenant à l'accord RTT signé le 1^{er} décembre 2006 est modifié de la façon suivante, à partir du 1^{er} avril 2007 :

Pour les services ayant une durée hebdomadaire > 35H , les heures effectuées entre la 36^{ème} heure et la durée contractuelle sont majorées de 10%.
Ces nouveaux taux seront appliqués à partir de la paie de juillet 2007 et rétroactifs au 1^{er} avril 2007.

2.1. Pour les services soumis à la modulation

2.1.1 Services à 39H

Les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation, tel que définie à l'art. 2.2 de l'accord ARTT du 7 juillet 1999, sont majorées comme suit :

- 120% les 4 premières heures
- 150% au-delà.

Les Parties conviennent que le paiement des heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant sera remplacé par un Repos Compensateur de Remplacement (RCR) équivalent à :

- 120% les 4 premières heures
- 150% au-delà.

2.1.2 Services à 37H

Les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation, tel que défini à l'art. 2.2 de l'accord ARTT du 7 juillet 1999, sont majorées comme suit :

- 110% les 2 premières heures
- 120% les 4 suivantes
- 150% au-delà.

Les Parties conviennent que le paiement des heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant sera remplacé par un Repos Compensateur de Remplacement (RCR) équivalent à :

- 110% les 2 premières heures
- 120% les 4 suivantes
- 150% au-delà.

L'article N°5.1 de l'avenant N°2 à la CCN modifie l'article 2.2 de l'avenant du 1^{er} décembre 2006 de la façon suivante : le RCR doit être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs ou de 52 semaines suivant l'ouverture du droit.

Seuil de déclenchement des heures supplémentaires dans le cadre annuel :

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires dans le cadre annuel applicable au secteur de l'hôtellerie et de la restauration est de 1607 heures, déduction faite des heures déjà indemnisées en cours d'année.

Solde du compteur « modul »

Le solde du compteur « modul » sera arrêté le dernier dimanche de l'année.

Le décompte individuel sera remis à chaque salarié début janvier de chaque année afin qu'il puisse choisir entre le paiement ou le report sur l'exercice suivant de ses heures. Si choix de paiement, il se fera sur la paie de Janvier. En cas de non réponse, les heures seront automatiquement payées.

2.2. Pour les services non soumis à modulation

Seuil de déclenchement des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires se déclenchent au delà de l'horaire contractuel pour le personnel à temps plein. Elles sont calculées chaque semaine du Lundi au Dimanche.

Elles sont majorées comme suit :

- Pour les services à 35H :
 - 110% les 4 premières heures
 - 120% les 4 heures suivantes
 - 150% au-delà.

- pour les services à 37H :
 - 110% les 2 premières heures
 - 120% les 4 suivantes
 - 150% au-delà

Elles sont payées au salarié chaque mois.

4. Temps partiel

L'article 13.1 de l'avenant N°2 de la CCN redéfinit la notion de temps partiel . Ainsi, les contrats dont la durée de travail est supérieure ou égale à 35H sont des contrats à temps plein. Ils suivent donc les modalités de traitement des salariés à temps plein et sont donc soumis à l'accord de modulation .

L'article 13.4 stipule les nouvelles modalités de traitement des heures complémentaires :

les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite du 10^{ème} de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 5%
- au-delà de la durée initialement fixée au contrat sont majorées à 25%

Ces nouveaux taux seront appliqués à partir de la paie de Juillet 2007, rétroactifs au 1^{er} avril 2007.

5. Temps partiel modulé

L'article 4 de l'avenant à l'accord ARTT du 1^{er} décembre 2006 est modifié de la façon suivante :

Les salariés concernés par la mise en place du temps partiel modulé sont les salariés travaillant aux hôtels Ermitage et Royal dans les services hébergement et SPA ayant des contrats à temps partiel en raison des besoins de la clientèle et des nécessités d'organisation dans ces services et les salariés d'autres services qui en feraient la demande.

6. Situation de l'encadrement

L'article 8.1.2 de l'avenant à l'accord RTT du 1^{er} décembre 2006 est modifié de la façon suivante :

L'activité que doit consacrer ces personnes à la S.E.A.T est actuellement de 217 jours par an hors repos hebdomadaires, congés annuels ou conventionnels, jours fériés ou de fractionnement...

9. Dépôt et publicité

En application des dispositions L132.10 et R132.1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, aux soins de la SEAT, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Haute-Savoie et en un exemplaire au secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Thonon.

Fait à Evian les Bains, le

**Pour la SEAT
Didier OBEUF**

**Pour F.O. Hors-Jeux
Ludovic BAJEUX**

**Pour CFE - CGC
Christian KNAPIK**

**Pour F.O. Jeux de Table
Roger POLI**

ANNEXE 6 : DECOMPTE DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES POUR LES CADRES AU FORFAIT

Cas 1 : services à 35 heures ou 37 heures Forfaits 218 jours

Nombre de jour calendaires : 365 jours
Nombre de repos hebdomadaires : 104 jours
Nombre de jours de congés payés : 25 jours
Nombre de jours fériés : 10 jours

Chaque année, le nombre de RTT varie suivant le nombre de jours fériés tombant le samedi ou le dimanche
Exemple : en 2006, 2 jours fériés tombent un samedi ou un dimanche donc
Nombre de jours fériés hors samedi-dimanche : 8 jours

$$104+25+8 = 137$$

$$\text{Nombre de jours ouvrés : } = 365 - 137 = 228$$

Nombre de RTT en 2006 : 10 jours

Cas 2 : services à 39 heures Forfaits 213 jours

Nombre de jour calendaires : 365 jours
Nombre de repos hebdomadaires : 104 jours
Nombre de jours de congés payés : 30 jours
Nombre de jours fériés : 10 jours

Chaque année, le nombre de RTT varie suivant le nombre de jours fériés tombant le samedi ou le dimanche
Exemple : en 2006, 2 jours fériés tombent un samedi ou un dimanche donc
Nombre de jours fériés hors samedi-dimanche : 8 jours

$$104+30+8 = 142$$

$$\text{Nombre de jours ouvrés : } = 365 - 142 = 223$$

Nombre de RTT en 2006 : 10 jours

Révision annexe 2 : Liste des secteurs appliquant la modulation

Sections	Services	Horaire de référence
I 07	Coiffure	37
I08	SPA HR	37
C11	Jeux traditionnels	35
C12	Caisse MAS	35
C13	Sécurité MAS	35
C14	Mécaniciens MAS	35
C20	Pâtisserie Casino	39
C21	Plongeurs	39
C22	Bar Baccara	39
C23	Cuisines	39
C24	Savana	39
C25	Le Liberté	39
C26	Pub au Bureau	39
C27	Orée du Lac	39
C28	Urban	39
C29	Hôtesse Savana	39
C35	Nourriture et log.	39
C39	Réservations Casino	35
C40	Accueil	35
C42	Economat Casino	39
C51	Animation	39
C61	Gouvernantes	39
C64	Maintenance	37
C65	Voituriers – Casino	39
C70	Sécurité Vidéo	37
C71	Dir. Jeux trad.	35
C72	MCD MAS	35
C75	Dir. Restaurant	39
E01	Réception	39
E02	Hébergement	39
E21	Le Gourmandin	39
E22	Birdie	39
E23	Cuisine	39
E26	Téléphone	39
E35	Nourriture et log.	39
E41	Blanchisserie	39
E42	Economat Ermitage	39
E44	Fleuriste	39
E45	Maison 4 Terres	37
E46	Séminaires	39
E51	Services généraux	39
E61	Services généraux	39
E62	Sécurité	39
E64	Maintenance	37
E65	Voiturier	39
E97	Bât. Hameau	39
G01	Réception Golf	39
G03	Exploit. E.M.T.C	37
G05	Exploit. Terrain	37
G21	Châlet Golf	39
G22	Bar Masters	39
G23	Cuisine	39
G35	Nour. Et logements	39
G40	Boutique Golf	39

Révision annexe 2 : Liste des secteurs appliquant la modulation

Sections	Services	Horaire de référence
G64	Jardins Hôtels	37
G66	Maintenance Golf	37
I05	I.M.V	37
I08	SPA	37
M01	Réception EMTC	39
M05	Expl. Terrain EMTC	37
M21	Restaurant Le Noverly	39
M23	Cuisine EMTC	39
M35	Nour. & Logt Personnel EMTC	39
M40	Boutique EMTC	39
M66	Entretien EMTC	39
R01	Réception-conciergerie	39
R02	Hébergement	39
R20	Pâtisserie	39
R21	Café Royal	39
R22	Tony's Bar	39
R23	Cuisines	39
R24	Jardin des Lys	39
R25	Petit déjeuner Véranda	39
R26	Standart	39
R27	Room Service	39
R29	Mini Bar	39
R30	Véranda	39
R31	Café Sud	39
R35	Nourriture et log.	39
R39	Boutique	39
R42	Economat Royal	39
R46	Séminaires	39
R51	Hôtesses animation	39
R52	Club enfant	39
R53	Activités sportives	39
R61	Services généraux	39
R62	Sécurité	37
R64	Maintenance	39
R65	Voituriers HR	39
R70	Gros travaux	35
T64	Maintenances Thermes	35

**Révision annexe 3 : Liste des secteurs
Non soumis à la modulation**

Sections	Services	Horaire de référence
C73	Commercial Casino	37
C74	Direction casino	37
E43	Réservations Individuelles	37
E73	Direction HE	37
R43	Réservations séminaires	37
R73	Direction HR	37
F73	Dir. Escales musicales	37
S57	Edition / Commercial	37
S58	Marketing - Force de vente	37
S59	Rel. Extérieurs pub.	37
S62	Courrier	37
S64	Direct. Qualité Sécurité	37
S73	Direct. Générale	37
S74	Direct. Financière	37
S75	Achats	37
S76	Informatique	37
S77	D.R H	37
S79	Comité d'Entreprise	37
T11	Cure Thermale	35
T12	Remise en forme	35
T13	Maman bébé	35
T14	Club Forme	35
T15	Kiné	35
T16	Restauration / vente	35
T17	Hydrothérapie	35
T56	Marketing	35
T61	Services généraux	35
T73	Direction THERMES	35

CALENDRIER DE MODULATION
ANNEE 2006

HOTELS

JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN		JUILLET		AOÛT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52

Base 37h
22-34 h
24-36 h
35-40 h
37-41 h
41-44 h
42-46 h
47-52 h

semaine basse
semaine normale
semaine haute
masters

GOLF

JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN		JUILLET		AOÛT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52

Base 38h
22-34 h
24-36 h
35-40 h
37-41 h
41-44 h
42-46 h
45-52 h

semaine basse
semaine normale
semaine haute
masters

Restauration CASINO

JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN		JUILLET		AOÛT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52

Base 38h
24-36 h
37-41 h
42-46 h

semaine basse
semaine normale
semaine haute

Avenant à l'accord d'entreprise "aménagement et réduction du temps de travail" du 7 juillet 1999

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Société d'Exploitation d'Activités Touristiques désignée ci-après par S.E.A.T., dont le siège social est à EVIAN LES BAINS, Château de Blonay, Quai Baron de Blonay - 74500 – EVIAN LES BAINS

représentée par : **Monsieur Roger MERCIER**

en sa qualité de Directeur Général de la SEAT

et

Les Syndicats affiliés aux Fédérations représentées par les délégués syndicaux dûment mandatés :

**Pour F.O. Hors-Jeux
Ludovic BAJEUX**

**Pour CFE - CGC
Christian KNAPIK**

**Pour F.O. Jeux de Table
Roger POLI**

Les partenaires sociaux et la Direction (ci-après dénommés « les Parties ») se sont réunis afin d'examiner les modalités d'application des dispositions de l'Accord d'Entreprise Aménagement et Réduction du Temps de Travail du 7 juillet 1999 et d'y apporter par avenant des mises à jour, des modifications et des précisions.

En effet, depuis la signature de cet accord collectif en 1999, différentes réformes et textes législatifs sont entrés en vigueur, entraînant ainsi l'évolution du contexte juridique.

Par ailleurs, alors qu'en 1999 certaines mesures se révélaient adaptées en fonction de la réalité de l'activité et des besoins de l'entreprise eu égard à sa bonne marche générale, les parties constatent aujourd'hui la nécessité de faire évoluer voire de modifier certaines mesures.

En conséquence, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

1. La durée hebdomadaire du travail

Les parties rappellent que la durée hebdomadaire du travail considérée comme équivalente à la durée légale du travail de 35 heures à la S.E.A.T. est différente selon les secteurs d'activité.

Ainsi, la durée hebdomadaire du travail applicable au secteur de l'hôtellerie et de la restauration est de 39 heures, celle applicable au secteur des services, administration, services techniques, et les SPA est de 37 heures, et celle applicable au secteur des thermes/jeux automatiques/jeux de table est de 35 heures.

2. Régime des heures supplémentaires :

2.1. Pour les services soumis à la modulation (cf. annexe 2)

Seuil de déclenchement des heures supplémentaires dans le cadre hebdomadaire :

En application de l'Accord d'Entreprise Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT) du 7 juillet 1999, les heures supplémentaires dans le cadre hebdomadaire se déclenchent au delà de la 46^e heure pour le personnel à temps plein. Elles sont calculées chaque semaine du Lundi au Dimanche.

Les heures supplémentaires sont majorées comme suit :

- 115% les 4 premières heures
- 125% les 4 heures suivantes
- 150% au-delà.

Les Parties conviennent que le paiement des heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant sera remplacé par un Repos Compensateur de Remplacement (RCR) équivalent à :

- 115% les 4 premières heures
- 125% les 4 heures suivantes
- 150% au-delà.

Les Parties rappellent que les règles d'attribution de ce repos, qui peut être pris par journée ou demi-journée, sont définies par la Direction après concertation du ou des salariés concernés en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

Les Parties conviennent que le RCR est pris, notamment en vertu de l'avenant n°1 du 13 juillet 2004 à la convention collective cafés, hôtels et restaurants du 30 avril 1997 (« l'avenant n°1 »), dans un délai maximum de 3 mois ou de 13 semaines suivant l'ouverture du droit.

A l'expiration de ce délai, le solde de ce compteur sera soit payé, soit reporté au choix du salarié.

En application notamment de l'article D. 212-6 du Code du travail, ce repos doit être pris en dehors de la période du 1^{er} juillet au 31 Août et ne peut être accolé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois. Pendant cette période, le délai de 3 mois ou de 13 semaines défini ci-dessus est suspendu et recommence à courir au terme de celle-ci.

Seuil de déclenchement des heures supplémentaires dans le cadre annuel :

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires dans le cadre annuel applicable au secteur de l'hôtellerie et de la restauration est de 1755 heures, celui applicable au secteur des services, administration, services techniques et SPA est de 1665 heures, et celui applicable au secteur des jeux automatiques/jeux de table est de 1607 heures.

Seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire :

Conformément à la loi, et en application de l'Accord ARTT du 7 juillet 1999, les Parties rappellent que le repos compensateur obligatoire se déclenche au-delà de la 46^{ème} heure à hauteur de 50 % pour les heures supplémentaires dans le cadre du contingent, et à hauteur de 100 % pour les heures supplémentaires au-delà du contingent.

Rappel : traitement des heures entre l'horaire contractuel et jusqu'à la 46^{ème} heure :

Pour rappel, les heures entre l'horaire contractuel et jusqu'à la 46^{ème} heure ne constituent pas des heures supplémentaires et sont comptabilisées dans un compteur « modul » qui doit être soldé le dernier dimanche du mois de Décembre de chaque année. Le salarié a alors deux possibilités : soit le paiement, soit le report sur l'exercice suivant.

2.2. Pour les services non soumis à modulation (cf. annexe 3)

Seuil de déclenchement des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires se déclenchent au delà de l'horaire contractuel pour le personnel à temps plein. Elles sont calculées chaque semaine du Lundi au Dimanche.

Elles sont majorées comme suit :

- 115% les 4 premières heures
- 125% les 4 heures suivantes
- 150% au-delà.

Elles sont payées au salarié chaque mois.

Exceptions : pour les services suivants, le paiement des heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant sera remplacé par un RCR et suit le même régime que stipulé dans l'article 2.1 :

- réservations individuelle
- réservations séminaires
- informatique.

3. Programme indicatif de la modulation (annexe N°5)

Les parties conviennent d'établir chaque année un programme de modulation propre à chacune des trois Activités de la SEAT, c'est à dire : hôtels, casino et golf.

En raison de la réalité des activités, ces trois calendriers offrent un repérage global de périodes hautes/basses et moyennes dans l'année, ainsi que des fourchettes de durée de travail hebdomadaire pendant ces périodes, dans le respect des durées maximales du travail et sans préjudice du déclenchement hebdomadaire des heures supplémentaires en cas de dépassement du seuil conventionnel fixé à 46 heures en application de l'Accord ARTT du 7 juillet 1999.

Ces calendriers seront présentés chaque début d'année avant leur mise en œuvre en Comité d'entreprise.

4. Temps partiel modulé

Conformément à l'Article 2.3 de l'avenant n°1 dont les dispositions sont d'application directe, les Parties conviennent de recourir au temps partiel modulé sur l'année selon les dispositions prévues à cet article 2.3.

Les salariés concernés par la mise en place du temps partiel modulé sont les salariés travaillant aux hôtels Ermitage et Royal dans les services hébergement et SPA ayant des contrats à temps partiel en raison des besoins de la clientèle et des nécessités d'organisation dans ces services.

En conséquence, le temps partiel modulé retenu permettra de faire varier la durée du travail mensuelle stipulée au contrat de travail de ces salariés à temps partiel de +/- 10% de la durée de travail contractuelle, sans toutefois que la durée du travail du salarié soit portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail en vertu de l'article L. 212-4-6 du Code du travail :

Exemple : un salarié à temps partiel à 30H hebdomadaire peut faire varier sa durée hebdomadaire de 3H, soit au minimum de 27H et au maximum de 33H.

Ces heures alimenteront un compteur d'heures à récupérer. Ce compteur devra être soldé obligatoirement au dernier dimanche de l'année.

5. 13° mois/ prime de saison

La condition d'ancienneté ouvrant droit au 13° mois ou à la prime saisonnière est ramenée de 12 mois à **9 mois** consécutifs ou non. Le 13° mois/ prime de saison est proratisé en fonction du temps de travail effectif sur la période de référence.

6. Ancienneté

Tout ancien salarié de la S.E.A.T. réembauché ultérieurement bénéficiera de la reprise de l'ancienneté de son précédent contrat conclu avec la S.E.A.T. à condition que l'interruption entre les deux contrats (date de sortie du précédent contrat et date d'entrée du nouveau contrat) n'excède pas 8 mois.

7. Pause

L'alinéa 2 de l'article 22 de l'Accord d'entreprise pour le personnel du Hors Jeux du 22 août 1995 est désormais rédigé comme suit :

Le temps accordé pour les repas est fixé comme suit :

- petit déjeuner : 20 minutes
- repas principaux : 30 minutes minimum

8. Situation de l'encadrement :

L'article 1.10 de l'Accord ARTT du 7 juillet 1999 est désormais modifié par les dispositions suivantes conformément à la loi et à l'avenant n°1 :

8.1 Décompte du temps de travail

8.1.1 Concernant les cadres *dirigeants* (cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont également habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement) : à savoir les membres du Comité de Direction, Directeur d'exploitation de l'Hôtel Ermitage, Directeur d'Exploitation de l'Hôtel Royal, Directeur de la Qualité et de la Sécurité, Directeur des Achats, Directeur des Spas

Compte tenu de l'autonomie et des responsabilités qui leur sont confiées ainsi que du niveau de leur rémunération, ces cadres dirigeants exercent leurs attributions en toute indépendance en ce qui concerne l'organisation de leur emploi du temps. A ce titre, ils ne sont pas assujettis à la législation relative à la durée du travail et en particulier au présent accord.

8.1.2 Concernant les cadres *autonomes* (cadres qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps : à savoir l'ensemble des managers de la SEAT hors ceux définis à l'article 8.1.1)

Le décompte de leur durée de travail se fait en jours.

L'activité que doit consacrer ces personnes à la S.E.A.T est actuellement de 218 jours par an hors repos hebdomadaires, congés annuels ou conventionnels, jours fériés ou de fractionnement...

Conformément à l'article 11 de l'avenant n°1, les parties rappellent que l'activité que devra consacrer les cadres autonomes relevant de la convention collective cafés, hôtels et restaurants du 30 avril 1997 sera de 213 jours par an pour les services à 39 heures à compter du 1^{er} juin 2006, et de 213 jours par an pour les services à 35 ou 37 heures à compter du 1^{er} juin 2007,

hors repos hebdomadaires, congés annuels ou conventionnels, jours fériés ou de fractionnement...

Les cadres autonomes bénéficient de jours de réduction du temps de travail définis chaque année selon le mode de calcul défini en annexe n°6 à partir d'exemples.

8.2 Heures de nuit pour les MCD (Membres de Comité de Direction) du Casino

Les Parties rappellent que, conformément à l'article 16 de l'avenant n°1, les heures de nuit se calculent de 22H à 7H, et que le travailleur de nuit est celui qui accomplit pendant cette période de nuit :

- soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien ;
- soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage « horaire de nuit » pour les établissements permanents sur l'année civile ;
- soit sur une période d'un trimestre civil : 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

Pour les Membres de Comité de Direction (MCD) du Casino, un suivi sera fait annuellement par rapport à leur shift afin d'évaluer leur droit à repos au titre du travail de nuit, conformément à la réunion annuelle relative à la négociation de l'aménagement du temps de travail des rémunérations du 10 février 2006.

9. Dépôt et publicité

En application des dispositions L132.10 et R132.1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, aux soins de la SEAT, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Haute-Savoie et en un exemplaire au secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Thonon.

Fait à Evian les Bains, le.

**Pour la SEAT
Roger MERCIER**

**Pour F.O. Hors-Jeux
Ludovic BAJEUX**

**Pour CFE - CGC
Christian KNAPIK**

**Pour F.O. Jeux de Table
Roger POLI**

**AVENANT D'INTERPRETATION DE L'ACCORD
D'ENTREPRISE HORS JEUX DU 22 AOUT 1995
ET DE L'ACCORD REDUCTION DU TEMPS DE
TRAVAIL DU 7 AOUT 1999**

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Société d'Exploitation d'Activités Touristiques désignée ci-après par S.E.A.T., dont le siège social est à EVIAN LES BAINS, Château de Blonay, Quai Baron de Blonay - 74500 – EVIAN LES BAINS

représentée par : **Monsieur Jean-Sébastien BLANC**

et

Les Syndicats affiliés aux Fédérations représentées par les délégués syndicaux dûment mandatés :

**Pour F.O. Hors-Jeux
Marc FAVRE**

I. - Principes

L'application de l'article 15-2-1 de l'Accord d'Entreprise Hors-Jeux du 22 août 1995, modifié par l'accord ARTT du 7 juillet 1999, rencontre des difficultés d'interprétation du fait, notamment, des contraintes techniques issues du système de paye en vigueur à la SEAT.

Le présent avenant a pour but :

- De définir les règles techniques applicables
- De régulariser les écarts constatés

II. - Règles applicables

Le personnel travaillant sur un site non soumis à une période de fermeture annuelle, et dont les repos hebdomadaires ne sont pas à périodicité fixe, bénéficie d'un forfait annuel de dix jours de repos payés à titre de compensation des jours fériés susceptibles d'être travaillés, ainsi que des jours de fractionnement, au cours de l'année de référence.

Le 1^{er} mai bénéficie d'un traitement spécifique :

- paiement majoré en cas de travail le 1^{er} mai,
- attribution d'un repos payé supplémentaire en cas de prise du 1^{er} mai.

III. - Modalités d'application

- A. Ce forfait s'entend indépendamment du positionnement dans la semaine des jours fériés
- B. Compte tenu du système Pacha, qui attribue systématiquement un repos payé par jour férié et le déduit systématiquement lorsque celui-ci tombe un samedi ou un dimanche, le personnel concerné par la règle du forfait bénéficiera sous forme de régularisation d'un jour de repos lorsqu'un jour férié tombera sur un samedi ou un dimanche
- C. Lors de la réunion annuelle prévue à l'article L 132-27 du Code du Travail, seront définis :
- Le nombre de repos hebdomadaires mensuel et annuel,
 - Le nombre de repos à attribuer en régularisation au titre du point III.B

IV.- Adaptation du forfait

Le forfait « 10 jours fériés » sera désormais attribué sur l'année civile, modifiée pour tenir compte des règles de paye (25/12/N – 24/12/N+1).

Il sera donc attribué un jour par mois durant les 10 premiers mois de l'année, compte non tenu de l'éventuelle régularisation citée au point III.C. à compter de janvier 2001.

V. - Régularisation exercice 2000

- A.** Deux jours sont à régulariser au titre de l'exercice 2000 (25/11/99 – 24/12/2000) :
- Le 25/12/99 (samedi)
 - Le 11/11/2000 (samedi)
- B.** Suite à un paramétrage inadapté :
1. Cinq jours de repos payés ont été crédités par erreur aux membres du personnel concerné par le forfait jours fériés, ayant travaillé le 1^{er} mai, et ayant bénéficié de la majoration.
 2. Quatre jours de repos payés ont été crédités par erreur aux membres du personnel concerné par le forfait jours fériés, n'ayant pas travaillé le 1^{er} mai.
- C.** Il sera donc retenu :
1. Quatre jours de repos sur les compteurs du personnel ayant travaillé le 1^{er} mai, et ayant bénéficié de la majoration, correspondant aux cinq jours moins le crédit du 11/11/2000.
 2. Trois jours de repos sur les compteurs du personnel n'ayant pas travaillé le 1^{er} mai, correspondant aux quatre jours moins le crédit du 11/11/2000,

Cette régularisation se fera sur les états établis avec la paye d'octobre 2000.

- D.** Une information destinée aux intéressés validée par les signataires, sera remise avec la paie d'octobre 2000
- E.** Aucun reliquat n'est à régulariser au titre de l'exercice 1999, suite aux trois jours crédités à cet effet, au premier trimestre 2000

VII. Dépôt et publicité

Le présent accord devra être soumis au Comité d'Entreprise avant sa mise en application.

En application des dispositions L132.10 et R132.1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, aux soins de la SEAT, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Haute-Savoie et en un exemplaire au secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Thonon.

Fait à Evian les Bains, le 30 septembre 2000

Pour la SEAT
Jean-Sébastien BLANC

Pour la FO Hors-Jeux
Marc FAVRE

Avenant à l'accord d'entreprise "aménagement et réduction du temps de travail" du 7 juillet 1999

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Société d'Exploitation d'Activités Touristiques désignée ci-après par S.E.A.T., dont le siège social est à EVIAN LES BAINS, Château de Blonay, Quai Baron de Blonay - 74500 – EVIAN LES BAINS

représentée par : **Monsieur Roger MERCIER**
en sa qualité de Directeur Général de la SEAT

et

Les Syndicats affiliés aux Fédérations représentées par les délégués syndicaux dûment mandatés :

Pour F.O. Hors-Jeux
Marc FAVRE

Pour CFE - CGC
Jean-Philippe BENED

Pour F.O. Jeux de Table
Roger POLI

Pour CFTC Jeux de Table
Jean-Paul BENEDETTI

Conformément aux dispositions de l'Accord d'Entreprise Aménagement et Réduction du Temps de Travail du 7 juillet 1999, les partenaires sociaux ont examiné l'avancement de la réduction du temps de travail dans le cadre d'une réunion de la Commission de suivi en date du 20 décembre 1999, et ont conclu le présent avenant d'application de l'accord susvisé.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

I. MISE EN OEUVRE

L'ensemble des secteurs de l'entreprise a engagé une réflexion sur l'organisation, en impliquant tout ou partie des collaborateurs visant à mettre en place des horaires de travail conformes à l'Accord.

Ces horaires feront l'objet d'un affichage conformément à la législation, dès le début de l'année ou à défaut la réouverture des établissements.

En application de l'article 1.6. "Impact sur le travail à temps partiel", les salariés à temps partiel des secteurs Hébergement de l'hôtel Royal et de l'hôtel Ermitage bénéficieront de la réduction du temps de travail sous forme d'une majoration proportionnelle de leur rémunération et non sous forme d'une réduction de la durée de leur travail.

Ces dispositions concernent à la date d'application de l'accord les secteurs E 40, R40, E61, E02, R 02, R. 61, et S80 (St Andéol).

En cas de changement de secteur, les personnes se verront appliquer les règles relatives au temps de travail du nouveau secteur.

II. IMPACT SUR L'EMPLOI

La mise en place de l'accord entraîne la création ou la sauvegarde de six emplois permanents, selon la liste suivante:

- C 25 : embauche en contrat à durée indéterminée d'un chef de partie
- E 23 : embauche en contrat à durée indéterminée d'un commis.
- R 21 : embauche en contrat à durée indéterminée d'un chef de rang.
- R 23 : embauche en contrat à durée indéterminée d'un premier commis.
- R 02 : embauche en contrat à durée indéterminée d'une femme de chambre.
- C 23 : reclassement d'un chef de partie suite à la fermeture de la Toque Royale.

Les embauches seront réalisées à la date du 1^{er} février 2000.

L'impact sur l'emploi saisonnier a fait l'objet d'une estimation prévisionnelle par la Direction, estimation dont le volume sera précisé en fonction de l'activité constatée et des organisations définitivement mises en place.

III. POINTS DIVERS

- A titre d'information, la Direction précise que la liste des personnes concernées par un décompte de la durée du travail en jour se compose à la date d'application de l'accord de douze cadres pour lesquels un avenant au contrat de travail sera rédigé, rappelant les limites quotidiennes et hebdomadaires en matière de durée du travail.
- La loi du 15 décembre 1999 a réintroduit le contrat de travail intermittent, abrogé par la loi quinquennale de décembre 1993 et supprimé le temps partiel annualisé. Les partenaires sociaux prennent acte de ce fait que les dispositions de l'accord d'entreprise définissant pour la SEAT les modalités du travail intermittent, conclu en date du 10 décembre 1992, reprennent désormais application après sa mise à jour en janvier 2000.
- Les usages et pratiques en matière de repas et de temps d'habillage/déshabillage, ne sont pas remis en cause :
 - En cas de temps partiel, les avantages en nature repas sont calculés par rapport au nouvel horaire du service
 - La définition du temps de travail effectif retenue à l'article 1.3. de l'accord du 7 juillet 1999 n'inclut pas les éventuels temps d'habillage et de déshabillage, pour les salariés dont le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, ou le règlement intérieur, et dont l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail. La contrepartie est constituée par la compensation intégrale du salaire prévue par les articles 1.7 et 1.8 de l'accord du 7 juillet 1999. Cette disposition ne remet pas en cause le principe de mise à disposition au personnel de vestiaires et locaux sociaux destinés à permettre au personnel de se changer sur les lieux de travail.

VI. DEPOT ET PUBLICITE

En application des dispositions L132.10 et R132.1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, aux soins de la SEAT, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Haute-Savoie et en un exemplaire au secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Thonon.

Fait à Evian les Bains, le 28 janvier 2000.

Pour la SEAT
Roger MERCIER

Pour F.O. Hors-Jeux
Marc FAVRE

Pour CFE - CGC
Jean-Philippe BENEDETTI

Pour F.O. Jeux de Table
Roger POLI

Pour CFTC Jeux de Table
Jean-Paul BENEDETTI