

McDonald's Paris Nord

AVENANT N°2

**RELATIF A L'ACCORD D'ENTREPRISE AU
CONGE SABBATIQUE MCDONALD'S**



ENTRE :

La société McDonald's Paris Nord

Dont le siège social se situe 1 rue Gustave Eiffel 78045 Guyancourt Cedex
Représentée par en sa qualité de Président

**D'une part,
ET :**

Le syndicat CFDT, représenté par agissant en qualité de délégué syndical,

Le syndicat CGT, représenté par agissant en qualité de délégué syndical,

Le syndicat FO, représenté par agissant en qualité de délégués syndicaux,

Le syndicat SUD SOLIDAIRES, représenté par agissant en qualité de délégué syndical,

Le syndicat UNSA, représenté par agissant en qualité de délégué syndical,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2011, il a été décidé de créer un congé rémunéré spécifique, dit « congé sabbatique McDonald's » afin de valoriser l'implication des collaborateurs de l'entreprise au regard de leur ancienneté et leur permettre, au-delà d'obtenir une période de repos, de se voir attribuer une parenthèse professionnelle leur permettant de réaliser des projets personnels spécifiques.

Par un collectif d'entreprise conclu le 15 avril 2018, pour une durée déterminée, les parties ont fixé les conditions et règles applicables au congé sabbatique McDonald's au sein de McDonald's Paris Nord. Le terme de cet accord relatif au congé sabbatique a été fixé au 31 décembre 2019, date au-delà de laquelle il a cessé de produire tout effet.

Au regard des différents échanges avec les partenaires sociaux lors de la Négociation Annuelle Obligatoire, la Direction a accepté de reconduire, pour une durée déterminée, le congé rémunéré spécifique, dit « *congé sabbatique McDonald's* »

La négociation annuelle obligatoire ayant abouti à un accord, les parties ont convenu de fixer dans le cadre du présent accord collectif d'entreprise les conditions et règles applicables au congé sabbatique McDonald's.

Article 1^{er} – Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 7 de l'accord d'entreprise congé sabbatique McDonald's conclu en date du 18 avril 2012 en prolongeant la durée dudit accord d'un an soit jusqu'au 31 décembre 2020, date au-delà de laquelle il cessera de produire tout effet.

Cet avenant a également pour objet de proroger toutes les dispositions issues de l'avenant n°1 relatif à l'accord d'entreprise congé sabbatique McDonald's conclu le 12 avril 2018 venant elle-même modifiées celles de l'accord d'entreprise instaurant le congé sabbatique McDonald's.

Article 2 – Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019.

Article 3 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de l'entreprise McDonald's Paris Nord.



Article 4 : Bénéficiaires du droit au « congé sabbatique McDonald's »

Les salariés ayant 10 ans d'ancienneté effective et révolue dans le Groupe entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 peuvent à leur demande bénéficier d'un congé exceptionnel rémunéré dit « congé sabbatique McDonald's » d'une durée maximale de 5 semaines calendaires.

Ils peuvent bénéficier, dans les mêmes conditions, d'un nouveau congé exceptionnel rémunéré sabbatique McDonald's par tranche de 10 ans d'ancienneté effective.

Il est expressément arrêté que l'ancienneté effective retenue pour l'ouverture du droit au congé exceptionnel rémunéré dit « congé sabbatique McDonald's » est celle mentionnée sur les bulletins de salaire du salarié concerné, déduction faite de la totalité des périodes de congés prises et notamment relatives aux congés non rémunérés types Congés Parentaux, Congés Individuels de Formation ou Congés Sabbatique tel que définit par la législation, qui repousseraient d'autant la date d'ancienneté ouvrant les droits au congé exceptionnel rémunéré dit « congé sabbatique McDonald's ».

Le congé exceptionnel rémunéré sabbatique McDonald's est pris en une seule fois dans l'année civile qui suit l'ouverture du droit (c'est-à-dire au cours de la 11^{ème} année, en l'espèce en 2020). Il n'est pas fractionnable et peut être accolé aux congés payés dans la limite de 7 semaines consécutives d'absence. Il ne peut pas être pris aux mois de juillet et août.

A défaut de prise au cours de la 11^{ème} année, et sauf report à la demande de la Direction ou impossibilité de prise du congé sabbatique McDonald's déjà fixé du fait d'une absence pour maladie, accident du travail ou congé maternité, le congé exceptionnel rémunéré sabbatique McDonald's est définitivement perdu par le salarié qui ne peut prétendre à aucune indemnisation.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit, avant que le salarié ait demandé à bénéficier de son congé exceptionnel rémunéré sabbatique McDonald's ou avant qu'il ait effectivement pris le congé demandé, le congé exceptionnel rémunéré sabbatique McDonald's non pris ne fera l'objet d'aucune compensation financière.

Article 5 : Procédure à respecter

Le salarié éligible souhaitant bénéficier de son congé exceptionnel rémunéré sabbatique McDonald's doit adresser une demande écrite à la Direction de l'entreprise (*McDonald's Paris Nord – Département Ressources Humaines – 1, Rue Gustave Eiffel 78045 GUYANCOURT Cedex*) l'année d'acquisition de sa 10^{ème} année d'ancienneté, pour une prise du congé au cours de l'année civile suivante (11^{ème} année). Il doit préciser dans sa demande, par ordre de priorité, trois périodes distinctes (soit des périodes mensuelles différentes) au titre desquelles il souhaiterait prendre son congé exceptionnel rémunéré sabbatique McDonald's.

La direction dispose :

- jusqu'au 31 octobre 2019 pour répondre aux demandes de congé exceptionnel rémunéré sabbatique McDonald's reçues au plus tard le 30 juin 2019 ;
- jusqu'au 15 décembre 2019 pour répondre aux demandes de congé exceptionnel rémunéré sabbatique McDonald's reçues au plus tard le 31 octobre 2019.

Si, pour des raisons d'organisation des restaurants, la Direction ne peut satisfaire aucun des trois choix de périodes demandées, elle en informe le salarié qui a alors la possibilité de présenter une nouvelle demande dans le mois qui suit.

En cas d'arbitrage nécessaire (lié par exemple aux pluralités des demandes portant sur la même période), les demandes sont satisfaites en fonction des besoins de fonctionnement des restaurants et prioritairement au profit

des salariés ayant la plus forte ancienneté puis au profit des salariés n'ayant jamais bénéficié de ce type de congé puis au profit des salariés ayant vu leur congé reporté à la demande de la Direction. De même, il est



expressément arrêté que pour des raisons d'organisation liées à notre activité et à la nécessaire continuité de notre service à la clientèle, qu'il ne pourra être accepté sur la même période:

- au sein du même restaurant à la date de la demande, plusieurs demandes de congés sabbatique McDonald's émanant de salariés de statut Agent de Maîtrise ou Cadre exerçant les mêmes missions (opérationnelles ou administratives) ;
- plusieurs demandes de congé sabbatique McDonald's émanant de salariés de statut Cadre exerçant leurs fonctions sur le même marché.

Ces dispositions sont applicables du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019 pour une prise du congé exceptionnel rémunéré sabbatique McDonald's à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 6 : Dispositions transitoires

Pour les salariés ayant déjà bénéficié du congé sabbatique McDonald's en vigueur antérieurement, il doit s'écouler une durée minimale de 10 années entre la date de fin du congé sabbatique McDonald's pris et l'ouverture d'un nouveau droit au congé sabbatique McDonald's.

Article 7 : Règles applicables en matière de Non Cumul

Il est précisé par les parties que si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de même nature devaient être globalement plus avantageuses pour les salariés, elles se substitueront aux dispositions du présent accord et seront les seules applicables.

A l'inverse, si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de même nature étaient globalement moins favorables, elles ne se cumuleraient pas avec les dispositions du présent accord qui s'appliqueraient de manière exclusive.

Il en est de même du congé sans solde prévu par l'article 37 de la convention collective nationale de la restauration rapide qui ne pourra pas se cumuler avec la prise du congé sabbatique McDonald's au titre de l'année considérée.

Il est convenu que les dispositions du présent accord forment un tout indivisible qui ne saurait faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 8 - 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 sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification aux signataires de l'accord. Elle devra faire l'objet des mêmes formalités de dépôt que celles visées à l'article 15 ci-après.

Article 9 - Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord sera réalisé si besoin par la Direction et les organisations syndicales signataires à la demande de l'une d'entre elles à l'occasion de la négociation obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Article 10 - Clause de rendez-vous

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de deux mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 11 - Révision



La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les organisations syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Article 12 - Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Association.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.

Article 13 - Dépôt de l'accord

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis, à l'issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'ayant pas signé l'accord,
- un exemplaire sera notifié par lettre recommandée avec demande d'acté de réception à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise absente lors de la séance de signature,
- deux exemplaires seront déposés de façon dématérialisée sur la plateforme du ministère du travail dont une version intégrale en format *PDF* signée des parties et une version en format *Docx* sans nom prénom paraphe ou signature accompagnée des pièces requises,
- un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Fait à Guyancourt, le 01^{er} avril 2019

En 10 exemplaires originaux

Pour la Direction :, Président

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Organisation Syndicale	Nom et prénom	Signature(s)
CFDT		
CGT		
FO		
SUD		
UNSA		