



## ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- La société Momentum Services Ltd, S.A.R.L. membre de la CEE, enregistrée au registre du commerce de Paris sous le numéro RCS Paris B 431 689 439, représentée par Eric DELAROUÉ, son Directeur Général,

D'une part,

ET

- le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Vincent THUAL,
- le syndicat CFE/CGC, représenté par Monsieur Philippe BEAUVALLET,
- le syndicat FO, représenté par Monsieur Frédéric RAT,
- le syndicat CGT, représenté par Monsieur Vincent BOUDIER,

D'autre part,

ED 3P VB T. ✓ RF

### **Momentum Services Ltd.**

Waterloo International Terminal London SE1 7LT T +44 (0)20 7904 9792 F +44 (0)20 7904 9823  
Frankrijkstraat Rue de France 52-54 B-1060 Brussel Bruxelles T +32 (0)2 556 0624 F +32 (0) 556 0639  
116 Rue de Maubeuge 75010 Paris T. +33 (0)1 44 53 75 55 F +33 (0)1 42 85 49 44



Registered Office: Parklands Court, 24 Parklands, Birmingham Great Park, Rubery, Birmingham B45 9PZ  
Registered in England No: 3874110 Registered in France No. B431689439 Registered in Belgium No. 642099

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.131-1 et suivants du livre I du Code du travail.

PREAMBULE :

Le présent accord a pour objectif d'aménager les dispositions du décret n°2003-849 du 4 septembre 2003 relatif aux modalités d'application du Code du travail concernant la durée du travail du personnel des entreprises assurant la restauration dans les trains et d'en adapter les dispositions aux spécificités de l'activité de la société Momentum Services Ltd.

Il est expressément convenu que la société Momentum Services Ltd appliquera l'intégralité des dispositions du décret n°2003-849 du 4 septembre 2003, sous réserve des aménagements et précisions apportés par les articles suivants du présent accord.

Les dispositions arrêtées par le présent accord sont à valoir sur toutes celles traitant des mêmes sujets qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, actuelles ou futures.

|   |
|---|
| TITRE I : Dispositions applicables au personnel roulant |
|---|

ARTICLE 1 : COMPTABILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions du décret n° 2003-849, le temps de travail est désormais **annualisé** depuis le 14 juin 2004. Ainsi, la durée annuelle du travail pour l'ensemble des salariés de la société sera de 1607 heures (hors congés payés) pour un salarié à temps complet présent sur l'année complète, et au prorata pour un salarié à temps partiel ou arrivé en cours d'année.

En raison de la mise en place d'une journée de solidarité pour les personnes âgées, le jour férié du lundi de Pentecôte est supprimé et la durée annuelle sera donc pour l'année 2005 de 1607 heures, sous réserve de l'évolution des dispositions légales.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures.

En outre, conformément aux dispositions du décret, la durée moyenne du travail sur l'année doit être de 140 heures par période de 28 jours, hors retards éventuels des trains.

Dès lors, il est convenu que les heures qui dépassent la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur cette période de 28 jours seront traitées en heures supplémentaires, à l'exception de celles précédemment majorées pour dépassement du plafond hebdomadaire. Ces heures seront traitées de la façon suivante : payées à 125% pour les heures effectuées entre la 140<sup>ème</sup> heure et la 172<sup>ème</sup> heure et payées à 150% pour les heures effectuées à partir de la 173<sup>ème</sup> heure.

E) RP vs T. ✓ RP

Ces heures seront traitées sur la paie du mois suivant la fin du roulement au cours duquel elles ont été réalisées. Ces heures seront défalquées du nombre total d'heures supplémentaires en fin d'année, afin de ne pas faire l'objet d'une double majoration mais seront prises en compte dans le contingent annuel d'heures supplémentaires de 220 heures.

Un décompte individuel sera également effectué en fin d'année civile et toute heure réellement effectuée au-delà de 1607 heures (pour une année pleine, un calcul étant effectué au prorata pour la première année d'application du décret) sera traitée en heure supplémentaire et rémunérée à 125% sur le bulletin de paie du mois de janvier de l'année suivante, après déduction des heures déjà réglées.

Conformément aux dispositions du décret, certains roulements pourront être « graphiqués » à 152 heures, dans le cadre des semaines à forte activité déterminées avec le Comité de travail.

Conformément aux dispositions du décret, la durée maximale du travail effectif en 5 jours ou entre 2 repos ne peut excéder 42 heures de travail effectif. En cas de dépassement de ces 42 heures, dû à un problème d'exploitation, ces heures seront traitées en heures supplémentaires immédiatement (rémunérées à 125%), sur le salaire du mois suivant. Ces heures seront défalquées du nombre total d'heures supplémentaires, afin de ne pas faire l'objet d'une double majoration.

## ARTICLE 2 : TRAITEMENT DES RETARDS ET PROBLEMES D'EXPLOITATION

Les retards des trains seront pris en compte directement dans l'amplitude de la journée. La grille des repos en annexe du décret reste donc applicable.

1. En cas de suppression d'un repos suite à un retard (cas dit de la « FS »), ce repos devra être restitué dès le 1<sup>er</sup> jour travaillé suivant si possible, sans prime, et au plus tard dans les 14 jours qui suivent son acquisition (hors CP, JF, MA etc...). Dans ce second cas, la Direction devra alors respecter un préavis de 1 jour franc auprès de l'agent pour la pose de ce repos. Le repos ainsi reporté ouvre droit à une prime de 8,38 euros bruts. A l'issue de ces 14 jours, les « repos dus », deviennent au crédit du salarié.
2. En cas de retard modifiant l'amplitude de la journée de travail, il est possible que cette nouvelle amplitude ouvre droit à un repos, conformément aux dispositions de la grille en annexe du décret. Dans ce cas, le repos est posé dès le lendemain et comptabilisé à 0 heure. Sinon, les règles édictées ci-dessus s'appliquent.
3. Il est possible également qu'un retard entraîne un repiquage imprévu, dû à des problèmes d'exploitation (retards de trains, grève de l'avitailleur, transbordement, suppression de train...). Dans ce cas, la grille des repos en annexe s'applique ainsi que les dispositions prévues ci-dessus.

Ces « repos dus » seront comptabilisés à 0 heure dans le décompte mensuel et annuel. La direction ne planifiera pas d'activité supplémentaire pour compenser les temps de repos correspondant aux « repos dus ». Ces temps de repos ne seront donc pas récupérés par la direction.

ED 3P VB T.VRF

### ARTICLE 3 : MODIFICATIONS DE PLANNING

Toute modification de planning demandée par la Direction (donc hors cas de problème d'exploitation sur la journée en cours) est soumise à l'accord du salarié concerné.

Conformément aux dispositions du décret, les plannings affichés peuvent être modifiés dans les conditions déterminées ci-après :

Les modifications de planning effectuées, à la demande de la direction, donneront droit au versement d'une prime de 3 € bruts en cas de changement d'une position first à une position bar. Cette modification de position n'ouvre pas droit au versement de la prime de 10 € prévue dans les conditions exposées ci-dessous.

Les modifications de planning à la demande de la Direction, liées à un problème interne à l'entreprise et qui ne fait pas suite à un problème d'exploitation sur la journée en cours, et qui fait rentrer l'agent à domicile plus tard, donnera droit à une prime de 10 euros bruts pour chaque heure travaillée en plus (chaque heure commencée est due), nonobstant l'application du régime des heures supplémentaires s'il y a lieu.

Ex : Fin de service prévue à 21h17. Fin de service réalisée : 21h45 ➔ 1 heure = 10 €

Fin de service prévue à 21h17. Fin de service réalisée : 22h25 ➔ 2 heures = 20 €

Les changements demandés par l'entreprise faisant revenir les agents plus tôt à domicile n'ouvrent droit à aucune contrepartie. En revanche, les taxis prévus initialement seront maintenus ainsi que la prise en charge des frais kilométriques.

En cas de modification de planning à la demande de la Direction engendrant la suppression d'un repos, un repos sera restitué immédiatement par C&D, à 0 heure et une prime de 30 euros bruts sera versée au salarié concerné.

En outre, en cas de non respect des 2 jours de repos à la suite de 5 jours de travail, comme prévu par le décret, une journée de repos sera restituée dans les mêmes conditions qu'à l'article 2 « Traitement des retards et problèmes d'exploitation ». Ce repos apparaît ailleurs sur le planning en « Repos dus ». En revanche, la prime (dite prime de Repos modifié) versée pour le report de ce repos sera de 30 euros bruts.

### ARTICLE 4 : DEROGATIONS ENTRE AGENTS

Afin d'accorder une plus grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail des équipages, le système des dérogations est maintenu, sous réserve des dispositions impératives du décret et des règles en vigueur relatives notamment aux heures supplémentaires.

### ARTICLE 5 : JOURS FERIES (JF) ET REPOS JOURS FERIES (RJF)

Chaque jour férié (JF), travaillé ou non, est récupéré, à l'exception des JF sans activité (ex : 25 décembre). En outre, chaque salarié pourra acquérir un certain nombre de « repos jours fériés » (RJF).

ED BP VBT-VRF

L'acquisition des « repos jours fériés » s'effectuera du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante, à raison de 0,66 jour ou 0,6 jour par jour férié récupéré, arrondi au plus proche, selon que la période d'acquisition comptera respectivement 9 ou 10 jours fériés.

Toute absence sur un jour férié, à l'exception des CP, RF, « repos dû » et RTT fait perdre le droit à l'acquisition au jour férié comme au « repos jours férié », sauf disposition légale contraire.

Les « repos jours fériés » seront posés pour la moitié d'entre eux comme des « jours fériés » (appelés RJF) et pour l'autre moitié, comme des « repos dus » (appelés « Repos dû bonus » : DUB).

| Nombre de « repos jours fériés » acquis | RJF | DUB |
|---|-----|-----|
| 6                                       | 3   | 3   |
| 5                                       | 2   | 3   |
| 4                                       | 2   | 2   |
| 3                                       | 1   | 2   |
| 2                                       | 1   | 1   |
| 1                                       | 0   | 1   |

Les salariés à temps partiel acquièrent les « repos jours fériés » au prorata de leur temps de travail. A titre d'exemple, un salarié à mi-temps acquiert 0,33 jour ou 0,3 jour par jour férié récupéré, selon les mêmes règles d'arrondi que pour les temps complets.

Les « repos dû bonus » pourront être posés indistinctement sur la période des congés d'été ou d'hiver.

En contrepartie, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise s'engagent à ne pas revenir sur les modifications de planning effectuées depuis l'entrée en vigueur du décret du 4 septembre 2003 jusqu'au 31 décembre 2004.

#### ARTICLE 6 : PERIODES DE RESERVE

Conformément aux dispositions du décret, un pôle permanent de réserves de 28 jours pourra être mis en place, en fonction des besoins de la société. Une prime de 150 euros bruts par roulement sera versée en contrepartie aux membres de ce pôle permanent.

#### ARTICLE 7 : REPIQUAGE

Les repiquages ne pourront être graphiqués qu'avec l'accord du comité de travail et après information et consultation du CHSCT.

En cas de repiquage imprévu, dû à des problèmes d'exploitation, voir article 2 « Traitement des retards et problèmes d'exploitation ».

ED BP VB TV RP

#### ARTICLE 8 : HEURES DE NUIT

La société Momentum Services Ltd est soumise aux dispositions relatives aux heures de nuit, conformément aux dispositions de l'article 7 du décret.

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est donc considéré comme travail de nuit. Un décompte hebdomadaire (du lundi au dimanche) des heures de travail effectuées la nuit sera réalisé, à la minute près. En fin de mois, un cumul de ces décomptes hebdomadaires sera réalisé, arrondi cette fois à l'heure complète supérieure.

Ces heures feront l'objet des compensations financières suivantes : 1,30 € brut par heure effectuée la nuit.

#### ARTICLE 9 : TEMPS PARTIELS

Les salariés à temps partiel sont soumis aux mêmes dispositions que les salariés à temps complet, au prorata de leur temps de travail.

Les salariés à temps partiel sont exclus du fonctionnement des cycles de travail applicable aux salariés à temps plein. Le temps de travail est organisé en mois calendaire, avec définition individuelle pour chacun des salariés concernés des périodes d'activité et d'inactivité.

#### ARTICLE 10 : MATERNITE, MALADIE ET AUTRES ABSENCES

Les femmes enceintes seront détachées des services à bord pour être affectées jusqu'à leur départ en congé maternité sur un poste sédentaire, dans la limite des postes disponibles.

Les horaires de bureau des femmes enceintes seront les suivants :

|      | Sans roulement   | Avec roulement   |
|------|--|--|
| 100% | 9h00 – 17h00 (4 jours / semaine)<br>avec 1 heure pour déjeuner | 9h00 – 17h00 (16 jours / 28 jours)<br>avec 1 heure pour déjeuner |
| 75%  | 9h00 – 17h00 (3 jours / semaine)<br>avec 1 heure pour déjeuner | 9h00 – 17h00 (12 jours / 28 jours)<br>avec 1 heure pour déjeuner |
| 50%  | 9h00 – 17h00 (2 jours / semaine)<br>avec 1 heure pour déjeuner | 9h00 – 17h00 (8 jours / 28 jours)<br>avec 1 heure pour déjeuner  |

En cas de maladie, le salaire sera maintenu dans les limites des dispositions conventionnelles.

Pour toutes les périodes non travaillées (AI/AC), les retenues de salaire correspondant à ces périodes seront déterminées sur la base du nombre d'heures que l'employé aurait du réaliser.

ED BP VB T. ✓ RB

## TITRE II : Dispositions applicables au personnel sédentaire

Le personnel sédentaire est défini comme le personnel dont l'activité principale n'est pas effectuée directement à bord des trains.

Pour le personnel sédentaire, le jour férié supprimé en raison de la journée de solidarité pour les personnes âgées sera le lundi de Pentecôte.

### ARTICLE 1 : ASTREINTES

Une présence minimale dans le service C&D devra obligatoirement être assurée en dehors des périodes de fermeture de l'entreprise.

Les samedi, dimanche et jours fériés où l'activité continue, un cadre doit être désigné comme astreinte.

L'astreinte peut être effectuée sur place ou par téléphone pour les personnes qui ne sont pas en roulement, avec l'accord de la direction. En cas d'astreinte téléphonique, la personne doit être en mesure d'arriver dans les locaux dans les meilleurs délais.

Si l'astreinte en présence dans les locaux est faite sur un jour de repos, celui-ci sera récupéré au choix du cadre, avec l'accord de la direction.

Un planning tournant sera effectué entre le personnel concerné pour assurer cette astreinte.

### ARTICLE 2 : POSE DES JOURNEES DE RTT

Les salariés sédentaires à temps complet, qui ne sont pas en roulement bénéficient de 22 journées de RTT. Ils doivent impérativement poser au minimum une journée de RTT par mois. Les journées restantes (10), peuvent être posées soit par tranches de 5 jours, soit séparément, au choix du salarié, mais sous réserve de l'acceptation par le Responsable hiérarchique.

Les 12 jours « fixes » doivent être posés au mois de novembre de l'année précédant la prise, pour toute l'année et validés par le Responsable hiérarchique.

En cas de prise anticipée de ces RTT et de départ de l'entreprise, ils seront récupérés sur le solde de tout compte.

Les RTT non pris en fin d'année (à l'exception de ceux refusés par la Direction) seront perdus.

### ARTICLE 3 : CREWING & DISPATCH ET CATERING & SUPPLY

Le personnel du C&D et du C&S travaillant en roulement est soumis aux dispositions prévues par le décret du 4 septembre 2003 relatives au personnel logistique.

ED BP VB .T.V  
RF

Les repos jours fériés acquis en totalité (6) seront posés pour quatre d'entre eux comme des « repos dus », les deux restants étant posés comme des « jours fériés ». Ces repos jours fériés seront posés en accord avec le responsable du service concerné.

#### ARTICLE 4 : DOBSM

Les Responsables Restaurations (DOBSM) effectuent des roulements de 28 jours comportant au minimum 10 jours de repos et bénéficient de 8 jours de RTT sur l'année.

Une journée de RTT au minimum doit être posée tous les deux mois, avec l'accord du Responsable hiérarchique.

Les DOBSM sont considérés comme cadres au forfait, conformément aux dispositions du décret.

Les repos jours fériés acquis en totalité (6) seront posés pour quatre d'entre eux comme des « repos dus », les deux restants étant posés comme des « jours fériés ». Ces repos jours fériés seront posés en accord avec le responsable du service concerné.

### TITRE III : Dispositions applicables aux représentants du personnel

#### ARTICLE 1 – MODIFICATIONS DE PLANNING DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les modifications de planning liées à la tenue d'une réunion avec les représentants du personnel, à l'initiative de ceux-ci, sont exclues du régime des modifications de planning et n'ouvre droit à aucune contrepartie (hormis la récupération du jour de repos le cas échéant).

Les réunions exceptionnelles, à l'initiative de la direction, qui entraîneront une modification de planning, ouvriront droit en revanche au versement d'une prime de 30 euros bruts en cas de suppression d'un jour de repos en plus de la restitution de ce repos, immédiatement au crédit du représentant.

#### ARTICLE 2 : DISPENSES DE SERVICE DU COMITE DE TRAVAIL

Les membres du Comité de travail seront dispensés d'activité le jour qui précède la réunion dudit Comité. Cette dispense d'activité sera planifiée et considérée comme une DA.

Les membres du Comité pourront également demander, par écrit, à bénéficier du second jour de dispense d'activité prévu par le décret, dans les 2 jours qui suivent la communication par la Direction des documents nécessaires au bon déroulement de la réunion.

Cette dispense d'activité sera considérée comme une DA. Les changements induits par la pose de cette seconde journée de dispense d'activité ne sont pas considérés comme des « modifications de planning ».

ED 3P VB T.V  
RF 8



## TITRE IV : Dispositions générales

### ARTICLE 1 : MODIFICATION DE L'ACCORD

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte de la présente convention et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

### ARTICLE 2 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace les dispositions originales de l'« accord 35 heures » signé le 28 novembre 2002. Le présent accord entrera donc en vigueur 3 mois après la signature de l'accord.

### ARTICLE 3 : DENONCIATION DE L'ACCORD

L'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

### ARTICLE 4 : DEPOT LEGAL


Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail des Transports de Paris et du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 octobre 2005

**Pour l'entreprise,**



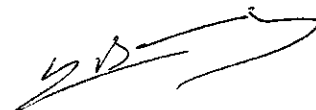
**Pour FO,**



**Pour la CFDT,**



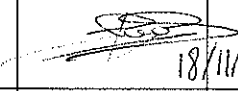
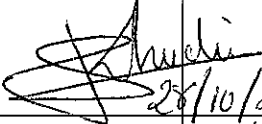
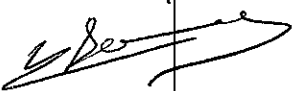
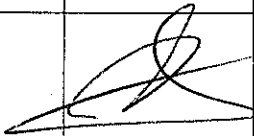
**Pour la CGT,**



**Pour la CGC,**



**Notification de l'accord d'entreprise signé le 19/10/2005  
relatif à l'aménagement du temps de travail**

|                     |                               |  |                                   |
|---------------------|-------------------------------|--|-----------------------------------|
| Vincent THUAL (DS)  | Représentant syndical CFDT    |   | 18/11/05 à Paris Nanterre         |
| Nora KHADIR         | Représentant syndical CFTC    |   | 26/10/2005<br>14/11/2005          |
| Vincent BOUDIER     | Représentant syndical CGT     |   |                                   |
| Frédéric RAT        | Représentant syndical FO      |  | Remis en main propre par Fabrice. |
| Philippe BEAUVALLET | Représentant syndical CFE-CGC |  | 15/11/05                          |