

ACCORD SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET LE DROIT SYNDICAL

La société **ELVETINO AG**, Société de droit étranger au capital de 11.000.000 francs suisses :

- dont le siège social est Limmatstrasse 23 8005 ZURICH
- dont l'établissement français est situé 37/39 avenue Ledru Rollin – 75570 PARIS Cedex 12 Immatriculée au RCS de PARIS sous le numéro B 510 601 990. Représentée par **Monsieur Didier Le Blanc**, agissant en qualité de Chief Opération Officer France

D'une part,

ET

Pour l'union des syndicats FORCE OUVRIERE des restaurations publiques, ferroviaires et de l'hôtellerie

Représenté par Madame Hanane Enhaili en sa qualité de déléguée syndicale.

Syndicat CGT de la restauration ferroviaire Sud - Est

Représenté par Monsieur Hervé De Biasi en sa qualité de délégué syndical.

Sud Rail

Représenté par Monsieur Roddy Benoit en sa qualité de délégué syndical.

D'autre part.

1. Préambule :

La société ELVETINO AG a conclu un contrat de prestation de services avec la société LYRIA à compter du mois de juillet 2010 puis en décembre 2012 et a repris les contrats de travail des 41 salariés de la société CREMONINI.

La société ELVETINO AG a alors pris connaissance de ce qu'était appliqué un protocole d'accord sur les instances représentatives du personnel et le droit syndical, signé par les sociétés RAIL RESTAURATION et GRAND EST RESTAURATION composant la Compagnie des WAGONS-LITS, le 11 décembre 2009.

Cet accord, dont la société ELVETINO AG n'est ainsi pas signataire, indique : « sera exclu du périmètre de l'UES, tout établissement ou unité de production qui serait cédé ou dont l'activité serait reprise par une autre entreprise en dehors du Groupe Wagons-lits/Accor ».

La société ELVETINO AG a néanmoins maintenu les droits extrêmement favorables accordés aux représentants syndicaux et du personnel.

L'application de ces droits résultait ainsi d'un usage.

La société ELVETINO AG, après réflexion, a souhaité dénoncer l'application de l'accord relatif aux instances représentatives du personnel et au droit syndical du 11 décembre 2009 signé par la société WAGONS-LITS, avec effet au 28 février 2017.

La société ELVETINO AG a néanmoins souhaité trouver un nouveau mode de fonctionnement en adéquation avec son effectif et les nécessités opérationnelles.

Après plusieurs réunions et discussions, les parties sont convenues de ce qui suit. Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail. L'ensemble des dispositions présent accord se substitue à toute autre disposition existante.

Barème de conversion :

Le nombre d'heures de relève attribué aux élus et mandatés est aligné sur le quantum légal avec par dérogation au Code du travail, la conversion d'heures en jours comme ci-dessous :

- > à 2h et < à 5h = 1 jour tous les 2 mois
- > à 5h et < à 10h = 1 jour par mois
- > à 10h et < à 15h = 2 jours par mois
- > à 15h et < à 20h = 3 jours par mois
- > à 20h = 4 jours par mois.

2. Délégation unique du personnel :

Conformément au protocole préélectoral signé le 8 mars 2017, la délégation unique du personnel (DUP) continuera à fonctionner selon les règles précédant l'entrée en vigueur de la loi REBSAMEN du 17 août 2015, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours au 15 avril 2017, prorogés jusqu'au 10 mai 2017 au plus tard.

Aussi et durant ces deux cycles électoraux uniquement, la délégation unique du personnel se réunira 1 fois par mois à l'initiative de la Direction.

A l'issue des deux cycles électoraux, la délégation unique du personnel se réunira selon les dispositions de l'article L. 2326-5,1° du Code du travail, c'est-à-dire au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins 4 de ces réunions annuelles porteront en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.

- Composition : Il sera fait application des seuils légaux pour la définition du nombre de titulaires et suppléants à élire. Pour rappel, seront appliquées les dispositions en vigueur avant la promulgation de la loi REBSAMEN du 17 août 2015, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours au 15 avril 2017, prorogés jusqu'au 10 mai 2017 au plus tard.
- Crédit en jours de relève pour un membre titulaire de la DUP : 4 jours par mois.
- Crédit supplémentaire pour le secrétaire de la DUP : Pour la gestion des activités sociales, il sera attribué un crédit de 8 jours supplémentaires par mois au secrétaire de la DUP qui pourra disposer à sa guise de la répartition de ce crédit entre les différents membres du bureau. En cas d'absence du secrétaire, c'est le secrétaire adjoint qui assumera l'ensemble de ses prérogatives dans la limite du droit à relèves ouvert et restant pour le mois considéré. Il est entendu que ces jours supplémentaires doivent être exclusivement consacrés au bon fonctionnement du CE.

La Direction se réserve le droit de suspendre cette allocation supplémentaire si une dérive était constatée. Les modalités seront détaillées dans le règlement intérieur.

Subvention aux Frais de Fonctionnement et Activités Sociales et Culturelles

Conformément aux règles légales et au système de gestion actuellement en vigueur, la DUP perçoit et gère la contribution destinée à financer les Activités Sociales et Culturelles. La direction s'engage à maintenir le taux constaté au jour de la conclusion du présent accord qui est de 1,47% (0,2% FF et 1,27% ASC). Il est convenu que les subventions seront versées sous forme d'acompte en début de trimestre (acompte représentant environ 80% du versement), une régularisation sera effectuée en fin de trimestre échu après connaissance des éléments comptables réellement constatés en application des règles légales. La DUP sera titulaire de deux comptes bancaires distincts pour les affectations des deux subventions (ASC, FF), elle donnera à chaque réunion la situation des deux comptes bancaires pour information des membres.

Commissions Activités Sociales et autres

Les activités sociales sont discutées et votées en réunions ordinaires. De même, il est convenu qu'à minima une fois par an, un point sera fait sur la situation de la mutuelle, de l'aide au logement et de l'égalité professionnelle dans l'entreprise. En conséquence, la DUP peut décider de créer une ou plusieurs commissions, sans crédit d'heures supplémentaire. Le secrétaire peut toutefois décider d'affecter une partie de son crédit supplémentaire de 8 jours à cette ou ces commissions.

CG EM RS HDB

Règlement intérieur de la DUP

Il est admis que la DUP fixera dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement, notamment la composition du Bureau, sa gestion économique et sociale, les relations avec les salariés...il sera mis à jour à chaque renouvellement de mandat.

Convocations, réunions, procès-verbal

Le président ou son représentant et le secrétaire arrêtent en commun l'ordre du jour. Les membres de la DUP désirant porter une question à l'ordre du jour, s'engagent à la transmettre à son secrétaire, 7 jours avant la date de la réunion. L'employeur convoque l'ensemble des membres élus, titulaires et suppléants. Les convocations aux séances de la DUP doivent mentionner la date, l'heure, le lieu et l'ordre du jour. Elles doivent être adressées par le président aux membres au moins 3 jours avant la date de réunion. Les réunions de la DUP pourront faire l'objet d'un enregistrement vocal. Le procès-verbal des réunions de la DUP est établi par son secrétaire qui l'envoie pour correction à tous les membres et au président. Il est approuvé lors de la réunion suivante.

Moyens de fonctionnement du Bureau du CE

L'entreprise mettra à la disposition du CE les locaux nécessaires au bon fonctionnement de l'instance, indépendamment des locaux syndicaux. Ce local sera aménagé mais il est rappelé que les frais courants de fonctionnement, frais d'abonnements juridiques, papeterie, documentation, petits matériels etc... seront pris en charge par le budget de fonctionnement du CE. Les frais d'assistance juridique dont pourrait avoir besoin du CE sont aussi pris en charge sur ses frais de fonctionnement.

Locaux et moyens de fonctionnement de la DUP, du CHSCT et des organisations syndicales

L'entreprise mettra à disposition du CE, du CHSCT et de chacune des organisations syndicales leur propre panneau d'affichage fermé et destiné à l'information du personnel. Leurs emplacements seront déterminés conjointement entre la direction et leurs utilisateurs.

Moyens de fonctionnement des organisations syndicales et du CHSCT

L'entreprise mettra à la disposition des organisations syndicales les locaux nécessaires à leur bon fonctionnement. Il est convenu que si la surface et l'environnement immobilier le permet, chaque syndicat représentatif et le CHSCT disposeront d'un local distinct. La mise à disposition du mobilier nécessaire, d'un équipement téléphonique et bureautique est de règle conformément au Code du travail. L'entreprise permettra aux syndicats ou sections syndicales l'accès à un photocopieur y compris en période de conflit.

Il est établi que le nettoyage de l'ensemble de ces locaux sera assuré par l'entreprise sous réserve des facilités d'accès prévues par ses occupants.

3. Délégué syndical :

Les Délégués syndicaux seront désignés conformément aux dispositions légales applicables.

- Crédit en jours de relève pour un délégué syndical : 3 jours par mois.
- Crédit supplémentaire pour le délégué syndical :
Compte tenu de la spécificité de l'activité, il sera attribué un crédit de jours complémentaires par mois et par délégué syndical dont l'organisation est représentative à la DUP, selon les suffrages obtenus aux dernières élections et les modalités d'obtention suivantes :
 - > à 10% et < à 15% = 0 jour complémentaire
 - > à 15% et < à 20% = 3 jours complémentaires
 - > à 20% et < à 25% = 4 jours complémentaires par mois
 - > à 25% = 6 jours complémentaires par mois

Les crédits d'heures complémentaires alloués aux délégués syndicaux, seront révisables à l'issue de chaque mandature.

CG EM RB HDB

Cette majoration n'est pas cessible en cours de mandat sauf en cas d'absence = ou > à 14 jours. Les délégués syndicaux peuvent assister à toutes les réunions DUP et CHSCT organisées par la direction dans le cadre du crédit « direction » (relève direction).

- Les délégations syndicales lors des réunions de négociation seront composées à minima du Délégué Syndical assisté d'un élu. La direction enverra les convocations pour les réunions de négociations au Délégué Syndical qui composera la délégation et préviendra la Gestion Quotidienne du Personnel dans les délais impartis.

4. Représentant de section syndicale :

- Crédit en jours de relève pour un représentant d'une section syndicale. Il sera fait application des seuils légaux = 1 jour tous les deux mois.

5. Relève à l'initiative de la Direction :

Dans le respect des accords collectifs, 1 jour par réunion à l'initiative de la Direction. Toute réunion programmée sur un jour de repos d'un élu ou mandaté donnera lieu à sa récupération sous forme de repos dû et prime de repos reporté. Le GQP veillera au respect du repos quotidien de 11H de nuitée, en ce qui concerne la journée précédant et/ou suivant la réunion et que l'amplitude de la vacation soit compatible avec la réunion du lendemain. Il appellera l'élu ou le mandaté concerné pour lui proposer éventuellement un autre train compatible.

Pour les élus ou mandatés délocalisés, il sera attribué 1 jour supplémentaire « délai de route » pour assister à une réunion organisée par la direction. Un seul délai de route par réunion. Ce délai de route est personnel et à utiliser uniquement pour ladite réunion. Il doit donc être utilisé la veille ou le lendemain de la réunion. L'éventuel hébergement est à la charge de l'employeur. Pour les élus et mandatés « roulants » assistant à une réunion organisée par la direction qui aura lieu le jour 1 ou 2 d'un découché programmé, ils seront relevés pour l'ensemble du découché sachant qu'une relève « direction » comptabilisée 8h correspond à l'amplitude d'un découché sur le réseau LYRIA.

6. Comité de travail :

Le Comité de travail se réunit deux fois par an à l'initiative de la Direction conformément au 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 ou l'exploitation des places couchées dans les trains.

- Composition : Il sera fait application des seuils légaux pour la définition des membres à désigner. Soit deux représentants par organisation syndicale représentative à la DUP, dont le délégué syndical et un membre élu de la DUP, ou deux membres élus de la DUP dûment désignés par le Délégué syndical.
- Crédit en jours de relève pour la préparation de la réunion du comité est de 1 jour par membre de chaque organisation syndicale représentative à la DUP par comité semestriel.

Ce crédit d'heures sera à poser dans la semaine précédant la date de la réunion. Un procès-verbal est rédigé après chaque comité, il est remis aux membres du comité dans les 7 jours pour correction et validation à la séance suivante. Les décisions prises même temporairement en comité sont applicables avec les mêmes règles par le GQP sauf si les aléas d'exploitation ne permettent pas ces aménagements.

7. Commission plannings :

La commission plannings se réunit avant chaque nouvelle période de 28 jours à l'initiative de la Direction.

- Composition : La commission plannings sera composée de deux représentants par organisation syndicale représentative à la DUP dont le délégué syndical et un membre élu de la DUP, ou deux membres élus de la DUP dûment désignés par le Délégué syndical.
- Crédit en jours de relève pour la préparation de la commission plannings : Au regard de notre activité : 1 jour par membre de chaque organisation syndicale représentative à la DUP par réunion. En cas de modification notable dans le nombre de ligne, une négociation sera faite avec les DS.

Ce crédit d'heures sera à poser dans la semaine précédant la date de la réunion. Un procès-verbal est rédigé après chaque commission, il est remis dans les 7 jours aux membres pour correction et validation. Les décisions prises même temporairement en commission sont applicables avec les mêmes règles par le GQP sauf si les aléas d'exploitation ne permettent pas ces aménagements.

CG EH

R.B HDB

8. CHSCT :

A l'issue des 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours au 15 avril 2017, prorogés jusqu'au 10 mai 2017 au plus tard, une DUP « nouvelle formule », conformément aux dispositions de la loi du 17 août 2015, sera mise en place et comprendra les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Aussi, les dispositions qui suivent ne seront pas reconduites lorsque la DUP « nouvelle formule » sera mise en place. Les représentants de la DUP bénéficieront des crédits d'heures évoqués au point 2.

En l'état, le CHSCT se réunit conformément aux dispositions légales.

- Composition : Il sera fait application des seuils légaux pour la définition du nombre de membres.
- Crédit en jours de relève : 1 jour par mois et par représentant. Les crédits sont partageables entre les différents membres du CHSCT.
- Crédit supplémentaire pour le secrétaire du CHSCT : la société ELVETINO AG accepte d'accorder une journée supplémentaire par réunion pour le secrétaire pour la rédaction des procès-verbaux.

L'ordre du jour est établi conjointement par le président ou son représentant et le secrétaire. Les membres du CHSCT désirant porter une question à l'ordre du jour, s'engagent à la transmettre à son secrétaire, 15 jours avant la date de la réunion. Sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence, l'ordre du jour est transmis par le président aux membres du CHSCT, à l'inspecteur du travail et aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au moins 8 jours (3 jours en cas de consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs) avant la date fixée pour la réunion. Les réunions du CHSCT pourront faire l'objet d'un enregistrement vocal. La prise de notes et la mise en forme du procès-verbal sont à la charge du secrétaire du CHSCT qui l'envoie pour correction à tous les membres et au président. Il est approuvé lors de la réunion suivante

Durée des mandats des membres du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus de la DUP les ayant désignés.

Règlement intérieur du CHSCT.

Conformément à l'article L. 4614-2 du Code du travail, le CHSCT fixera dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement, sa composition et l'organisation de ses travaux. Il sera mis à jour à chaque renouvellement de mandat.

9. Commission formation professionnelle :

La commission formation professionnelle se réunit une fois par an à l'initiative de la direction.

- Composition : La commission formation professionnelle sera composée de deux représentants par organisation syndicale représentative à la DUP dont le délégué syndical et un membre élu de la DUP ou deux membres élus de la DUP dûment désignés par le délégué syndical.
- Crédit en jours de relève : Pour préparer la réunion, il sera octroyé : 1 jour par membre de chaque organisation syndicale représentative à la DUP. Ce crédit d'heures sera à poser dans la semaine précédant la date de la réunion.

10. Commission plan de congés :

La commission congés se réunit deux fois par an à l'initiative de la direction.

- Composition : La commission plan de congés sera composée de deux représentants par organisation syndicale représentative à la DUP dont le délégué syndical et un membre élu de la DUP ou deux élus de la DUP dûment désignés par le délégué syndical.
- Crédit en jours de relève : Pour préparer la réunion, il sera octroyé 1 jour par membre de chaque organisation syndicale représentative à la DUP. Ce crédit d'heures sera à poser dans la semaine précédant la date de la réunion.

11. Répartition et partage des heures de délégation :

Les membres titulaires de la DUP de chaque OS pourront répartir les crédits de délégation dont ils disposent entre eux et les suppléants.

CEH

AS HDB

12. Délai de prévenance et modalités :

Un délai de 3 jours est de règle pour informer la société préalablement à l'utilisation des crédits d'heures ci-dessus mentionnés. Pour le personnel élu ou mandaté en période de réserve ce délai est réduit à 2 jours. Les circonstances exceptionnelles dues à une situation collective ou à un mandat syndical interprofessionnel justifient également d'une prise en compte d'un délai réduit.

- Les jours de relèves sont posés par le titulaire du mandat par écrit sous forme de mail ou sur papier, en utilisant le formulaire adéquat et en précisant bien l'instance dont il prend la relève, auprès du GQP et de l'administration du personnel.
- Les salariés à temps partiel poseront leurs jours de relève uniquement sur les jours travaillés de leur contrat.
- Seul le titulaire peut relever un suppléant. Toute demande faite par le suppléant ne sera pas prise en compte.
- Durant leur période de réserve, les élus et mandatés disposeront d'un régime particulier leur permettant de concilier activité professionnelle et syndicale, le GQP leur transmettra leurs consignes de travail 72h à l'avance pour qu'il puisse déposer une relève avec un délai de prévenance de 48h.

13. Planification du personnel mandaté :

Les élus ou mandatés, roulants ou sédentaires se voient attribuer les mêmes indemnités repas et autres variables que s'ils avaient effectué leur planification prévue initialement. Ainsi leur rémunération sera identique à la rémunération qu'ils auraient perçue sans mandat.

Quand un élu ou mandaté est en planning de réserve, il se verra attribuer, lors de la pose d'une relève syndicale ou d'une relève à l'initiative de la direction, les mêmes indemnités repas et autres variables que celles que perçoivent en moyenne les salariés de réserve à la même période, soit 1 petit déjeuner français et un repas suisse.

Lorsqu'un élu ou mandaté pose un repos dû « direction », il percevra l'intégralité des indemnités repas du train initialement planifié et a contrario lorsqu'une relève est posée sur un jour de repos, aucune indemnité ne sera versée. Les jours de repos communément appelés « repos dus » sont à récupérer dès que possible ou sont à placer dans le CET par le salarié. Un point sera fait à chaque réunion de la DUP.

14. Situations perturbées :

Sont considérés comme situations perturbées, les aléas d'exploitation non liés à Elvetino comme par exemple une grève SNCF, grève de l'exploitant logistique, intempéries et de manière générale toute perturbation qui altère l'outil de travail.

- Principes d'organisation

Comme principe de base, le salarié doit se présenter à sa prise de service.

- 1^{er} cas Le salarié ne se présente pas et n'informe pas la société ELVETINO – Si le salarié n'informe pas la société ELVETINO avant sa prise de service, il sera pointé en absence injustifiée et ne sera pas rémunéré
- 2^{ème} cas Le salarié ne se présente pas mais informe la société ELVETINO – Si le salarié informe la société ELVETINO avant sa prise de service et qu'il n'est pas en mesure de se déplacer pour se rendre à son travail, Il devra rendre une journée de travail équivalente en heures dans les 28 jours en accord avec la Direction d'exploitation ou la Direction des ressources humaines. Dans le cas contraire il sera pointé en absence motivée non rémunérée. Il est cependant rappelé qu'il est de la responsabilité du salarié de prendre les mesures nécessaires pour venir jusqu'à son lieu de travail.

Si la Direction est dans l'incapacité de faire récupérer la dite journée de travail dans le temps imparti celle-ci sera rémunéré sans les éléments variables liés au train.

Le salarié peut en accord avec les Directions nommées ci-dessus refuser une première proposition. Si la seconde proposition est également refusée, la journée concernée sera pointée en absence motivée non rémunérée.

Le personnel administratif qui ne pourrait se rendre à son poste sera pointé absent s'il ne peut pas apporter de justificatif ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de venir à son poste et s'il n'a pas prévenu de

cette impossibilité ou devra récupérer cette absence sur un jour non travaillé ultérieurement en accord avec la direction.

- 3^{ème} cas : Le salarié se présente mais son train ne circule pas – il percevra ses émoluments avec les éléments variables liés au train. Sa vacation se transforme en journée de réserve (5H30) et reste à disposition de l'employeur et peut être utilisé sur un autre train sans son accord si les horaires de travail sont inclus dans le créneau horaire de son planning initial. Son amplitude de travail prévue sera maintenue dans l'annualisation du temps de travail. Il percevra dans ce cas les éléments variables liés au train de sa nouvelle affectation.

- 4^{ème} cas Le salarié se présente mais son train ne circule pas – il percevra ses émoluments avec les éléments variables liés au train. Sa vacation se transforme en journée de réserve (5H30) et reste à disposition de l'employeur. Il peut être utilisé sur un autre train avec son accord si les horaires de travail sont hors créneau horaire du planning initial. Il percevra dans ce cas les éléments variables liés au train de sa nouvelle affectation et les heures complémentaires liées à sa nouvelle vacation seront rémunérées en heures supplémentaires. Le pointage dans ce cas sera en lien avec les horaires nouvellement effectués.

Enfin il est convenu qu'en cas d'activité fortement réduite, la direction s'engage de manière équitable et en tenant compte des contingences de chacun, d'informer téléphoniquement le salarié pour lui proposer soit de se présenter à sa P.S, soit de rester chez lui et d'être considéré en situation 2, si l'effectif présent lui paraît suffisant pour couvrir l'activité.

Si après 3 jours de perturbation, la situation ne s'améliore pas, la société ELVETINO se réserve le droit de convoquer une DUP extraordinaire afin de la consulter sur les mesures à mettre en place comme par exemple la mise en congés systématique du personnel, chômage partiel, compte épargne temps, etc...

15. Durée de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, à compter de la date de la signature.

Sauf renouvellement décidé dans les conditions de l'alinéa ci-dessous, il cessera de plein droit à l'échéance de son terme.

Le présent accord pourra être renouvelé pour une durée équivalente à la durée initiale ou pour une durée moindre.

La proposition de renouvellement devra être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord au plus tard trois mois avant l'arrivée du terme. À défaut d'accord exprès des intéressés, formalisé par avenant conclu avant l'échéance, le présent accord ne sera pas renouvelé.

16. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

17. Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

CG-EM RB HDB

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

18. 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.

19. Dépôt légal

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de PARIS et du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de PARIS.

Pour la Direction de la société ELVETINO SA

Monsieur Didier Le Blanc

Le 31 mai 2017



Pour l'union des syndicats FORCE OUVRIERE des restaurations publiques, ferroviaires et de l'hôtellerie

Madame Hanane Enhaili

Le 31 mai 2017



Pour le Syndicat CGT de la restauration ferroviaire Sud - Est

Monsieur Hervé De Biasi

Le 31 mai 2017



Pour le Syndicat SUD RAIL

Monsieur Roddy Benoit

Le 31 mai 2017

