Accord sur les Instances Représentatives du personnel

Entre :

Les Sociétés suivantes composant ensemble l'UES NEWREST WAGONS LITS, représentées par Benoit Vignon en sa qualité de « Directeur Général des Services à Bord » :

- **NEWREST WAGONS-LITS France, dont le siège social est sis 17 rue André Gide – 75015 PARIS, immatriculée au RCS de PARIS, sous le numéro 789 485 869 ;**

- **NEWREST WAGONS-LITS International, dont le siège social est sis 4 rue du 8 mai 1945 – 75010 PARIS, immatriculée au RCS de PARIS, sous le numéro 797 457 314.**

Et

SYNDICAT NATIONAL CFDT RESTAURATION FERROVIAIRE TRAINS DE NUIT

SYNDICATS CGT RESTAURATION FERROVIAIRES SUD-EST ET NORD-OUEST

UNION DES SYNDICATS FORCE OUVRIERE RESTAURATION FERROVIAIRE

SUD Rail – Liaison nationale Restauration Ferroviaire

1. PREAMBULE

Dans le cadre de la mise en œuvre des Ordonnances Macron 2017, la Direction, suite aux réunions CCUES et CE du 02/10/17, a prorogé les mandats actuels des Institutions Représentatives du Personnel jusqu'au 31/03/18. Aucun accord avec les Organisations Syndicales Représentatives n'ayant pu intervenir sur le protocole électoral, la Direction a saisi la Direccte le 29/03/2018, cette saisine suspendant le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entrainant la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Les mandats, moyens et attributions des Représentants du Personnel concernés, tels que prévus par l' « Accord sur les Instances représentatives du personnel et le droit syndical » en date du 30 avril 2015 pour les Instances Représentatives du Personnel de NEWREST WAGONS-LITS France (nonobstant sa dénonciation par le Syndicat FO en date du 21 septembre 2017) et l'« Accord sur le CCUES » pour les Instances Représentatives du Personnel de NEWREST WAGONS LITS France et de NEWREST WAGONS LITS International en date du 29 juin 2016 cesseront immédiatement de produire effet en raison de leur caducité, sans aucun délai de survie.

Cette caducité est expressément entérinée par les ordonnances Macron 2017 qui prévoient que les stipulations des accords d'entreprises portant sur les IRP (regroupement d'instances, réunions communes, moyens, etc.) cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Conformément aux nouvelles dispositions issues de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, il convient donc de mettre en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) au sein de l'UES NEWREST WAGONS LITS.

La durée des mandats des membres des Comités Sociaux et Économiques de l'UES est de 4 ans à compter de la proclamation des résultats (Code du travail, article L.2314-33 nouveau).

SMS HC

Désormais, le nombre de mandats successifs sera limité à trois (Code du travail, article L.2314-33 nouveau).

En parallèle, les parties ont souhaité négocier un nouvel Accord IRP.

2. CHAMP D'APPLICATION – DATE D'ENTREE EN VIGUEUR – DENONCIATION – REVISION

Le présent accord est applicable au sein de l'UES NEWREST WAGONS LITS composée des Sociétés suivantes : NEWREST WAGONS-LITS France et NEWREST WAGONS-LITS International.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue à tous les accords, dispositions et/ou des pratiques et usages ayant même objet en vigueur.

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement peut demander la révision de tout ou partie du présent accord aux conditions prévues par les articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du Travail.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.
Cette adhésion ne pourra pas être partielle et concernera obligatoirement l'ensemble des termes de l'accord.

Le présent accord pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois.

Les clauses du présent accord sont indivisibles et ne peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle.
Le présent accord pourra toutefois faire l'objet d'un avenant en cas de modification du périmètre affectant le nombre des établissements CSE.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le jour suivant l'accomplissement des formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE.

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application dans le respect des dispositions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du Travail.
Au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette demande de révision, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
Ces dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.
L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie dès lors qu'il aura été conclu et déposé conformément aux dispositions légales.

3. ETABLISSEMENTS

Il est reconnu que les périmètres des Comités Sociaux et Economiques (CSE) au sein des différents établissements CSE de l'UES NEWREST WAGONS LITS sont les suivants :

Comité Social et Economique TGV France
Comité Social et Economique Intercités (Jour et Nuit)
Comité Social et Economique de la Société Newrest Wagons-Lits International

Il est convenu que les Salariés sont électeurs et éligibles au CSE auquel ils sont rattachés juridiquement (notamment pour le Personnel des Services Supports).

Les Parties conviennent de se revoir en cas de modification du périmètre d'activité.

4. COMITE SOCIAL ECONOMIQUE CENTRAL

Chaque CSE sera représenté au CSE Central par un ou plusieurs délégués titulaires ou suppléants de chaque CSE selon les modalités ci-dessous.

Le CSE Central sera composé de 7 membres au total au maximum dont 1 membre du collège Cadres.

Le CSE Central sera composé des CSE suivants :

- CSE Newrest Wagons-Lits France TGV France
- CSE Newrest Wagons-Lits France Intercités (Jour et Nuit)
- CSE Newrest Wagons-Lits International

Il est convenu la règle suivante pour la détermination du nombre de sièges du CSE Central:

Le nombre de sièges à pourvoir sera réparti entre les différentes Organisations Syndicales en fonction de la représentativité de chaque CSE et en fonction des résultats constatés lors des élections professionnelles (nombre de voix).

L'attribution des sièges entre les Organisations Syndicales est faite selon la règle du quotient (nombre de voix/nombre de sièges à pourvoir), les sièges restant à pourvoir le sont à la plus forte moyenne.

Les Membres élus Titulaires des CSE procéderont en réunion ordinaire à la désignation de leurs Représentants au CSE Central parmi les Membres élus (Titulaires ou Suppléants) en fonction des éléments précisés ci-dessus.

Il est précisé que chaque CSE doit obligatoirement être représenté au CSE Central.

La Présidence du CSE Central sera assurée par le Directeur Général. La rédaction des comptes rendus de réunion du CSE Central est assurée par la Présidence.

5. COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES

Il sera fait application des seuils légaux pour la définition du nombre de Membres Titulaires et Suppléants à élire sur chaque Comité Social et Economique.

Les CSE seront réunis une fois par mois pour les établissements CSE de 300 salariés et plus, et tous les 2 mois pour les établissements CSE de moins de 300 salariés.

Chaque CSE fixera les modalités de fonctionnement dans un Règlement Intérieur harmonisé.

L'Entreprise mettra à la disposition des CSE les locaux nécessaires au bon fonctionnement de l'Instance.

Ils seront aménagés mais il est rappelé que les frais courants de fonctionnement seront pris en charge par le Budget de Fonctionnement du CSE. Il s'agit notamment des frais d'abonnement et de communication téléphonique et Internet, des frais de papeterie, de documentation.

Les frais d'assistance juridique dont pourrait avoir besoin le CSE sont aussi pris en charge par celui-ci sur ses frais de fonctionnement.
Dans la mesure du possible, l'entreprise mettra à disposition un ordinateur et un dispositif d'impression réservé exclusivement aux œuvres sociales du CSE.

SMS MC

6. SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT ET DE CONTRIBUTION AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

L'Employeur doit verser au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0.20% de la masse salariale brute dans les Entreprises de 50 à 2 000 salariés.

L'Employeur versera au CSE une subvention de contribution aux activités sociales et culturelles équivalent au pourcentage versé au CE précédemment.

La Direction s'engage en effet à garantir le taux moyen constaté des subventions 'ASC' et 'Fonctionnement' qui est aujourd'hui de 1.47 %.

Ce taux correspond à 0,20% pour le Fonctionnement et à 1,27% pour la Subvention 'ASC'.

Il est par ailleurs précisé que le Personnel Intercités Nuit bénéficie des taux de subvention suivants : 1.97% pour les activités sociales et 0.40% sur les frais de fonctionnement.

Il est convenu que les subventions sont versées en fin de trimestre échu après connaissance des éléments comptables réellement constatés en application des règles légales.

Un acompte en début de trimestre pourrait être versé sur demande des CSE.

Les CSE seront titulaires de deux comptes bancaires distincts pour les affectations des deux subventions.

Les CSE donneront à chaque réunion la situation des deux comptes bancaires pour information des Membres par la remise des documents bancaires.

7. COMMISSIONS

- Il sera mis en place une Commission Economique au sein du Comité Social et Economique Central si l'Entreprise compte au moins 1000 Salariés. Elle est présidée par l'Employeur ou son Représentant. Cette Commission comporte au maximum 5 Membres Représentants du Personnel dont au moins un cadre. Ils sont désignés par le CSE Central parmi ses Membres. Elle se réunit deux fois par an.

-En outre, en respect des règles légales en vigueur si l'Entreprise compte au moins 300 salariés, seront mises en place au sein du CSE Central :

- Une Commission annuelle de la Formation
- Une Commission annuelle d'Information et d'Aide au Logement
- Une Commission annuelle de l'Egalité Professionnelle

Le temps passé aux séances de ces Commissions est comptabilisé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation des Membres Titulaires dans la limite d'une durée globale fixée par décret.

8. REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Il est convenu de mettre en place des Représentants de Proximité selon la répartition suivante :

- 6 pour Montparnasse
- 6 pour Gare de Lyon
- 3 pour Marseille-Nice
- 2 pour Lyon
- 2 pour Lille

JMS MC

- 2 pour Montpellier/Toulouse
- 3 pour Gare de l'Est
- 3 pour Intercités
- 1 pour Alleo

Selon l'article L.2313-7 du Code du travail, l'Accord collectif précise les modalités de leur désignation. ces représentants sont, soit des membres du comité social et économique, soit désignés par lui parmi l'ensemble du personnel et présentés par les organisations syndicales.
Il est convenu la règle suivante pour la désignation des Représentants de Proximité:

Le nombre de Représentants de Proximité à désigner sera réparti entre les différentes Organisations Syndicales Représentatives en fonction des résultats constatés en termes de représentativité lors des élections professionnelles (nombre de voix).

La répartition du nombre de représentants de proximité entre les Organisations Syndicales Représentatives est faite selon la règle du quotient (nombre de voix/nombre de sièges à pourvoir), les sièges restant à pourvoir le sont à la plus forte moyenne.

Les Membres élus Titulaires des CSE procéderont en réunion ordinaire à la désignation des Représentants de Proximité en fonction des éléments précisés ci-dessus.

Les attributions des Représentants de proximité sont afférentes à la santé, la sécurité et les conditions de travail.
Les Représentants de proximité transféreront observations et/ou propositions à la Direction une fois par mois. La direction répondra aux questions par mail sous 15 jours. Il n'y a pas de réunion de représentation de proximité avec la direction à l'exception des comités de travail et commissions planning.
Les représentants de proximité se verront attribuer 2 jours de relève par mois (soit 12 heures) pour leur mission de représentation.

9. COMMISSIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La mise en place des CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) dans les établissements CSE d'au-moins 300 salariés et de la CSSCT centrale sera réglée dans le règlement intérieur du CSE et dans celui du CSE Central qui fixeront le nombre de membres, les missions, le fonctionnement, les heures de délégation, la formation, les moyens.

Au sein du CSE, doit être créée une CSSCT dans

- les Entreprises d'au-moins 300 salariés
- les Etablissements CSE distincts d'au-moins 300 salariés

Une CSSCT centrale devra être constituée dans les Entreprises d'au-moins 300 salariés constituées de plusieurs établissements CSE distincts.

10. VISIOCONFERENCE

La Direction se réserve le droit de recourir à la visioconférence pour réunir les comités sociaux et économiques. Ce recours à la visioconférence pourra être mis en œuvre pour au maximum 3 réunions de chacun des CSE par année civile.

11. HEURES DE DELEGATION – RELEVES DIRECTION – DELAIS DE ROUTE

Heures de Délégation

Chacun des Membres titulaires du Comité Social et Economique bénéficie d'un crédit d'heures de délégation fixé par décret en fonction à la fois des effectifs de l'Entreprise ou de l'Etablissement CSE et du nombre des Membres de la Délégation.

Les Membres titulaires du Comité Social et Economique peuvent répartir, chaque mois, le crédit d'heures de délégation, entre eux et avec les suppléants. Les Membres titulaires du Comité Social et Economique peuvent également utiliser leur crédit d'heures de délégation sur une durée supérieure au mois. Les heures de délégation des Membres de Comités Sociaux et Economiques peuvent en effet être annualisées et mutualisées. Elles peuvent en effet être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois sans toutefois pouvoir amener un Membre à disposer dans un même mois de plus d'une fois et demi son crédit d'heures de délégation. Dans tous ces cas les Membres doivent prévenir l'Employeur au moins 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures de délégation ainsi cumulées et mutualisées. L'information se fait par un document écrit précisant l'identité des personnes ainsi que le nombre d'heures de délégation mutualisées pour chacune des personnes.

Un Suppléant ne pourra pas venir à la réunion du Comité Social et Economique si son Titulaire est présent.

Par dérogation au Code du Travail, il est rappelé que le cadre général des heures de délégation est le suivant :

- 2 heures → 1 jour tous les 2 mois
- 4 heures → 1 jour par mois
- 5 heures → 1 jour par mois
- 10 heures → 2 jours par mois
- 12 heures → 2 jours par mois + 1 jour tous les 2 mois
- 15 heures → 3 jours par mois
- 18 heures → 3 jours par mois + 1 jour tous les 2 mois
- 19 heures → 4 jours par mois
- 20 heures → 4 jours par mois
- 21 heures → 4 jours par mois
- 22 heures → 4 jours par mois
- 24 heures → 5 jours par mois

Si la prise en compte des heures de délégation est forfaitairement de -5h00 par relève quel qu'en soit le motif, la comptabilisation est faite en fonction du nombre d'heures théoriques de la journée de travail de la catégorie du Salarié (par exemple à la date de signature 8h00 pour le personnel commercial TGV – 7h24 pour le personnel administratif, etc.)

Un délai de prévenance de 3 jours est de règle pour la pose des heures de délégation.

Les heures de délégations se posent par écrit auprès des services d'Administration du Personnel ou des Services GQP qui transmettent aux Services des Ressources Humaines.

Les personnels commerciaux en planning de réserve la veille ou le lendemain des réunions convoquées sur initiative de la direction seront traités comme ceux ayant un planning, c'est-à-dire qu'ils accepteront les vacations conformes aux règles de planification en vigueur.

Toutefois, les services de planification et de gestion quotidienne des plannings veilleront à ce que les 11 heures de nuitée soient respectées.

Les salariés à temps partiel, poseront les heures de délégation uniquement sur les jours travaillés de leur contrat.

Afin de permettre un accès élargi aux locaux du CSE et à la gestion des Activités Sociales, il est accordé un crédit heures de délégation supplémentaire au Secrétaire ou à un membre du bureau du CSE de la façon suivante :

- 22 jours par mois partagés en deux demi permanences pour le CSE TGV France
- 11 jours par mois soit une demi- permanence pour le CSE Intercités

Cette majoration du nombre d'heures de délégation peut se cumuler avec le crédit d'heures de délégation rappelé ci-dessus dans le présent article 11.

En cas d'absence du ½ permanent pendant plus de 2 semaines, il pourra être remplacé par un autre membre du bureau du CSE.
Le remplacement se fera dans la limite du droit à relèves ouvert et restant pour le mois considéré.

D'autre part, il est accordé au bénéfice du Secrétaire du Comité Social et Economique Newrest Wagons-Lits International 5 heures de relève soit 1 jour par mois. Cette majoration du nombre d'heures de délégation peut se cumuler avec le crédit d'heures de délégation rappelé ci-dessus dans le présent article 11.
En cas d'absence du Secrétaire du Comité Social et Economique Newrest Wagons-Lits International pendant plus de 2 semaines, il pourra être remplacé par un autre membre du bureau du Comité Social et Economique Newrest Wagons-Lits International. Le remplacement se fera dans la limite du droit à relèves ouvert et restant pour le mois considéré.

Relèves Direction

Les réunions convoquées (CSE, Négociations, etc...) sur l'initiative de la Direction font l'objet d'un forfait relève de 1 jour.
Les personnels commerciaux en planning de réserve la veille ou le lendemain des réunions convoquées sur l'initiative de la direction seront traités comme ceux ayant un planning, c'est-à-dire qu'ils accepteront les vacations conformes aux règles de planification en vigueur.
Les Service GQP veilleront toutefois à ce que les 11 heures de nuitée soient respectées et que l'amplitude de la vacation soit compatible avec la réunion du lendemain.
La gestion des repos qui pourraient être dus suite à des aléas d'exploitation sera faite à postériori au regard du pointage réel, avec un rendu les plus rapidement possible.
Il est rappelé que si une réunion est convoquée par la Direction sur un jour où le salarié était prévu en repos, il lui est dû un repos et versé une prime de report de repos.
Le service GQP veillera à faire récupérer cette journée le plus tôt possible.

Nous rappelons que les règles de planification prévues par l'accord (séquence de travail, nombre minimum de repos, etc.) doivent être respectées.

Délais de Route

Pour le Personnel mandaté dont la ville d'affectation ne serait pas celle du déroulement des réunions convoquées par la Direction, il est admis le principe du "délai de route".
Il est accordé dans ce cas, un jour dit « délai de route » par jour de réunion convoquée par la Direction.
Le délai de route est personnel et non «créditable», il doit servir à se rendre sur le lieu de la réunion ou pour en revenir (donc au maximum la veille ou le lendemain de la (ou des) réunion(s)).
Il ne peut y avoir qu'un seul 'délai de route' par jour de réunion et un seul délai de route s'il y a plusieurs réunions le même jour.

Le choix du positionnement du dit « délai de route » reste à la main du GQP

Le « délai de route » sur un repos, déclenche uniquement un report de repos et non la prime de report de repos

JMS MC

Spécificités Intercités Nuit

Pour le personnel Intercités Nuit, du fait de sa planification spécifique, il est convenu de préciser les règles suivantes dans le mode de gestion des heures de délégation en jours :

- Pose d'un jour crédit heures Intercités Nuit :
-

. sur un jour de repos → il est dû un repos mais pas de prime de report de repos.

. sur jour 1 ou jour 3 d'un voyage prévu (jours travaillés) → si le voyage est tout de même effectué à il est dû un repos mais pas de prime de report de repos.

. sur jour 1, jour 2 ou jour 3 d'un voyage prévu (jours travaillés) → si le voyage est supprimé - cela n'est possible que si l'agent à 2 repos dus à son compteur (pour couvrir les deux jours dus).

. sur jour 1, jour 2, jour 3 ou jour 4 d'un voyage prévu (jours travaillés) → si le voyage est supprimé - cela n'est possible que si l'agent a 3 repos dus à son compteur (pour couvrir les trois jours dus)

Si malgré l'absence de repos dus, le voyage est supprimé, l'agent sera mis à la disposition de l'entreprise sur les deux ou trois jours à couvrir.

- Réunions convoquées par la Direction Intercités Nuit :

. réunion sur un jour de repos : il est dû un repos et versé une prime de report de repos

. réunion sur jour 1 ou jour 3 – si le voyage est tout de même effectué à il est dû un repos et versé une prime de report de repos

. sur jour 1, jour 2 ou jour 3 – si le voyage est supprimé à l'agent doit 2 jours (qui seront couverts par les repos dus qui sont acquis avec les relèves sur repos)

. sur jour 1, jour 2, jour 3 ou jour 4 - si le voyage est supprimé à cela n'est possible que si l'agent a 3 repos dus à son compteur (pour couvrir les 3 jours dus)

Si malgré l'absence de repos dus, le voyage est supprimé, l'agent sera mis à la disposition de l'entreprise sur les deux ou trois jours à couvrir.
Lorsqu'ils sont à la disposition de l'entreprise, les agents peuvent être amenés à effectuer des tâches sur les activités jour et nuit (accueil, distribution de cartes et prospectus dans les trains avant le départ, inventaires, etc.)

Personnel Commercial Mandaté relevé à temps complet

Le Personnel Commercial mandaté relevé à temps complet (par cumul de mandats électifs et/ou désignatifs), se voit attribuer les mêmes indemnités repas et intéressement que le Salarié affecté sur la ligne de planning qui lui a été fictivement attribuée.

Aucune autre prime qui pourrait être due au Salarié effectuant réellement le travail n'est due au Personnel relevé, la ligne de planning étant fictive (pas de retards train par exemple).

Il ne peut pas être dû de repos ni de prime de report repos à un Salarié relevé à temps complet : ses relèves couvrant l'ensemble des jours « pointés » sauf si une réunion Direction est convoquée sur un jour planifié en repos, dans ce cas le repos est du et la prime de report de repos également.

En cas de service non assuré sur un voyage qui était sur le planning fictif, le Commercial relevé percevra pour ce jour, une prime "journée autre" ou «1/2 journée autre » du même montant que

JMS MC

celle versée au commercial affecté sur la ligne fictive, calculée dans les conditions définies dans les accords en vigueur.

Personnel Sédentaire mandaté relevé à temps complet

Le Personnel Sédentaire relevé à temps complet (par cumul de mandats électifs et/ou désignatifs), se voit attribuer les mêmes indemnités nourriture ou ticket repas que le Salarié affecté sur la ligne de planning qui lui a été fictivement attribuée (dans son Service) : cette ligne de planning ne servant que pour le paiement des variables et non pas pour la gestion des jours travaillés.

Aucune autre prime qui pourrait être due au Salarié effectuant réellement le travail n'est due au Personnel relevé, la ligne de planning étant fictive.
Il ne peut pas être dû de repos, d'heures supplémentaires, etc... aux Salariés mandaté relevé à temps complet : ses relèves devant couvrir l'ensemble des jours « pointés ».

12. DELEGUES SYNDICAUX – REPRESENTANTS SYNDICAUX - ½ PERMANENTS SYNDICAUX - DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Délégués Syndicaux

Les Parties s'accordent pour que les Organisations Syndicales représentatives sur les Etablissements CSE concernés puissent désigner des Délégués Syndicaux en application des dispositions légales de désignation.

La perte du mandat est effective et immédiate dès lors que les conditions de désignation ne sont plus réunies.

Heures de Délégation du Délégué Syndical

Les heures de délégation en jours affectés aux Délégués Syndicaux sont conformes aux règles légales.

Pour mémoire, ils sont à la date de signature de l'Accord :

- Moins de 50 Salariés sur l'Etablissement CSE : 0 heures
- De 50 à 150 Salariés sur l'Etablissement CSE : 12 heures
- De 151 à 499 Salariés sur l'Etablissement CSE : 18 heures
- Plus de 499 Salariés sur l'Etablissement CSE : 24 heures

Se référer à l'article 11 pour la conversion en journées.

Locaux Syndicaux

Dans les Etablissements CSE de moins de 200 Salariés, il sera mis à la disposition des Sections Syndicales un local commun.

Dans les Etablissements CSE entre 201 et 1000 Salariés, il sera mis à la disposition des Sections Syndicales des locaux distincts pour chacune d'elles si l'environnement immobilier le permet (disponibilités de locaux).

Il est précisé que les Syndicats non représentatifs dans l'Etablissement CSE se verront attribuer un local commun.
Le nettoyage des locaux syndicaux sera assuré par l'Entreprise sous réserve des dispositions d'accès prévues par le Syndicat, l'Union ou la Section Syndicale.

Demi - Permanents Syndicaux

Il est convenu par application extra-légale de la représentation syndicale, de permettre la désignation de « ½ permanents syndicaux » par chaque organisation syndicale représentative (désignation revue après chaque élection professionnelle en fonction des résultats) si l'effectif de l'UES Newrest Wagons-Lits est supérieur à 600 salariés.

Il est admis un seuil maximal de **huit (8)** demi-permanents syndicaux pour l'ensemble de l'UES Newrest Wagons-Lits sous réserve de l'atteinte de l'effectif ci-dessus.

La détermination du nombre de ½ permanents est soumise aux règles suivantes :

Effectif de l'entreprise inférieur à 600 salariés : pas de ½ permanent

Au-delà de 600 salariés : un ½ permanent pour chacune des quatre organisations syndicales représentatives à la date de cet accord plus un demi-permanent sur la base de la représentativité syndicale sortant des dernières élections professionnelles dans la limite de 4 demi-permanents maximum soit un total de 8 demi-permanents syndicaux maximum sur l'UES.

Chaque Organisation Syndicale attribuera obligatoirement le 1er mandat de demi-permanent à son Délégué Syndical Central.

Le remplacement temporaire du ½ Permanent Syndical n'est possible que pour 2 semaines consécutives. En cas de remplacement en cours de mois, il ne pourra y avoir de cumul des droits à crédit relève et le remplacement sur le mois considéré se fera dans la limite des droits non utilisés à la date du remplacement.

La perte des mandats de ½ permanent est effective et immédiate dès lors que les conditions de désignation ne sont plus réunies.

Le 1/2 Permanent Syndical bénéficie d'un nombre d'heures de délégation mensuel de 11 jours.

Le ½ permanent syndical peut cumuler ces heures de délégation de 11 jours avec les heures de délégation (lorsqu'il y a des droits ouverts) issus d'autres mandats dont il peut être titulaire (élu CSE titulaire, DS, etc.).

Le ½ Permanent Syndical peut assister aux réunions du CSE de son établissement d'affectation. Il pourra assister sur relève direction à une réunion d'un autre CSE dans la limite d'un seul demi-permanent syndical par organisation syndicale représentative. Il pourra assister sur relève direction aux réunions du CSE Central dans la limite d'un seul demi-permanent syndical par organisation syndicale représentative.

Représentant Syndical au Comité Social et Economique

Il sera fait application des dispositions légales en matière de désignation.

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise ou l'Etablissement CSE peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du Personnel et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L.2314-19 du code du travail (C. Travail, article L.2314-2 nouveau).

Dans les Entreprises de moins de 300 personnes et dans les établissements CSE appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. (Code Travail, article L.2143-22 nouveau).

Si l'effectif de l'Etablissement CSE concerné est supérieur à 300 Salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement CSE peut désigner un représentant syndical au CSE.

Si l'effectif de l'Etablissement CSE concerné est supérieur à 500 Salariés, les Représentants Syndicaux auprès dudit CSE bénéficient d'un crédit relève de 20 heures soit 4 jours de relève par mois.

Par dérogation extra-légale aux dispositions du Code du Travail, les représentants syndicaux des établissements CSE entre 301 et 500 salariésbénéficieront d'un crédit relève de 2 jours par mois. Ce crédit relèves exceptionnel n'est pas cessible en cas d'absence temporaire du bénéficiaire.
En cas de remplacement en cours de mois, il ne pourra pas y avoir cumul des droits à crédit relèves et le remplacement sur le mois considéré se fera dans la limite des droits non utilisés à la date du remplacement.

Fournitures – Informatique – Affichage

La mise à disposition de mobilier et équipement téléphonique et bureautique est de règle conformément au Code du travail.

Il pourra être fourni de petites fournitures de bureau et de papier, selon les règles de commandes de l'Entreprise et sur les références de l'Entreprise.

Les Directions des Etablissements CSE permettront aux Syndicats ou Sections Syndicales l'accès à un photocopieur, y compris en période de conflit.

L'existence de panneaux syndicaux fermés destinés à l'affichage syndical pour chacun des Syndicats ou Sections Syndicales sera vérifiée dans chaque Etablissement CSE.

Délégués Syndicaux Centraux

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements CSE d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du Code du travail, désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement CSE.
L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements CSE d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 précité, désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement CSE en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (dans ce cas, il ne s'agit donc pas d'un délégué supplémentaire). Ce dernier ne dispose donc que du crédit d'heures associé à son mandat de délégué syndical d'établissement CSE déterminé en fonction de l'effectif apprécié au niveau de l'établissement CSE.

Négociations - Composition des Délégations Syndicales

La composition des Délégations Syndicales pour les réunions de négociation sera au plus de deux Délégués Syndicaux par Organisation Syndicale en cas d'Entreprise comportant plusieurs établissements CSE.

Un des deux Délégués peut être le Délégué Syndical Central (DSC).

Les délégations peuvent être complétées de Salariés (qui peuvent aussi être DS) dans la limite du nombre de Délégués Syndicaux de la délégation (ex 2 DS peuvent être assistés de 2 Salariés).

La Direction enverra les convocations pour les réunions de négociation aux DSC qui se chargeront d'informer leurs délégations.

JMS MC

13. VALORISATION DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les parties sont d'accord pour prendre en compte les nouvelles dispositions en vigueur concernant les processus de validation des acquis des représentants du personnel élus.

L'esprit de la loi de la loi Rebsamen du 15/08/2015 repris par l'ordonnance Macron prévoit la valorisation du parcours professionnel et de la rémunération des intéressés. Pour les représentants ayant au moins 30% d'heures de délégation de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, un entretien obligatoire à chaque terme de mandat est prévu, son objectif est de recenser les compétences acquises par le salarié au cours de son mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

14. COMITES DE TRAVAIL ET COMMISSIONS PLANNINGS

En application du Décret, de l'Accord Nouvelle Restauration Ferroviaire, de l'Accord Collectif Trains de Nuit ARTT et du Décret 2003-849, il est mis en place des Comités de Travail et/ou des Commissions Plannings dès lors qu'il existe des Délégués du Personnel. Les Délégués du Personnel ayant disparu suite aux ordonnances Macron, les parties conviennent que leur rôle dans le cadre des comités de travail et commissions plannings est confié aux Représentants de Proximité.

Composition des Comités de Travail et des Commissions Plannings

- Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Etablissement CSE, et ayant des Représentants de Proximité : 2 Membres soit 2 Représentants de proximité ou 1 Représentant de Proximité et le Délégué Syndical.

- Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Etablissement CSE n'ayant pas de Représentants de proximité : 1 seul Membre qui sera le Délégué Syndical.

- Pas de représentation des Organisations Syndicales non représentatives sur l'Etablissement CSE.

Les Membres sont désignés pour la durée de leur mandat et ne peuvent être remplacés qu'en cas d'absence motivée (maladie, congés payés, etc...).

Moyens de Fonctionnement

- Il est alloué des relèves Direction pour les préparations des réunions et l'étude des documents des Comités de Travail ou/et Commissions Plannings.

Ces jours sont alloués uniquement aux Membres désignés des Commissions Plannings ou Comités de Travail selon les règles ci-dessous :

- Conformément au décret 2003-849 les Membres des Comités de Travail sont relevés 2 jours avant le Comité de Travail semestriel

- Le nombre de jours de relève prévu pour la préparation des Commissions plannings est variable selon le nombre de lignes de plannings à considérer sur le périmètre concerné.

Les seuils d'effectifs sont les suivants :

JMS MC

- Moins de 50 lignes de planning : pas de jour de préparation et 1 seul membre qui sera le délégué syndical d'établissement CSE (DS) ou un représentant de proximité participera à la commission. La réunion sera prévue l'après-midi.

- Entre 51 et 150 lignes de planning : 1 jour de préparation pour 2 membres qui seront le délégué syndical d'établissement CSE (DS) et/ou un représentant de proximité ou deux représentants de proximité – Un seul de ces membres participera à la commission.

- Plus de 151 lignes de planning : 2 jours de préparation pour 2 membres qui seront le délégué syndical d'établissement CSE (DS) et/ou un représentant de proximité ou deux représentants de proximité – Les 2 membres pourront participer à la commission.

Pour les membres des commissions et comités « délocalisés », il est alloué un jour de « délai de route » dans les conditions précisées à l'article 11.

Il est convenu que les commissions plannings travaillent sur le plan de congés au préalable de l'avis émis par le CSE concerné.

Suivi des décisions des comités et commissions

Il est établi un procès-verbal des réunions des comités et commissions. Celui-ci est remis aux membres.

Les décisions prises mêmes temporairement pour un établissement CSE en comité ou en commission sont applicables avec les mêmes règles par les services de gestion quotidienne des plannings sauf en cas d'aléas d'exploitation ne permettant pas cet aménagement.

15. LES REMBOURSEMENTS DE FRAIS

Les Personnels Sédentaires, Elus ou Mandatés, quelles que soient leurs fonctions et catégories, amenés à se déplacer dans le cadre de leur mandat, bénéficieront du remboursement des frais de repas dans les limites fixées par « la procédure de remboursement des notes de frais » en vigueur au sein de l'Entreprise.

Les Personnels Commerciaux Elus ou Mandatés, percevront les mêmes indemnités nourriture que le commercial qui a assuré la course sur laquelle ils sont fictivement positionnés (hors retard des trains).

Si les réunions sont convoquées sur un établissement CSE différent de celui où est affecté le personnel, les frais de transport en commun sont remboursés par note de frais.

16. SITUATIONS PERTURBEES

Sont considérées comme "situations perturbées" les aléas d'exploitation non liés à l'Entreprise (Grèves SNCF, grèves de l'exploitant logistique, grèves des transports locaux (RATP, etc.), intempéries)

Sont acceptés les principes d'organisation suivants :

Pendant les trois premiers jours de perturbation,

- Les Service GQP peuvent prévoir une affectation différente des Personnels en fonction des « tapis de circulation » communiqués par la SNCF (cas grève SNCF) ou des possibilités du Personnel à se déplacer (grève totale de la RATP par exemple) en accord avec le personnel concerné.

JMS MC

- Si le salarié se déplace et ne part pas sur un train, il percevra une prime JA (2 courses commerciales prévues) ou ½ JA (1 course commerciale et 1 HLP) mais il ne percevra pas d'indemnité de nourriture (ni d'autre remboursement de frais lié à l'activité).

- Si le salarié ne vient pas à l'entreprise, suppression des indemnités de nourriture (et de tout autre remboursement de frais lié à l'activité) et pas de maintien d'intéressement (ni de ½ JA, ni de JA).

A partir du quatrième jour de perturbation seront appliquées les règles suivantes :

Personnel commercial :

- Les Service GQP peuvent prévoir une affectation différente des Personnels en fonction des « tapis de circulation » communiqués par la SNCF (cas grève SNCF) ou des possibilités du Personnel à se déplacer (grève totale de la RATP par exemple) mais il est rappelé qu'il est de la responsabilité du personnel de prendre les mesures nécessaires pour venir jusqu'à son lieu de travail.

- Le Personnel dont l'activité serait modifiée sera prévenu par le Service de Planification ou par un service de l'entreprise (GQP, SAB, etc.)

- Il ne peut pas refuser la modification de son activité si elle reste comprise dans le créneau horaire initialement prévu (soit entre l'heure de la PS et l'heure de la FS prévues sur le planning). Dans le cas contraire (modification du créneau horaire – heure de PS ou de FS) il devra donner son accord.

- L'activité sera en priorité assurée par le Personnel sous contrat à durée indéterminée (ou déterminée si contrat déjà en cours).

- Le Personnel dont l'activité est supprimée sera occupé dans la limite de son amplitude à des missions ayant un lien avec son activité, il pourra être amené à suivre des modules de formation mis en place et être reçu par son Manager, prendre connaissance des informations, etc.

- Il sera fait en sorte, tant que faire ce peut, que la gestion soit équitable entre les Salariés. Si des services de restauration sont annulés et que les Commerciaux sont positionnés comme Agents 2 au Bar, ils percevront l'intéressement tel que prévu en pareil cas (2 Agents au Bar).

JMS MC

Situations de planification :

<table>
<tr><th colspan="2">Planning de base</th><th>ALLER-RETOUR</th><th></th><th></th></tr>
<tr><td rowspan="2">Bar/Pro</td><td rowspan="2">HLP</td><td rowspan="2">Si nouvelle rotation
(qui peut être sce/sce)</td><td>Aller</td><td>Retour</td></tr>
<tr><td>Intéressement de la rotation réellement effectuée</td><td>Intéressement de la rotation réellement effectuée

Si le commercial est parti (Bar assuré à l'Aller) et que le train prévu HLP pour le retour ne circule pas, il n'y a pas lieu de payer une ½ JA sur le retour puisqu'il n'y a pas d'intéressement sur un HLP. Le train de retour sera modifié et l'amplitude revue en conséquence.</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Si pas de modification possible</td><td colspan="2">Si le salarié ne part pas et a émargé : pointage avec maintien de l'amplitude totale et versement ½ JA.

S'il n'a pas émargé, pas de ½ Journée Autre et pointé absent si pas de justificatif (ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail).</td></tr>
<tr><td rowspan="3">HLP</td><td rowspan="3">Bar/Pro</td><td rowspan="2">Si nouvelle rotation (qui peut être sce/sce)</td><td>Aller</td><td>Retour</td></tr>
<tr><td>Intéressement du service réellement effectué

Si le commercial doit partir (Bar assuré au retour) et que le train prévu HLP pour l'aller ne circule pas, il n'y a pas lieu de payer une ½ JA sur l'aller puisqu'il n'y a pas d'intéressement sur un HLP. Le train aller sera modifié et l'amplitude revue en conséquence.</td><td>Intéressement du service réellement effectué et ½ JA s'il y a un HLP dans la nouvelle rotation

Si le commercial est parti (HLP à l'Aller) et que le Bar du retour est SNA, paiement d'une ½ JA sur le retour et modification de l'amplitude en conséquence.</td></tr>
<tr><td>Si pas de modification possible</td><td colspan="2">Si le salarié ne part pas et a émargé : pointage avec maintien de l'amplitude totale et versement ½ JA.

S'il n'a pas émargé, pas de ½ Journée Autre et pointé absent si pas de justificatif (ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail).</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Bar/Pro</td><td rowspan="3">Bar/Pro</td><td rowspan="2">Si nouvelle rotation</td><td>Aller</td><td>Retour</td></tr>
<tr><td>Intéressement du service réellement effectué</td><td>Intéressement du service réellement effectué et ½ JA s'il y a un HLP dans la nouvelle rotation

Si le commercial est parti et que le Retour est ne circule pas, paiement d'une ½ JA sur le retour.
Sur validation de la Direction Générale, il peut être choisi de neutraliser l'intéressement de la course assurée et de payer une Journée Autre pour la journée entière.</td></tr>
<tr><td>Si pas de modification possible</td><td colspan="2">Si le salarié ne part pas et a émargé :
pointage avec maintien de l'amplitude totale et versement d'une JA.

S'il n'a pas émargé, pas de JA et pointé absent si pas justificatif (ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail).</td></tr>
</table>

JMS MC

Planning	de base	DECOUCHE		
Bar/Pro J1	**HLP J2**	Si nouvelle rotation (qui peut être sce/sce)	**Aller J1** Intéressement du service réellement effectué Si le train aller ne circule finalement pas, est traité comme ci-dessous et il perçoit une JA pour l'aller (pas 'intéressement sur le HLP)	**Retour J2** Intéressement du service réellement effectué Si le commercial est parti la veille (Bar assuré à l'Aller) et que le train prévu HLP pour le retour ne circule pas, il n'y a pas lieu de payer une JA sur le retour puisqu'il n'y a pas d'intéressement sur un HLP. Le train de retour sera modifié et l'amplitude revue en conséquence.
		Si pas de modification possible	Si le salarié ne part pas et a émargé : pointage **avec maintien de l'amplitude totale et versement une JA pour l'aller.** S'il n'a pas émargé, pas de JA et pointé absent si pas de justificatif (ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail).	
HLP J1	**Bar/Pro J2**	Si nouvelle rotation (qui peut être sce/sce)	**Aller J1** Intéressement du service réellement effectué Si le commercial est parti la veille en HLP, par un autre train que celui prévu, il n'y a pas lieu de payer une JA sur l'aller puisqu'il n'y a pas d'intéressement sur un HLP. Le train de l'aller sera modifié et l'amplitude revue en conséquence.	**Retour J2** Intéressement du service réellement effectué Si le train prévu pour le retour ne devait pas circuler, le commercial percevra une JA.
		Si pas de modification possible	Si le salarié ne part pas et a émargé : pointage **avec maintien de l'amplitude totale et versement une JA pour le retour.** S'il n'a pas émargé, pas de JA et pointé absent si pas de justificatif (ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail).	
Bar/Pro J1	**Bar/Pro J2**	Si nouvelle rotation	**Aller J1** Intéressement du service réellement effectué	**Retour J2** Intéressement du service réellement effectué et une JA s'il y a un HLP dans la nouvelle rotation Si le commercial est parti la veille (Bar assuré à l'Aller) et que le train prévu pour le retour ne circule pas, il sera versé une JA. Le train de retour sera modifié et l'amplitude revue en conséquence.
		Si pas de modification possible	Si le salarié ne part pas et a émargé : pointage **avec maintien de l'amplitude totale et versement d'une JA sur J1 et une JA sur J2** S'il n'a pas émargé, pas de ½ Journée Autre et pointé absent si pas de justificatif (ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail).	

JMS MC

Spécificités

Délocalisés avec antenne	Idem détails ci-dessus.

Délocalisés sans antenne	Compte tenu du fait que les salariés délocalisés (sans antenne) ne viennent habituellement pas émarger, en cas d'impossibilité de se déplacer (qui aura au préalable été signalée par téléphone par l'accueil) : pointage avec l'amplitude et JA ou ½ JA si présentation d'un justificatif (ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de se son lieu de travail). Si pas de justificatif (ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail) ou pas prévenu l'accueil : pointage en absence.

Pointage d'une fonction en 'ARN'	1er jour en pointage avec maintien de l'amplitude totale. Versement d'une ½ JA s'il y a une seule course commerciale et 1 HLP Versement d'une JA si deux courses commerciales. Le deuxième jour est saisi en présence à zéro.

Personnel Administratif

- Le personnel administratif qui ne pourrait se rendre à son poste sera pointé absent s'il ne peut pas apporter de justificatif de l'impossibilité de venir à son poste et s'il n'a pas prévenu de cette impossibilité.

Si la situation perdure :

Si après 3 jours de perturbations, les prévisions ne prévoient pas d'amélioration, il convient d'envisager d'autres solutions et cela par la convocation en urgence du CSE Central.

Ce CSE Central traitera des mesures à mettre en place telles que : pose de repos divers (nuit, lumière, annualisation, repos dus y compris repos dus de relève Direction, etc.), de récupérations jours fériés (dans ce cas, il sera fait en sorte qu'il puisse être posé 2 jours de « récupération de jours fériés » afin de ne pas perdre le 'bénéfice' du repos afférent), heures de retard des trains, congés payés, etc. et aussi mais en dernier lieu de l'éventualité de mise en place du chômage partiel dans les limites et règles législatives en vigueur, afin de limiter les conséquences économiques en cohérence avec le contrat liant l'UES Newrest Wagons-Lits à son Client.

17. PUBLICITE ET DEPOT

Un exemplaire original du présent Accord sera remis à chacun des signataires.

Le présent accord est établi en 4 exemplaires pour notification à chaque syndicat représentatif.
Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, il sera déposé selon les règles légales en vigueur auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), et auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.
Le présent accord sera affiché sur les tableaux réservés à l'information des salariés des Sociétés NEWREST WAGONS-LITS France et NEWREST WAGONS-LITS International.

Fait à Paris le 15 juin 2018 en 10 exemplaires originaux.

Monsieur Benoit VIGNON représentant l'UES NEWREST WAGONS-LITS composée des Sociétés NEWREST WAGONS-LITS France et NEWREST WAGONS-LITS International

Syndicat National CFDT Restauration ferroviaire Trains de Nuit - représenté par Monsieur Moise Cissoko en sa qualité de Délégué Syndical Central

Syndicats CGT Restauration Ferroviaires Sud-Est et Nord-Ouest - représentés par Monsieur Bruno Poulet en sa qualité de Délégué Syndical Central

Union des Syndicats Force Ouvrière Restauration Ferroviaire - représentée par Monsieur Jean-Marc Staub en sa qualité de Délégué Syndical Central

SUD Rail – Liaison nationale Restauration Ferroviaire - représentée par Monsieur Ronald Dufresne Almendro en sa qualité de Délégué Syndical Central

Avenant à l'Accord sur les Instances Représentatives du Personnel signé le 15 juin 2018

Entre :

Les Sociétés suivantes composant ensemble l'UES NEWREST WAGONS LITS, représentées par Benoit Vignon en sa qualité de « Directeur Général des Services à Bord » :

- **NEWREST WAGONS-LITS France, dont le siège social est sis 17 rue André Gide – 75015 PARIS, immatriculée au RCS de PARIS, sous le numéro 789 485 869 ;**

- **NEWREST WAGONS-LITS International, dont le siège social est sis 4 rue du 8 mai 1945 – 75010 PARIS, immatriculée au RCS de PARIS, sous le numéro 797 457 314.**

Et

SYNDICAT NATIONAL CFDT RESTAURATION FERROVIAIRE TRAINS DE NUIT

SYNDICATS CGT RESTAURATION FERROVIAIRES SUD-EST ET NORD-OUEST

UNION DES SYNDICATS FORCE OUVRIERE RESTAURATION FERROVIAIRE

SUD Rail – Liaison nationale Restauration Ferroviaire

Dans le cadre de l'Accord sur les Instance Représentatives du Personnel signé le 15/06/2018, les Parties ont souhaité compléter cet Accord par le présent Avenant qui porte particulièrement sur le traitement des 3 premiers jours touchant les situations perturbées (article 16 Accord IRP du 15 juin 2018).

Le présent Avenant modifie la rédaction du 3ème alinéa du paragraphe « Pendant les trois premiers jours de perturbation » de l'article 16 selon les termes suivants :

« Si le salarié ne vient pas à l'entreprise, il doit être payé au trentième du salaire de base, sur présentation d'un justificatif ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail. Dans ce cas précis, il y a suppression des indemnités de nourriture, de tout autre remboursement de frais lié à l'activité à bord et pas de maintien d'intéressement (ni de ½ JA, ni de JA). »

D'autre part, sur le traitement des situations perturbées à propos du personnel administratif, le présent Avenant modifie les termes de l'Accord selon les éléments suivants :

« Le personnel administratif qui ne pourrait se rendre à son poste sera payé au trentième du salaire de base, sur présentation d'un justificatif ou tout autre moyen démontrant l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail, à condition que le salarié prévienne de son absence par tout moyen. Pour le personnel administratif, l'employeur pourra accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail à condition qu'une demande soit formulée par courriel et acceptée par l'employeur. »

MC JMS

CHAMP D'APPLICATION – DATE D'ENTREE EN VIGUEUR – DENONCIATION – REVISION

Le présent Avenant est applicable au sein de l'UES NEWREST WAGONS LITS composée des Sociétés suivantes : NEWREST WAGONS-LITS France et NEWREST WAGONS-LITS International.

Le présent Avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue à tous les accords, dispositions et/ou des pratiques et usages ayant même objet en vigueur.

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement peut demander la révision de tout ou partie du présent Avenant aux conditions prévues par les articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du Travail.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise non signataire du présent Avenant, pourra y adhérer ultérieurement conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.
Cette adhésion ne pourra pas être partielle et concernera obligatoirement l'ensemble des termes de l'Avenant.

Le présent Avenant pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois.

Les clauses du présent Avenant sont indivisibles et ne peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle.

L'Avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le jour suivant l'accomplissement des formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE.

Le présent Avenant pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application dans le respect des dispositions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du Travail.
Au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette demande de révision, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
Ces dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.
L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent texte qu'il modifie dès lors qu'il aura été conclu et déposé conformément aux dispositions légales.

17. PUBLICITE ET DEPOT

Un exemplaire original du présent Avenant sera remis à chacun des signataires.

Le présent Avenant est établi en 4 exemplaires pour notification à chaque syndicat représentatif.
Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, il sera déposé selon les règles légales en vigueur auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), et auprès du
secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.
Le présent Avenant sera affiché sur les tableaux réservés à l'information des salariés des Sociétés NEWREST WAGONS-LITS France et NEWREST WAGONS-LITS International.

Fait à Paris le 17 juillet 2018 en 10 exemplaires originaux.

MC JHS

Monsieur Benoit VIGNON représentant l'UES NEWREST WAGONS-LITS composée des Sociétés NEWREST WAGONS-LITS France et NEWREST WAGONS-LITS International

Syndicat National CFDT Restauration ferroviaire Trains de Nuit - représenté par Monsieur Moise Cissoko en sa qualité de Délégué Syndical Central

Syndicats CGT Restauration Ferroviaires Sud-Est et Nord-Ouest - représentés par Monsieur Bruno Poulet en sa qualité de Délégué Syndical Central

Union des Syndicats Force Ouvrière Restauration Ferroviaire - représentée par Monsieur Jean-Marc Staub en sa qualité de Délégué Syndical Central

SUD Rail – Liaison nationale Restauration Ferroviaire - représentée par Monsieur Ronald Dufresne Almendro en sa qualité de Délégué Syndical Central