

**ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS DE MISE EN  
PLACE ET MODALITES DE MISE EN OEUVRE D'UN  
DISPOSITIF DE SUBROGATION  
AU SEIN DES SOCIETES  
ELIOR ENTREPRISES, ELRES et ARPEGE**

**ENTRE**

Les sociétés Elior Entreprises, ELRES, et Arpège, représentées en la personne de **Madame Agnès BUREAU-MIRAT**, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe, et de **Monsieur Bruno FRERY**, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales Groupe, dûment mandatés à cet effet ;

Ci-après dénommées ensemble "*les Sociétés*" et individuellement "*la Société*"

**D'UNE PART,**

**ET**

Les représentants des organisations syndicales représentatives dûment mandatés à cet effet.

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par Monsieur Richard THIOUNN

Pour la **CFTC** représentée par Monsieur Philippe COUSSINET

Pour la **CFE-CGC** représentée par Monsieur Eric BURON

Pour la **CGT** représentée par Madame Marie-Thérèse EBONGUE

Pour **FO** représentée par Monsieur Bernard LABI

**D'AUTRE PART,**

*JD*

*EHT*

*ABm*

*LD*

*EB*

*FC*

Le texte du présent accord a été préalablement soumis à la consultation et/ou information des Comités Centraux d'Entreprises (ou Comités d'Entreprises) et Comités d'Etablissements des Sociétés.

## **PREAMBULE**

Soucieux de conforter et d'améliorer la compétitivité de la politique sociale du Groupe Elior au sein du périmètre de la Restauration Collective, les partenaires sociaux se sont rencontrés à plusieurs reprises afin d'envisager les conditions de mise en place et modalités de mise en œuvre d'un dispositif de subrogation.

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, en date du 28 avril 1999, un accord collectif, qui a fait l'objet de plusieurs avenants, aux fins de permettre aux salariés « Ex-Avenance » de bénéficier d'un régime de prévoyance collectif et d'une avance automatique égale à 85 % du montant des indemnités journalières complémentaires à percevoir.

Par ce nouvel accord, les parties ont souhaité pouvoir éviter les fluctuations financières subies par les salariés en arrêt de travail pour Maladie ou Accident d'origine professionnelle et non professionnelle en substituant au système d'avance des indemnités journalières complémentaires en place, un véritable dispositif de subrogation.

Il est bien entendu que les dispositions du présent accord se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet.

De même, elles ne pourront se cumuler avec d'autres dispositions plus favorables de même objet.

## **ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GENERALES**

### **1.1 - Champ d'application**

Les parties conviennent que le présent accord s'applique aux sociétés suivantes :

- Elior Entreprises SAS
- ELRES SAS
- Arpège SAS

### **1.2 - Objet**

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions de mise en place et modalités de mise en œuvre de la subrogation des prestations Sécurité Sociale et Prévoyance au sein du périmètre défini à l'article 1.1 du présent accord.

La Société se substituera ainsi de plein droit au salarié pour percevoir directement les indemnités journalières de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie<sup>1</sup> et les indemnités complémentaires prévues par le régime de prévoyance « Elior Restauration & Services » (ex-Avenance).

<sup>1</sup>Dans la limite des sommes servies au salarié au titre de ses absences

EMT  
AB  
EO  
HS  
RC

En contrepartie, dès que l'arrêt de travail ouvrant droit à subrogation est connu par la Société, l'absence est déduite en paie et le mécanisme de la subrogation activé. A savoir :

- versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et Prévoyance ;
- retenue pour absence sur la même paie.

Le dispositif de subrogation s'applique au terme des délais de carence de la Sécurité Sociale et/ou de franchise du régime de prévoyance « Elior Restauration & Services » (ex-Avenance), en cas d'incapacité de travail résultant de l'Accident ou Maladie de vie privée, de l'Accident ou Maladie de vie professionnelle, à l'exclusion du mi-temps thérapeutique et de tous autres motifs d'absence donnant lieu à une prise en charge par la Sécurité Sociale (maternité, paternité ...).

### 1.3 – Principe de garantie

Le « salaire garanti » est celui que le salarié aurait effectivement perçu au cours de la période d'arrêt de travail au regard de ses droits réels à indemnisation au titre des régimes de Sécurité Sociale et de Prévoyance.

GP  
EMT  
AT  
Atom  
EB  
RC

## ARTICLE 2 - CONDITIONS DE MISE EN PLACE

### 2.1 – Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés, à l'exception des extras, couverts par le régime de prévoyance « Elior Restauration & Services » (ex-Avenance) sous réserve :

- D'avoir 6 mois d'ancienneté pour les salariés de statut « Employé »,
- De remplir au sein de leur Société les conditions requises pour l'ouverture des droits aux indemnités journalières (exemple et actuellement + de 200 heures de travail au cours du dernier trimestre ...)
- D'avoir remis dès son embauche et en cas de changement de domicile et donc de CPAM, copie de son attestation vitale, mentionnant son numéro et son centre de paiement de Sécurité Sociale

### 2.2 – Modalités

Conscientes des coûts financiers et de la charge administrative inhérents à un tel dispositif, les parties se sont également entendues sur les modalités suivantes :

1. Le salarié s'engage à signaler dans les meilleurs délais à sa Société tout changement dans sa situation personnelle et familiale (nombre d'enfants à charge ...) susceptible d'impacter le montant de ses droits à indemnités journalières de Sécurité Sociale et son éventuel classement par la Sécurité Sociale dans l'une des catégories d'invalidité ;
2. Le salarié s'engage par ailleurs dans un délai de 48 heures suivant la date de son arrêt de travail, ou de sa prolongation, à adresser son arrêt de travail à son responsable hiérarchique et à sa CPAM

En cas de non respect par le salarié de ce dernier délai il s'expose à un refus de prise en charge par la Sécurité Sociale.

Dans ce cas, la Société récupérera les sommes avancées à tort auprès du salarié.

Le dispositif de subrogation sera également interrompu:

- Dès lors que l'arrêt de travail ne sera plus pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- Dès lors que le salarié sera classé par la Sécurité Sociale dans l'une des catégories d'invalidité, entraînant la fin du versement d'indemnités journalières de Sécurité Sociale ;
- Dès lors que le salarié aura épuisé ses droits au titre du régime de Prévoyance « Elior Restauration & Services » ;
- Dès lors que l'arrêt de travail du salarié débutera pendant une période de suspension de son activité salariale.

GD  
EMT  
AT  
Alain  
EB  
RC

En tout état de cause, la Société interrompra le mécanisme de la subrogation dès lors que le salarié ne pourra plus prétendre au versement des prestations de la Sécurité Sociale ou de Prévoyance et ce pour quelque motif que ce soit.

En aucun cas le salarié ne pourra percevoir une rémunération supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement.

De même, la Société se réservera le droit de récupérer les sommes indument versées au salarié.

GP  
ENT  
RT  
Akon  
EB  
LDB  
R

### ARTICLE 3 - MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Compte tenu, d'une part, de la nécessité de faire évoluer les systèmes d'information (par la mise en place notamment de flux informatiques automatisés CNAM/CPAM/Sociétés/Courtier en assurances) et d'autre part, des enjeux financiers et organisationnels qu'implique un tel dispositif, les parties s'accordent sur l'importance de le déployer dans un cadre « sécurisé » et « maîtrisé » selon les modalités suivantes :

- **Etape préalable :**

La société implémentera le module « E.D.I. » (Echanges de Données Informatiques) qui permettra le traitement des données informatiques entre la CNAM et Elior.

- **Etape n°1 : Mise en place d'une période « test » :**

D'octobre 2013 à septembre 2014, plusieurs site(s) des Sociétés Elior Entreprises et ELRES déjà subrogés, permettront à la société de tester/éprouver/sécuriser le fonctionnement technique du module EDI, et d'en apprécier les premières incidences notamment en terme d'organisation, de charges de travail ...

Dès le démarrage de la période « test » l'avenant n°10 à l'accord du 28 avril 1999 relatif au régime de prévoyance et de remboursement des frais médicaux au sein d'Elior Restauration sera mis en application.

- **Etape n°2 : Mise en place d'une période « pilote » :**

Au terme de la période « test », les parties conviennent d'élargir le champ d'application/observation/maîtrise du dispositif de subrogation à la Société Arpège. Cette nouvelle période d'une durée initiale de 4 mois, pourra être renouvelée deux fois.

Au terme de cette période « pilote » d'une durée maximale de 12 mois, il pourra alors être envisagé la généralisation du dispositif de subrogation à l'ensemble des sociétés parties à l'accord.

Il est rappelé que les conditions et modalités de mise en œuvre ci-dessus définies répondent à la volonté des parties de s'assurer que la mise en place du dispositif de subrogation au sein des sociétés soit effectuée dans un environnement automatisé et sécurisé. Les parties s'entendent donc sur le principe d'une généralisation du dispositif de subrogation dans les conditions prévues au présent accord et ce à l'ensemble des sociétés sous réserve de la maîtrise de l'ensemble du process (dématérialisation, organisation...) et que les expérimentations des périodes dites « test » et « pilote » n'aient pas eu d'effet négatif significatif sur les taux d'absentéisme des sites ou de la société concernés.

Enfin, et conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 5-1 de l'avenant N°10 à l'accord du 28 avril 1999 relatif au régime de prévoyance et de remboursement des frais médicaux au sein d'Avenance il est rappelé que le dispositif de subrogation aura vocation à se substituer au système d'« Avance Prévoyance » au fur et à mesure de sa mise en place soit dans un premier temps sur les sites « tests », dans un deuxième temps sur la société « pilote » et enfin lors de son éventuel généralisation.

Handwritten signatures and initials:   
✓   
RT   
Arpège   
EB   
EMT   
LJ   
RL

**ARTICLE 4 - SUIVI DES MODALITES, DES CONDITIONS D'APPLICATION ET DE MISE OEUVRE DU DISPOSITIF**

Afin de suivre les modalités et conditions de mise en place du dispositif de subrogation, une commission de suivi composée d'un membre par organisation syndicale représentative et signataire de chaque Société et de représentants de la Direction.

Elle se réunira dès la mise en œuvre de la période « test » et aura vocation à réaliser un bilan à chaque étape « clef » du déroulement du déploiement du dispositif de subrogation (à la fréquence prévisionnelle d'une fois par semestre).

**ARTICLE 5 - DUREE- DATE D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Il est conclu pour une durée expérimentale de 33 mois maximum, coïncidant avec la fin de la période « pilote ».

A l'issue de cette période, le présent accord cessera de plein droit.

Par conséquent, la subrogation cessera également de plein droit, à l'exclusion des salariés qui en bénéficiaient déjà avant la signature du présent accord.

Toutefois, au cours du dernier semestre d'application du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer afin de s'assurer de l'existence des pré-requis visés à l'article 3 nécessaires à la généralisation du dispositif, et examiner ainsi l'opportunité de transformer le présent accord en accord à durée indéterminée.

**ARTICLE 6 - REVISION DU PRESENT ACCORD**

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et comporter d'une part l'indication des dispositions dont la révision est demandée et d'autre part une proposition de rédaction pour les dispositions de remplacement.

Toute modification du présent accord devra faire l'objet d'un avenant, selon les règles applicables en matière de révision d'un accord collectif.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie et sera opposable, dans les conditions de l'article L.2261-1 du Code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par cet accord.

Handwritten signatures and initials: JB, ENT, ABM, EB, RC.

## ARTICLE 7 - NOTIFICATION- DEPOT DE L'ACCORD

Un exemplaire sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les Sociétés, en application de l'article L. 2232-2 du Code du travail.

Puis, conformément à ce dernier article ainsi qu'aux articles L 2231-6 du même Code, à l'expiration du délai d'opposition majoritaire de 8 jours et à défaut d'opposition valablement exercée dans ce délai, le présent accord sera, à la diligence de la Direction des Ressources Humaines Groupe, déposé en 2 exemplaires auprès de la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de son lieu de conclusion, dont une version signée par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique.

Il sera également déposé un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Il sera fait mention du présent accord sur les panneaux réservés à la Direction pour la communication avec le personnel.

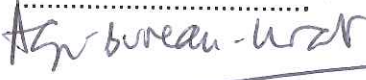
✓  
EHT  
RT  
Atan  
LW  
EB  
PC




Fait à Paris, le 24 avril 2013

- Pour les Sociétés

**Agnès BUREAU-MIRAT**  
Directeur des Ressources  
Humaines Groupe


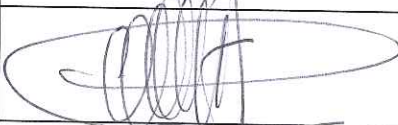
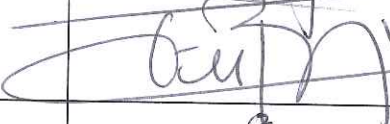

.....  
  
\_\_\_\_\_

**Bruno FRERY**  
Directeur des Affaires  
Sociales Groupe

.....  


- Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la coordination syndicale au sens de l'article L. 2232-32 du Code du travail et ayant reçu mandat spécial de coordination syndical pour le présent accord :

<b>CFDT Fédération des Services</b>	Richard <b>THIOUNN</b>	
<b>CFTC</b>	Philippe <b>COUSSINET</b>	
<b>CFE-CGC</b>	Eric <b>BURON</b>	
<b>CGT</b>	Marie-Thérèse <b>EBONGUE</b>	
<b>FO</b>	Bernard <b>LABI</b>	