

GUIDE DES ACCORDS

À destination de l'ensemble des salariés Arpège



2021



AUTHENTICITÉ



FIABILITÉ



ENTHOUSIASME



CONNEXION



SOMMAIRE

- Mesures prévues par les NAO - #3
- Accord RTT - #7
- Accord sur le télétravail - #8
- Accord de participation - #10
- PERCO - #12
- Accord sur l'égalité Homme/Femme - #14
- Accord sur le droit à la déconnexion - #15
- Glossaire - #17



MESURES PRÉVUES PAR LES NAO

Pour l'encadrement

• PRIME

- **Prime d'habillement et de déshabillage** de 0,53 € par jour (NAO 2021)
- **Prime de tuteur/ Prime Maître d'apprentissage** de 214,07€ par an pour les tuteurs des apprentis et des parcours interne. Condition : en cas de passage en année supérieur ou en cas d'obtention du diplôme à la demande du salarié (NAO 2021)
- **Prime pour la médaille du travail** (NAO 2009) :
 - o 99 euros jusqu'à 5 ans
 - o 213 euros de 5 ans à 10 ans
 - o 346 euros de 10 ans à 15 ans
 - o Au-delà de 15 ans, 15 euros en plus par année

Cette prime ne sera versée qu'une seule fois.

- **Prime de remplacement** en cas de remplacement d'un Directeur de restaurant par un Chef de cuisine (NAO 2021)
 - o 103,01 € bruts par semaine indivisible de remplacement
- **Prime de détachement** 14€ (NAO 2019)
- **Prime de reconduction de contrat** : Afin de renforcer l'engagement des équipes dans la fidélisation des contrats clients, il est instauré une prime de fidélisation des clients existants : prime de reconduction de contrat en appel d'offre avec situation avérée de risque de perte (remise d'une nouvelle offre nécessaire...) (NAO 2021)

Dans leur principe général, les conditions d'attribution suivantes doivent être à minima réunis :

- o Le contrat commercial doit réellement être mis en danger : résiliation initiale du contrat et/ou mise en concurrence effective (telle qu'un appel d'offre, remise d'offre concurrente, soutenance, visite sur site...)
 - o Condition de présence : collaborateur ayant au moment de la résiliation ou de la remise en cause du contrat commercial, une présence effective de travail de 6 mois sur le site concerné
 - o Périodicité : par site, la prime ne peut être versée qu'une fois tous les deux ans.
 - o Date et conditions de versement : il intervient le mois suivant la signature du nouveau contrat commercial ou d'un avenant et le salarié doit être présent aux effectifs.
 - o Montant : pour les contrats à risque, le montant de la prime est de 1,6% du salaire annuel de base brut pour les responsables de restaurant, de 1.1% pour les Directeurs comptes clés et le montant de la prime est de 154.97 € bruts pour les collaborateurs AM du restaurant.
- **Prime de blanchissage** : Cette prime concerne les MHR et les Responsables de point de restauration et le montant est de 34,17 € pour un temps complet (NAO 2021)

- **Prime de fidélisation** reconduite pour une durée de 3 ans (dernier versement prévu en octobre 2022) (NAO 2017):
 - o 120 € entre 7 et 14 ans
 - o 240 € entre 15 et 24 ans
 - o 360 € entre 25 et 34 ans
 - o 480 € à partir de 35 ans
- **Prime dédiée aux salariés tournants** de 158.29 € pour un temps complet (NAO 2021)
- **Prime de cooptation** d'un montant de 500 euros bruts pour toute embauche d'un chef gérant, chef de cuisine, directeur de site, directeur de restaurant/RU (NAO 2018, 2019, 2020, 2021)

• CONGÉS

- **Congés enfants malades** : 4 jours par an rémunérés à 100% pour des enfants de moins de 12 ans sous condition d'un an d'ancienneté pour les salariés AM ou Cadre et sur justificatif (NAO 2020).
- **Congés enfant handicapé** : 5 jours par an rémunérés à 100% pour des parents d'enfant handicapé (justificatif du handicap de l'enfant) pour les salariés de statut AM et Cadre (NAO 2013/2014)
- **Congé senior** : 1 jour de congé par an dès que le salarié a plus de 60 ans pour les salariés de statut AM et Cadres (NAO 2012/2013).
- **Congés ancienneté** : 2 congés ancienneté dès 10 ans d'ancienneté (disposition prévue par la CCN) + 1 jour de congé ancienneté si le salarié a 20 ans d'ancienneté ARPEGE au 31/05 pour les salariés AM et Cadre (NAO 2012/2013).
- **Compte épargne temps (CET)** : Alimentation du CET avec la moitié des RTT et la 5^{ème} semaine chaque année. Monétisation de 50% des jours épargnés dans le CET à partir de 20 jours. L'alimentation et la demande de monétisation doit se faire par mail à l'attention de la DAP, du service RH et de la ligne hiérarchique (NAO 2012/2013).
Possibilité de monétisation à partir 8 jours épargnés dans le CET (NAO 2021)
- **Congé handicap** : 1 jour de CP supplémentaire pour les salariés en situation de handicap (NAO 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).
- **Congé déménagement** : 1 jour ouvré pour les salariés de statut AM/Cadre ayant plus de 1 an d'ancienneté. Demande limitée à une fois tous les 5 ans sur présentation d'un justificatif de déménagement (NAO 2019).
- **Congés décès enfant** : 7 jours ouvrés (au lieu de 5 jours auparavant) en cas de décès :
 - d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
 - d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
 - d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

- Congé de deuil

Un congé dit « *congé de deuil* » cumulable avec le congé pour décès (ci-dessus) est accordé pour une durée de 8 jours calendaires en cas du décès :

- de son enfant âgé de moins de 25 ans ;
- ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le salarié peut prendre ces 8 jours de façon fractionnée au maximum en deux périodes. Chaque période doit être d'une durée au moins égale à une journée. Il doit prendre ce congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

• TEMPS DE TRAVAIL

- Passage de l'horaire conventionnel de **36,60 heures-centièmes à 37,10 heures-centièmes** avec une revalorisation du nombre de JRTT qui passe de 10 à 13 jours pour les salariés de statut AM non responsable d'unité (NAO 2010).
- Passage de l'horaire conventionnel de **37,04 heures-centièmes à 37,50 heures-centièmes** avec une revalorisation du nombre de JRTT qui passe de 13 à 15 jours pour les salariés de statut AM responsable d'unité et pour les salariés de statut cadre. (NAO 2010).

• VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

- Partenariat avec Babilou (NAO 2017) : place de crèche attribuée aux salariés (nombre limité)

Pour les employés

• PRIME

- **Prime de détachement** 14€ (NAO 2019)
- **Prime d'ancienneté** mensuelle (NAO 2013) :
 - o 1% à partir de 5 ans d'ancienneté GROUPE
 - o 2% à partir de 8 ans d'ancienneté GROUPE
 - o 3% à partir de 9 ans d'ancienneté GROUPE
 - o 4% à partir de 10 ans d'ancienneté GROUPE
 - o 5% à partir de 15 ans d'ancienneté GROUPE
 - o 6% à partir de 20 ans d'ancienneté GROUPE
- **Prime pour la médaille** du travail (NAO 2009):
 - o 99 € jusqu'à 5 ans
 - o 213 € de 5 ans à 10 ans
 - o 346 € de 10 ans à 15 ans
 - o Au-delà de 15 ans, 15 € en plus par année

Cette prime ne sera versée qu'une seule fois.

- **Prime de remplacement** en cas de remplacement d'un salarié de statut employé vis-à-vis de son Responsable d'unité (NAO 2021)
 - o 92,97 € bruts par semaine indivisible

La prime ne pourra être versée qu'en cas de remplacement du Responsable d'Unité dans ses missions de management, d'organisation de la production, de gestion (utilisation de recettes et menus / gestion MP) et de relation client.

- **Prime de remplacement** en cas de remplacement d'un salarié de statut employé vis-à-vis de son Chef de cuisine (NAO 2021)
 - o 51,81 € bruts par semaine indivisible

La prime ne pourra être versée qu'en cas de remplacement du Chef de cuisine dans ses missions de management, d'organisation de la production, de gestion (utilisation de recettes et menus / gestion MP) et de relation convives

- **Prime de reconduction** de contrat (NAO 2021) : Afin de renforcer l'engagement des équipes dans la fidélisation des contrats clients, il est instauré une prime de fidélisation des clients existants

: prime de reconduction de contrat en appel d'offre avec situation avérée de risque de perte (remise d'une nouvelle offre nécessaire...).

Dans leur principe général, les conditions d'attribution suivantes doivent être à minima réunies :

- o Le contrat commercial doit réellement être mis en danger : résiliation initiale du contrat et ou mise en concurrence effective. Le renouvellement du contrat se matérialise par un nouveau contrat et/ou avenant au contrat commercial.
- o Condition de présence : 6 mois sur le site au moment de la résiliation ou de la remise en cause du contrat commercial
- o Périodicité : par site, la prime ne peut être versée qu'une fois tous les deux ans
- o Date et conditions de versement : il intervient le mois suivant la signature du nouveau contrat commercial ou d'un avenant et le salarié doit être présent aux effectifs

Montant : pour les contrats à risque, le montant de la prime est de 123,96 euros bruts pour les collaborateurs de statut employé sur le restaurant

- **Prime de blanchissage** : le montant de la prime est de 18.79 euros pour les Responsables cafétéria et Hôtesse de cafétéria chargées d'entretenir leur linge et de 35.05 euros pour les serveurs (NAO 2021).
- **Prime de cooptation** d'un montant de 500 euros bruts pour toute embauche d'un second de cuisine (NAO 2018, 2019, 2020, 2021)

• CONGÉS

- **Congés enfants malades** : 4 jours par an rémunérés à 100% pour des enfants de moins de 12 ans sous condition d'un an d'ancienneté pour le salarié employé et sur justificatif (NAO 2021).
- **Congés enfant handicapé** : 5 jours par an rémunérés à 100% pour des parents d'enfant handicapé (justificatif du handicap de l'enfant) pour les salariés de statut employé (NAO 2014).
- **Congé senior** : 1 jour de congé par an dès que le salarié a plus de 58 ans pour les salariés de statut employé (NAO 2010).
- **Congés mariage et PACS** : 5 jours (NAO 2012)
- **Congé déménagement** : 1 jour ouvré pour les salariés de statut employé ayant plus de 1 an d'ancienneté. Demande limitée à une fois tous les 5 ans sur présentation d'un justificatif de déménagement (NAO 2012).
- **Compte épargne temps (CET)** : Alimentation du CET avec la moitié des RTT et la 5^{ème} semaine chaque année. Monétisation de 50% des jours épargnés dans le CET à partir de 8 jours (NAO 2014).
- **Congé handicap** : 1 jour de CP supplémentaire pour les salariés en situation de handicap et sur présentation d'un justificatif de handicap (NAO 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

• TEMPS DE TRAVAIL

- Passage de l'horaire conventionnel de 35,80 heures-centièmes à 36,25 heures-centièmes avec une revalorisation du nombre de JRTT qui passe de 5 à 8 jours. (NAO 2010).

• VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

- Partenariat avec Babilou (NAO 2017) : place de crèche attribuée aux salariés (nombre limité)

ACCORD RTT

Objectif

Cet accord a pour objet de définir les conditions de réduction du temps de travail et d'aménagement du temps de travail qui seront appliquées aux salariés d'Arpège conformément à l'accord cadre relatif à la mise en place du temps de travail dans la branche de la restauration collective.

Public concerné : tous les salariés en CDI ou en CDD

Modalités

• APPLICATION DES JOURS RTT PAR STATUT

- Collaborateurs de statut Employé : à la condition de travailler 5 jours par semaine pour un bénéfice de 8 jours de RTT. 2 jours supplémentaires seront attribués au titre du temps d'habillage et de déshabillage
- Collaborateurs de statut AM ou Cadres non Responsable d'unité : à la condition de travailler 5 jours par semaine pour un bénéfice de 13 jours de RTT.
- Collaborateurs de statut AM ou Cadres Responsable d'unité : à la condition de travailler 5 jours par semaine pour un bénéfice de 15 jours de RTT.

• PROVISIONNEMENT

Les RTT se provisionnent au mois le mois (0,83 JRTT pour les salariés de statut Employés / 1,08 JRTT pour les salariés de statut AM ou Cadres non Responsable d'unité / 1,25 JRTT pour les salariés de statut AM ou Cadre Responsable d'unité)

• PRISE DES JOURS RTT

50% des JRTT sont pris à l'initiative de l'employeur et 50% des JRTT sont pris à l'initiative du salarié (cette mesure ne prend pas en compte les 2 jours de RTT attribués au titre du temps d'habillage et de déshabillage).

• PERIODE DE PRISE DES JOURS RTT

Les JRTT doivent être pris avant le 31 décembre

• EPARGNE DES JOURS RTT

Chaque année, au mois de décembre, les collaborateurs ont la possibilité d'épargner sur le Compte Epargne Temps, 50% de leur JRTT.

• DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est prévu pour une durée indéterminée

→ Pour le détail voir l'accord RTT signé le 20 décembre 1999.

ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Objectif

L'accord sur le télétravail a pour finalité de contribuer à une meilleure qualité de vie au travail en recherchant un meilleur équilibre vie personnelle/vie professionnelle pour les postes permettant un tel dispositif.

Public concerné : Salariés du siège social, à l'exception des collaborateurs en structure opérationnelle

Modalités et conditions

• EXECUTION DU TELETRAVAIL

Le télétravail à domicile pourra être exercé dans la limite d'une journée par semaine. Il s'effectuera par journée entière de travail.

• ELIGIBILITES AU TELETRAVAIL

- Etre en CDI et travailler au moins 5 jours par semaine.
- Ne plus être en période d'essai
- Avoir une ancienneté d'au moins un an au sein de l'entreprise et 6 mois dans le poste.
- Disposant d'une capacité d'autonomie suffisante dans le poste occupé et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché pendant le temps de télétravail
- Occupant un poste pouvant être exercé de façon partielle et régulière à distance;
- Occupant un poste dont l'exécution en télétravail est compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe de rattachement.
- Répondant aux exigences techniques minimales requises à son domicile pour la mise en œuvre d'une organisation en télétravail, en particulier disposer d'un espace dédié et adapté à ce mode d'organisation, doté d'installations électriques conformes, assuré et permettant une connexion internet haut débit.

Outre les salariés ne remplissant pas l'une des conditions d'éligibilité précitées, pourront être notamment refusées après examen, les demandes formulées par les salariés :

- Dont les fonctions exigent, par nature, une présence physique permanente dans les locaux de l'entreprise ;
- Dont les fonctions nécessitent déjà une absence importante et régulière de leur lieu habituel de travail ;
- Dont les fonctions impliquent l'accès et le traitement de certaines données à caractère confidentiel au poste de travail ;
- Qui font face à une impossibilité matérielle et/ou technique ;
- Dont le service a atteint la proportion limite de télétravailleurs pour son bon fonctionnement.

• ACCEPTATION

Le télétravail est à l'initiative du salarié. Il est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique du salarié, qui apprécie la demande en fonction des conditions d'éligibilité.

Le salarié qui exprime le souhait d'opter pour le télétravail en informe son responsable hiérarchique par écrit. Cette demande peut se faire par courriel, par lettre remise en main propre ou par lettre recommandée. Une copie de cette demande sera également adressée à la DRH.

Un entretien a lieu afin que le responsable hiérarchique prenne la décision d'accéder ou non à la demande, en accord avec la DRH.

Une réponse sera faite dans un délai maximum de 1 mois (à compter de la date de réception de la demande) par le responsable hiérarchique du salarié ou la DRH.

Dans tous les cas le responsable hiérarchique, avec la collaboration de la DRH, doit motiver sa réponse par écrit :

- en cas d'acceptation, le responsable hiérarchique fournit au salarié l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du télétravail,
- en cas de réponse négative cette décision motivée sera portée à la connaissance du salarié.

• STATUT DU SALARIE EN TELETRAVAIL

Le salarié en télétravail est soumis au même statut que sur son lieu de travail (confidentialité, accident de travail, maladie...). Le salarié doit déclarer sa situation de télétravail auprès de sa compagnie d'assurance.

• DUREE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et sera reconduit tacitement pour la même durée chaque année à défaut de dénonciation remettant en cause l'application de l'accord au moins 3 mois avant l'échéance annuelle de l'accord.

→ **Pour le détail, voir l'accord numéro 2 sur le télétravail dans le cadre d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail signé le 31 octobre 2018**

ACCORD DE PARTICIPATION

Objectif

La participation permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

Public concerné : tous les salariés ayant une ancienneté minimale d'une durée de 3 mois au cours des 12 derniers mois précédents la date de versement.

Modalités

• LA FORMULE DE CALCUL

La réserve spéciale de participation (RSP) à distribuer aux salariés est le résultat d'une formule fixée par un article du code du travail :

Cette formule s'exprime comme suit : $RSP = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times (S / VA)$:

- B est le bénéfice net fiscal
- C représente les capitaux propres
- S symbolise les salaires
- VA signifie valeur ajoutée

• LA RÉPARTITION

50% de la répartition se fait proportionnellement au salaire annuel brut sur la période de référence (dans la limite de 2,5 fois le plafond de la sécurité sociale) et 50% se fait sur la durée de présence au cours de l'exercice.

• DÉBLOCAGE

Pour les droits issus de la participation dégagée au titre de l'exercice clos, les bénéficiaires peuvent demander le versement immédiat de ces droits et/ou les affecter sur les supports d'un plan d'épargne salariale.

Lorsque le salarié choisit de les affecter, les sommes issues de la participation sont bloquées pendant une période de cinq ans. Il conserve la possibilité de procéder à un déblocage anticipé dans certains cas :

- Le mariage du salarié ou conclusion d'un PACS
- La naissance ou l'arrivée d'un troisième enfant
- Divorce ou dissolution d'un PACS
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint...
- Décès du salarié, de son conjoint...
- Cessation du contrat de travail
- Création d'entreprise par le salarié, ses enfants ou son conjoint
- Surendettement
- Agrandissement ou acquisition de la résidence principale

Lorsque le salarié ne se prononce pas sur le sort des sommes qu'on lui a distribuées, le blocage s'applique par défaut selon les modalités déterminées par l'accord.

• CHOIX DES SUPPORTS DE PLACEMENT

Si la prime de participation ne dépasse pas les 80 euros, le versement se fera automatiquement par un virement exceptionnel.

Dans le cas contraire, le salarié aura la possibilité de verser sa participation sur différents supports de placement.

Les droits à participation dont les bénéficiaires n'ont demandé ni le versement immédiat ni l'affectation dans un PERCO ou PEG, seront affectés directement sur le support le plus sécurisé.

- **RÉGIME FISCAL**

Les sommes distribuées au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu uniquement lorsqu'elles ont été bloquées pendant 5 ans ou lorsqu'elles font l'objet d'un des débloquages prévus ci-dessus.

- **DURÉE DE L'ACCORD**

Cet accord est prévu pour une durée de 5 ans

→ Pour le détail voir l'accord de participation signé le 25 février 1993 et l'avenant numéro 4 signé le 9 décembre 2016

PERCO

Objectif

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) est un dispositif d'épargne salariale qui permet de constituer une épargne en vue de la retraite, avec une contribution de l'entreprise (abondement) dans un cadre fiscal et social avantageux.

Public concerné : tous les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

Conditions et modalités

• ALIMENTATION DU PERCO

- Alimentation en jours CET : l'affectation au PERCO des jours de repos non pris ou des jours de CET pourra être effectuée une seule fois par an au mois de mars (dans la limite de 10 jours par année civile, à l'exception des droits CET ayant pour origine la cinquième semaine de congés payés) via un formulaire disponible auprès de votre responsable et fera l'objet d'un abondement annuel par l'entreprise.
- Alimentation par versement volontaire : le salarié peut effectuer des versements du 1^{er} au 31 du mois en remplissant un bulletin de versement disponible auprès de son responsable ou via le site du CIC : www.cic-epargnesalariale.fr en s'identifiant avec son code d'accès et son mot de passe.

Le versement qui pourra être effectué sera issu soit de la participation (limitée à 50 % de la quote-part annuelle), soit de versements volontaires (limitée à 25 % du revenu annuel).

• REGLES D'ABONDEMENT

JOURS CET OU JOURS DE REPOS (en l'absence de CET)		VERSEMENTS VOLONTAIRES	
Nombre de jours versés	Taux d'abondement	Tranche de versement	Taux d'abondement
Si vous versez de 1 à 5 jours	L'entreprise abonde à hauteur de 25% ces jours dans votre PERCO	Si vous versez de 1 à 500€	L'entreprise abonde à hauteur de 25% cette somme dans votre PERCO
Si vous versez de 6 à 10 jours	L'entreprise abonde à hauteur de 15% ces jours dans votre PERCO	Si vous versez de 501€ à 1 000€	L'entreprise abonde à hauteur de 15% cette somme dans votre PERCO
Rappel : vous pouvez verser jusqu'à 10 jours max par année civile		Si vous versez de 1 001€ à 1 500€	L'entreprise abonde à hauteur de 5% cette somme dans votre PERCO
		Note : vous pouvez donc bénéficier de 225€ brut d'abondement	

• DEBLOCAGE

Les sommes qui sont versées sur le PERCO ne sont disponibles qu'au moment du départ à la retraite sauf cas exceptionnels :

- Décès du salarié (déblocage à la demande du conjoint), de son époux(se) ou du partenaire lié par un PACS
- Invalidité du salarié, de son époux(se) ou du partenaire lié par un PACS
- Surendettement du salarié,
- L'acquisition ou la remise en état suite à une catastrophe naturelle de la résidence principale
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage.

Les sommes peuvent être liquidées en rente ou en capital.

• REGIME FISCAL

- Exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes perçues au titre de l'abondement.
- Exonération, de l'impôt sur le revenu pour les sommes perçues au titre de la participation versée directement dans le PERCO ainsi que pour les jours CET et les jours de repos non pris dans les limites fixées dans l'accord.
- Exonération, d'impôt sur les plus-values (sauf CSG, CRDS et prélèvements sociaux complémentaires).

• DUREE DE L'ACCORD

Cet accord est prévu pour une durée indéterminée.

→ **Pour le détail voir l'accord relatif au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) au sein des sociétés du périmètre de la restauration collective d'Elior France signé le 24 octobre 2016**

ACCORD PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET AGISSEMENTS SEXISTES – EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

Objectif

Cet accord s'inscrit plus globalement dans le cadre de la politique de prévention des discriminations et d'égalité des chances qui vise à faire respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la vie professionnelles que sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle et la rémunération.

Public concerné : tous les salariés

Mesures prévues par l'accord

- Accroître la part des femmes dans les filières « Cuisine » et Management opérationnel »
- Poursuivre les actions de communication envers la diversité et contre les stéréotypes du genre
Mettre en place un guide pour lutter contre les agissements sexistes
- Promouvoir auprès des femmes les formations permettant d'accéder aux « métiers traditionnellement masculins »
- Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Durée de l'accord

Cet accord est prévu pour une durée de 3 ans

→ Pour le détail voir l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 6 septembre 2019.

ACCORD SUR LE DROIT A LA DECONNEXION

Objectif

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 17 août 2015 sur la qualité de vie au travail, dans le prolongement de l'accord négocié sur le télétravail et dans le respect de la loi du 8 août 2016 qui crée un véritable droit à la déconnexion.

Parce que les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, en facilitant les échanges et l'accès à l'information, les parties reconnaissent qu'elles doivent être néanmoins utilisées à bon escient, dans le respect des personnes et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Ainsi, conscients que la maîtrise et le bon usage des outils numériques est nécessaire pour leur utilisation raisonnable et efficiente, les parties entendent ainsi, dans le cadre de cet accord, mettre en place des protections nécessaires à la préservation de la santé des salariés et éviter les abus.

Cet accord vise particulièrement à garantir les conditions et un environnement de travail respectueux de tous et en particulier des durées minimales de repos et de congés prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Public concerné : tous les salariés

Mesures prévues par l'accord

- Le droit à la déconnexion se traduit essentiellement par l'absence formelle d'obligation pour le salarié de se connecter à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.
- Au titre de ce droit, et en dehors de circonstances exceptionnelles, il est demandé aux salariés de ne pas utiliser leur messagerie électronique ou autres outils de communication pendant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, de congés ou d'arrêts de travail, afin de garantir le respect de celles-ci.

Afin d'éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
- Privilégier les échanges directs pendant le temps de travail ;
- S'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ;
- Utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci » ;
- Eviter l'envoi de fichiers trop volumineux ;
- Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel.
- S'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel (pendant le temps de travail)
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;

Les managers veilleront :

- à éviter que l'utilisation des TIC ne se substituent au dialogue et aux échanges directs qui contribuent au lien social dans les équipes ;
- à éviter que l'utilisation des TIC ne devienne un mode exclusif d'animation managériale et de transmission de consignes ;
- à organiser des temps collectifs en présentiel durant lesquels l'utilisation des outils numériques sera déconseiller (exemples : réunion de service sans consultation de la messagerie et envoi de courriel/SMS, sans émission/réception d'appels téléphoniques, sauf si l'utilisation des TIC est nécessaire à l'organisation de ces réunions....) ;
- à mettre en place si ils le jugent nécessaire, au retour de congés longue durée (maladie, maternité...) un temps à charge de travail réduite, dont les modalités seront organisées en concertation avec le salarié concerné, durant lequel ce dernier pourra se consacrer au traitement des courriels reçus pendant son absence et cela afin d'éviter que le salarié concerné ne soit contraint de travailler pendant ses congés ou d'être surchargé à son retour.

Pour garantir le droit à la déconnexion, les pratiques suivantes sont instaurées, ainsi chaque salarié :

- veillera à se déconnecter du réseau en dehors du temps de travail habituel de travail
- Mettre en place un message d'absence à l'attention des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise, précisant l'absence et sa durée ainsi que le nom et les coordonnées de l'interlocuteur à joindre si nécessaire.
- Veillera à ne pas envoyer de courriel/SMS ou ne pas contacter par téléphone en dehors des heures habituelles de travail et en tout état de cause sur la plage horaire entre 19 heures et 8 heures en semaine, ainsi que pendant les week-ends (à l'exception des salariés travaillant le WE ou en soirée).

En tout état de cause, les managers ne peuvent contacter leurs subordonnés que pendant leur temps de travail.

- Pour les salariés qui décident de se connecter en dehors des heures habituelles de travail, il est alors fortement recommandé soit de préparer leurs messages en mode brouillon ou hors connexion, soit d'utiliser la fonction d'envoi différé
- Les salariés ne sont pas tenus de prendre connaissance des courriels qui leur sont adressés ou d'y répondre en dehors de leur temps de travail

Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congés.

Dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors du temps de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et sera reconduit tacitement pour la même durée chaque année à défaut de dénonciation remettant en cause l'application de l'accord au moins 3 mois avant l'échéance annuelle de l'accord.

→ Pour le détail, voir l'accord sur le droit à la déconnexion signé le 31 octobre 2018

GLOSSAIRE

- AM – Agent de Maitrise
- CET – Compte Epargne Temps
- CRDS – Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
- CSG – Contribution Sociale Généralisée
- JRTT – Jour de Réduction du Temps de Travail
- MHR – Maitre d'Hôtel Responsable
- NAO – Négociation Annuelle Obligatoire
- PCB – Prime de Contribution Brute
- PEG – Plan d'Epargne Groupe
- PERCO – Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif
- RTT – Réduction du temps de Travail