

# GUIDE DES ACCORDS

À destination de l'ensemble des salariés Arpège



2018



AUTHENTICITÉ



FIABILITÉ



ENTHOUSIASME



CONNEXION



# SOMMAIRE

---

- Mesures prévues par les NAO - #3
- Accord RTT - #7
- Accord sur le télétravail - #8
- Accord de participation - #9
- PERCO - #11
- Accord sur l'égalité Homme/Femme - #13
- Glossaire - #14



# MESURES PRÉVUES PAR LES NAO

---

## Pour l'encadrement

### • PRIME

- **Prime d'habillement et de déshabillage** de 0,52 € par jour (NAO 2009)
- **Prime de tuteur** de 208 € 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 2014/2015)
- **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 2011/2012)
  - o 101 € bruts par semaine indivisible de remplacement
- **Prime de détachement** 12€ (prévue tacitement en 2014)
- **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 2016/2017)

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 à compter du 1er octobre 2016, le montant de la prime est de 1,5% du salaire annuel de base brut pour les responsables de restaurant et le montant de la prime est de 150 € 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 32,70 € pour un temps complet (NAO 2013/2014)

- **Prime de fidélisation** pour une durée de 3 ans (dernier versement prévu en octobre 2019) (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

Si le nouveau dispositif d'incentives revisité s'avère plus favorable à cette prime, ce dernier se substituera immédiatement à la prime de fidélisation et ce, avant l'échéance d'octobre 2019.

- **Prime dédiée aux salariés tournants** de 153 € pour un temps complet (NAO 2012/2013)  
 Pour les collaborateurs qui n'auraient pas été qualifiés au premier semestre mais dont la performance du second semestre amène au terme de l'exercice à une PCB supérieure ou égale à 75% et inférieure à 80%, se verront attribuer 2% de leur rémunération annuelle (NAO 2011).

## • CONGÉS

- **Congés enfants malades** : 3 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 2015).
- **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<sup>ème</sup> 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).
- **Congé handicap** : 1 jour de CP supplémentaire pour les salariés en situation de handicap (NAO 2017).

## • 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).

### • PRIME

- **Prime de détachement** 12€ (NAO 2014)
- **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 2014)
  - o 90 € 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 2014)
  - o 50 € 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 2016) : 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 à compter du 1er juillet 2016, le montant de la prime est de 120 euros bruts pour les collaborateurs de statut employé sur le restaurant

- **Prime de blanchissage** : le montant de la prime est de 18 euros pour les Responsables cafétéria et Hôtesse de cafétéria chargées d'entretenir leur linge et de 34 euros pour les serveurs (NAO 2014).

## • CONGÉS

- **Congés enfants malades** : 3 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 2016).
- **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<sup>ème</sup> 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).

## • 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).

# 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 et les NAO 2010.

# 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 salariés occupant des fonctions opérationnelles.

## Modalités et conditions

### • EXECUTION DU TELETRAVAIL

Le télétravail à domicile pourra être exercé dans la limite d'une journée par semaine le mardi ou le jeudi. Le jour du télétravail sera fixé conjointement.

### • ELIGIBILITES AU TELETRAVAIL

- Etre en CDI et travailler au moins 5 jours par semaine.
- 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 et de fiabilité dans le poste occupé, 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 environnement adapté à ce mode d'organisation, doté d'installations électriques conformes, assuré et permettant une connexion internet haut débit.

### • ACCEPTATION

Le télétravail est basé sur un consentement mutuel. Le télétravail est à l'initiative du salarié, d'une part et il est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

### • DUREE DU DISPOSITIF

1 an à la date de la mise en œuvre du télétravail

### • 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 prévu pour une durée d'un an avec une tacite reconduction.

→ Pour le détail voir l'accord sur le télétravail dans le cadre d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail signé le 17 octobre 2016





# 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<sup>er</sup> 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](http://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
<b>Rappel</b> : 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
		<b>Note</b> : 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 SUR L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME

---

## 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

- Promouvoir l'égalité d'accès à la formation professionnelle et faire progresser le nombre de femmes dans les effectifs formés de 3% sur 3 ans afin de favoriser la mixité dans les emplois où les femmes sont insuffisamment représentées. Pour ce faire, sera retenu comme indicateur le nombre de collaborateurs formés dans la filière cuisine et management opérationnel par sexe.
- Promouvoir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : les parties conviennent que pour les emplois où l'on retrouve au minimum 5 personnes de chaque sexe et dont la rémunération horaire moyenne d'un sexe est inférieure de 2% à celle des deux sexes, une augmentation individuelle de 1% sera octroyée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année aux salariés dont la rémunération horaire moyenne est inférieure à la rémunération moyenne des deux sexes, et ce, afin de diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Faire progresser de 1% en 3 ans la part des femmes dans les statuts AM et Cadres

## Durée de l'accord

Cet accord est prévu pour une durée de 3 ans

→ Pour le détail voir l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 30 novembre 2015.

# 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



ARPÈGE