

Accord sur le temps d'habillage et de déshabillage fait le 22 Septembre 2005 Révisé le 31 Mai 2006 en application à partir du 1^{er} Janvier 2006

1) Organisation syndicale ayant signé l'accord

- CFTC
- CGT
- FO
- CGC

2) Champ d'application

Le temps d'habillage et de déshabillage concerne uniquement les hôtes et hôtesse qui ont l'obligation de porter une tenue fournie par la société PENELOPE, sur le site de leur affectation

3) Compensation du temps d'habillage et de déshabillage

En compensation du temps d'habillage et de déshabillage du salarié passé par le salarié à temps plein ou à temps partiel, une journée de congés supplémentaires leur sera accordée

4) Condition d'obtention de la journée de congé.

Pour pouvoir bénéficier de cette journée de congé de compensation, il faut avoir le statut d'hôte ou hôtesse d'accueil en entreprise et avoir l'obligation de porter une tenue fournie par PENELOPE.

5) Modalités d'application

Aucun prorata de paiement ne sera accordé sur cette journée de congé. Elle sera donc accord à l'issue de l'année complète écoulé. Cette échéance d'une année complète ne peut pas être repoussé pour cause de congé payé ou de congé exceptionnels pris.

Les journées de congés maladies, de maternité et des congés non-rémunéré peuvent repousser au prorata sur le nombre de jours, l'acquisition de la journée de congé.

Un salarié qui est réaffecté sur un autre site pour cause de changement de site, dont celui-ci ne possède pas d'obligation de porter la tenue fournie par PENELOPE, perdra la journée de congé.

Aucun cumul de cette journée ne pourra être effectué. Toute journée de congé non prise par le salarié sera perdue. Cette journée devra donc être posé avant le terme de la deuxième année.

PENELOPE

Les mêmes conditions de prise de congé doivent être respectées pour la prise de cette journée de congé de compensation.

Lors d'un départ d'un salarié lors de la première année, cette journée de congé lui sera versée au prorata du temps de présence passé au sein de la société.

Cet avenant entrera en vigueur le 1^{er} Janvier 2006, et donc pour les salariés qui ont l'obligation de porter la tenue pourront bénéficier de cette journée de compensation s'ils répondent aux critères d'attribution.