ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)
au sein de la société Elior entreprises

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Société Elior entreprises dont le siège social est situé Tour Egée 11 Allée de l'Arche 92032 et immatriculée sous le numéro SIREN 413 901 760, représentée par Monsieur David VERDIER, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'entreprise Elior entreprises, représentées par leurs délégués syndicaux :

Pour la CFDT Fédération des Services représentée par Monsieur Thierry GARRIDO,
Pour la CFE-CGC représentée par Monsieur Frédéric CARON,
Pour la CFTC représentée par Monsieur Abdul CISSE,
Pour la CGT représentée par Monsieur Winfried KINGUE,
Pour FGTA- FO représentée par Monsieur Gilles GARNES,

D'autre part,

Ci-ensemble dénommées « les Parties ».

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE **3**

TITRE 1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD **6**

ARTICLE 1. OBJET DE L'ACCORD 6

ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION 6

TITRE 2. MODALITE D'APPLICATION DE LA REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL **7**

ARTICLE 3. REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL POUVANT DONNER LIEU A INDEMNISATION 7

ARTICLE 4. ORGANISATION DE LA REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL 8

ARTICLE 5. MODALITES D'INFORMATION DES SALARIES DU PLACEMENT OU DE LA FIN DU PLACEMENT EN APLD 10

ARTICLE 6. INDEMNITE VERSEE AU SALARIE PLACE EN ACTIVITE PARTIELLE SPECIFIQUE 11

ARTICLE 7. SUIVI DES PLANNING ET DU TEMPS DE TRAVAIL EN CAS DE MISE EN ŒUVRE DE L'APLD 11

TITRE 3. ENGAGEMENTS EN TERMES D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE **13**

ARTICLE 8. ENGAGEMENTS EN TERMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE 13

ARTICLE 9. ENGAGEMENTS EN TERMES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 14

ARTICLE 10. Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise mettant en œuvre l'APLD 15

TITRE 4. ENGAGEMENTS EN TERMES DE MESURES SOCIALES **16**

TITRE 5. APPLICATION DE L'ACCORD ET SUIVI **18**

ARTICLE 11. ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD 18

ARTICLE 12. DUREE DE L'ACCORD 18

ARTICLE 13. INFORMATION DES SALARIES 18

ARTICLE 14. SUIVI DE L'ACCORD 19

TITRE 6. DISPOSITIONS FINALES **20**

ARTICLE 15. CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD 20

ARTICLE 16. ADHESION 20

ARTICLE 17. REVISION 21

ARTICLE 18. VALIDATION DE L'ACCORD PAR L'AUTORITE ADMINISTRATIVE 21

ARTICLE 19. DEPOT ET PUBLICITE 21

ARTICLE 20. PUBLICATION SUR LA BASE DE DONNES NATIONALE 22

ANNEXES **24**

PREAMBULE

Dans le cadre du présent accord, les Parties souhaitent adapter l'emploi à la réduction durable d'activité à laquelle la société Elior entreprises doit faire face compte tenu de la crise sanitaire en cours en mobilisant le dispositif d'activité partielle prévu par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 dans sa dernière version applicable.

- **Diagnostic sur la situation économique de la société Elior entreprises**

Les restrictions sanitaires prises par le gouvernement en vue de limiter la propagation de la pandémie de Covid-19 depuis le mois de mars 2020 ont considérablement affecté l'activité et la situation économique de la société Elior entreprises.

Dans ce cadre, un diagnostic sur la situation économique de la société et ses perspectives a été établi.

Les différents éléments commerciaux, financiers et comptables[1] (annexe1, 2 et 3) sur lesquels se fonde ce diagnostic permettant d'apprécier les performances passées, présentes et prévisibles de la société, ont été présentés aux organisations syndicales représentatives à l'occasion des réunions suivantes :

- Réunion de travail du 1er juillet 2021
- Réunions de négociation du 1er septembre 2021, 16 septembre 2021 et 8 octobre 2021

Lors de ces réunions, les organisations syndicales représentatives ont été en mesure de faire part de leurs interrogations et remarques.

Les parties ont alors dressé le bilan de l'utilisation du mécanisme de l'activité partielle proposé par le gouvernement lors de la survenance de l'épidémie ainsi que le diagnostic de la situation économique de la société Elior entreprises.

Il ressort de ce diagnostic que le secteur de la restauration collective est fortement impacté par les mesures sanitaires puisqu'il subit non seulement les restrictions propres au secteur de la restauration, mais également la réduction voire l'arrêt de toute activité en raison des négociations d'accords chez nos clients, pour développer le recours au télétravail (passage de 1 à 2 ou plus de jours de télétravail par semaine).

Ainsi, dès le premier confinement ordonné le 17 mars 2020, la société Elior entreprises a été contrainte de recourir au dispositif d'activité partielle en raison d'un arrêt quasi complet de l'activité [2] :

- 5% de restaurants ouverts
- -25M€ de CA sur la période du 16 au 31 mars 2020
- -10 M€ de rentabilité sur la période du 16 au 31 mars 2020.

Par la suite, alors que la fin du premier confinement le 11 mai 2020 laissait espérer un redémarrage progressif des activités de restauration, un second confinement national était ordonné le 28 octobre 2020 fragilisant de nouveau l'activité.

Certes, ce deuxième confinement s'est avéré moins restrictif que le premier mais il a néanmoins entrainé une baisse d'activité.

---

[1] Rapport de juin 2021 du cabinet d'expertise ACF sur l'analyse de comptes, Extraction du contrôle de gestion Elior entreprises

[2] Extrait procès-verbal du CSEC du 16 avril 2020

Sur l'ensemble d'Elior Entreprises, la fréquentation des comparables à cette période était de l'ordre de - 47 % de l'activité enregistrée avant la crise sanitaire liée à la Covid-19 :

- IDF : -70 %
- Province : -40 %

En avril 2021, un troisième confinement était ordonné entrainant à nouveau une réduction importante de l'activité de restauration collective.

L'activité économique de la société a donc de nouveau été très impactée par les mesures gouvernementales mises en œuvre sur cette période, dans le cadre de la crise sanitaire.

D'avril à juin 2021, le taux d'activité des comparables de l'entreprise est à 48% par rapport à une activité normale (soit -52% par rapport à juin 2019 avant la crise sanitaire liée à la Covid 19) :

- IDF : -69 %
- Province : -40%.

Au global, la société a enregistré en 2019-2020 une baisse de -38% de nombre de couverts et de -30% de son chiffre d'affaires par rapport à 2018-2019.

- **Perspectives de reprise du secteur d'activité**

L'activité a enregistré jusqu'en août une baisse de -56% du nombre de couverts total et de -45 % de son chiffre d'affaires par rapport à 2018-2019.

Les prévisions actualisées conduisent à envisager un chiffre d'affaires 2020/2021 en baisse de 257 M€ € soit -44 % du chiffres d'affaires par rapport à l'année 2018/2019.

Nos principaux clients ont entre autre généralisé le recours au télétravail (passage d'un jour à deux jours en moyenne par semaine) et ont élargi la population éligible à ce mode d'organisation du travail.

Fort de ces constats, la société Elior entreprises anticipe donc une reprise d'activité progressive jusqu'à la fin de l'exercice 2022 voire 2023.

Si, dans le cadre du projet de réorganisation de l'entreprise annoncé en octobre 2020, l'entreprise a acté d'une baisse d'activité pérenne de 20%, il n'en demeure pas moins que ce seuil de perte d'activité est encore supérieur depuis la rentrée 2021 et les mois suivants, compte tenu des constats exposés ci-dessus (changement des modes d'organisation du travail, télétravail et jauge d'accueil).

En effet, les chiffres au 1er semestre 2021 démontrent la persistance d'une tendance négative pour l'activité.

La Société doit anticiper le besoin de certains sites à poursuivre l'adaptation de la main-d'œuvre et donc de recourir à l'activité partielle de longue durée.

- **Raisons pour lesquelles il est nécessaire de recourir au dispositif d'APLD**

La baisse du chiffre d'affaires et la dégradation de la situation économique, ne sont, à ce stade, pas de nature à compromettre la pérennité de la Société Elior entreprises.

Pour autant, des mesures d'adaptation à cette baisse durable d'activité sont nécessaires pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière dans l'attente d'un retour à une activité normale.

A. CA

Il ressort en effet du diagnostic établi que l'activité risque d'être longuement impactée par cette crise sanitaire durable et profonde et les nouvelles habitudes de consommation prises par nos convives.

D'une part, un rebond épidémique n'est pas exclu à la rentrée 2021 lequel pourrait de nouveau avoir pour conséquence la fermeture massive des établissements.

D'autre part, en dehors de tout rebond épidémique, les règles de Pass sanitaire édictées par le Gouvernement ont été significativement renforcées après l'allocution du Président en date du 12 juillet 2021 et la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 aout 2021.

En conséquence, au dernier état des instructions gouvernementales, les risques de fermeture totale de sites en cas de cluster (variant Delta Covid 19) sont réels ce qui aura nécessairement pour conséquence de réduire considérablement voir d'arrêter l'activité de restauration collective de certains sites.

Une reprise de l'activité économique dans les conditions antérieures à la pandémie de Covid-19 n'est pas envisagée à ce jour. Eventuellement, un rebond de l'activité pourrait avoir lieu au cours de l'exercice 2021/2022 toutefois, selon une étude réalisée par le cabinet Xerfi ce rebond est estimé à environ 15% et le niveau atteint restera néanmoins inférieur à celui de 2019, avant la crise sanitaire.

Aujourd'hui, l'activité pourrait reprendre pleinement d'ici 2023/2024 selon les secteurs (Aéronautique, automobile notamment).

Les analystes du cabinet Xerfi estiment que la croissance du chiffre d'affaires restera modérée en 2023, aux alentours de 2% en faisant l'hypothèse que l'activité stagne sur le marché des entreprises.

Il est donc essentiel, afin de préserver autant que possible les emplois de la société et d'anticiper un nouvel arrêt brutal d'activité ou d'une réduction importante de cette dernière.

La société doit anticiper le besoin de certains sites à poursuivre l'adaptation de la main-d'œuvre pour accompagner ce retour progressif à une activité normale.

Des négociations sur ce dispositif ont été engagées en ce sens au niveau de la branche mais n'ont pas abouti.

Ainsi, les Parties souhaitent recourir au niveau de la société Elior entreprises au dispositif spécifique d'activité partielle dénommé activité partielle de longue durée (APLD) prévu par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 dans sa dernière version applicable.

<u>Ce dispositif répond aux besoins du secteur d'activité et doit permettre de trouver un juste équilibre entre</u> :

- l'amélioration de la situation économique de la société au travers de la diminution des coûts salariaux,
- le maintien dans l'emploi des salariés tout en permettant de conserver le savoir-faire et l'expertise des collaborateurs et de leur garantir un niveau d'indemnisation plus favorable.

Par le biais du présent accord, les Parties entendent encadrer le dispositif d'activité partielle de longue durée qui permettra à la Société d'adapter son organisation à la crise et de concrétiser les engagements qu'elle tient à prendre vis-à-vis de l'emploi et des salariés.

CA CL

Ceci ayant été indiqué, il a été convenu ce qui suit :

TITRE 1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 1. OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de recourir au dispositif d'APLD prévu par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 dans sa dernière version applicable afin de réduire le temps de travail des catégories de salariés définies ci-après.

ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables aux sites/Directions actuels et futurs suivants :

- L'ensemble des sites
- Les Directions régionales et agences
- Les Directions des services supports au Siège social.

Au sein de ces sites/ Directions, tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat, sont concernés par la mise en œuvre du dispositif avec une réduction horaire qui peut être différente.

- sites de restauration de l'ensemble du territoire
- Directions Régionales et agences (IDF Nord, IDF SUD, IDF RIE et Marchés Publics, Nord Normandie, Nord Est, Centre OUEST, Centre EST, Sud EST et Sud OUEST) et services supports opérationnels associés
- Direction du Développement,
- Direction des Grands Comptes
- Direction des Ressources Humaines
- Direction du Contrôle de gestion
- Direction Marketing et Communication
- Pole Fidélisation et Déploiement
- Pôle de la Performance opérationnelle

TITRE 2. MODALITE D'APPLICATION DE LA REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

PRECISION LIMINAIRE

- **Absence de cumul des dispositifs de l'APLD et d'activité partielle de droit commun**

Il est rappelé que dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Il est également rappelé que les sites bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peuvent concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise covid).

Il n'est en revanche pas possible de recourir concomitamment au dispositif exceptionnel d'activité partielle et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

Compte-tenu d'une part de l'impossibilité de cumuler sur la même période pour un même salarié activité partielle de droit commun et APLD et d'autre part des restrictions sanitaires mises en place à l'automne 2020 puis au printemps 2021, le Gouvernement a décidé de neutraliser la période allant du 1er novembre 2020 au 30 juin 2021 (V de l'article 9 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020).

La neutralisation permet de:

- ne pas comptabiliser dans le taux de réduction de l'horaire de travail le nombre d'heures non travaillées entre le 1er novembre 2020 et le 30 juin 2021
- ne pas prendre en compte cette période dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif prévue par l'accord ou le document unilatéral (au maximum de 24 mois sur 36 mois).

La neutralisation est de plein droit pour les accords validés et les DU homologués après le 16 décembre 2020.

Si un dispositif similaire était de nouveau mis en place, les parties conviennent qu'il trouverait à s'appliquer aux sites/Directions entrant dans le champ du présent accord.

ARTICLE 3. REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL POUVANT DONNER LIEU A INDEMNISATION

3.1. Réduction de droit commun à hauteur de 40% maximum

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la réduction de l'horaire de travail ne pourra être supérieure à 40% de l'horaire contractuel prévu dans l'accord d'entreprise relatif à la durée du travail.

Cette réduction s'appréciera par salarié sur toute la durée de l'accord.

Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

CA CL

3.2. *Réduction d'activité exceptionnelle de 50% de la durée de travail dans certaine situation*

La limite de 40% pourra être portée à 50% dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de certains sites et/ou Directions de la société, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le présent accord.

Pour apprécier l'opportunité de porter la réduction d'activité à 50%, il pourra être tenu compte des difficultés particulières de ces sites et/ou Directions pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou à l'impact d'éléments exogènes.

De manière non limitative, les parties conviennent que pourrait justifier un dépassement du plafond de 40%, un nouveau confinement national ou territorialisé impactant la fréquentation des sites de restauration collective.

3.3. *Réduction proratisée pour les salariés à temps partiel*

Afin de lutter contre la précarisation des salariés à temps partiels, les parties conviennent de la nécessité d'aménager la réduction maximale de la durée du travail de ces derniers au prorata de leur quotité de travail contractuelle initiale.

Ainsi, il est convenu pour ces salariés, que la réduction de l'horaire de travail contractuel ne pourra être supérieure aux durées suivantes (exprimée en moyenne hebdomadaire :

Durée contractuelle inférieure à 24 heures	Soit une réduction maximale de 4 heures hebdomadaire
De 24 heures à 30 heures	Soit une réduction maximale de 6 heures hebdomadaire
De 31 heures à 34 heures	Soit une réduction maximale de 10 heures hebdomadaire

3.4. *Gestion des entrées et sorties en cours d'application de l'accord*

La réduction maximale de l'horaire de travail de 40% de la durée légale ou des plafonds de réduction maximale prévues à l'article 3.3 du présent accord pour les salariés à temps partiels est un contingent apprécié sur la durée totale d'application du dispositif prévue par l'accord collectif et par salarié.

En conséquence, dès lors que le contingent s'apprécie par salarié, toute nouvelle embauche d'un nouveau salarié sur un même poste n'est pas prise en compte pour l'appréciation de ce seuil et ces plafonds prévus pour les salariés à temps partiels.

ARTICLE 4. ORGANISATION DE LA REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

4.1. *Organisation de la réduction de l'horaire de travail entre les différents établissements / sites*

La Société est composée en une multitude de sites répartis sur l'ensemble du territoire national.

Dans ces conditions, les sites et/ou Directions concernées par l'APLD et définies à l'article 2 du présent accord sont amenées à subir des variations d'activité différentes en fonction de l'impact de la crise sanitaire et notamment :

- de nouvelles mesures gouvernementales territorialisées ;
- d'une concentration des contaminations sur une région,
- ou d'un risque avéré ou potentiel cluster.

Afin de tenir compte de l'absence d'uniformité des variations d'activité, les Parties conviennent que dans le cadre du présent accord la réduction de la durée du travail pourra être appliquée d'une manière différenciée d'un site et/ou Direction à l'autre dès lors qu'elle est susceptible de varier en fonction de l'activité des sites et/ou Directions.

4.2. *Organisation de la réduction de l'horaire de travail au sein d'un même site/Direction*

L'organisation du travail pourra connaître des périodes de variation d'activité dans des proportions plus ou moins importantes dans le respect des plafonds définis à l'article 3 :

Au sein de chaque site/Direction, la société s'efforcera d'appliquer la réduction dans les mêmes proportions et répartitions à tous les salariés du service, le cas échéant par rotation/roulement.

Par exception, au sein d'un même service ou d'un même restaurant, conformément à l'article L. 5122-1 du Code du travail qui prévoit qu'en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement, une répartition différente des heures travaillées et non travaillées pourra être mise en œuvre lorsque cette approche organisationnelle sera nécessaire pour le maintien de l'activité.

A cet égard, les Organisations Syndicales signataires et la Direction accorderont une grande importance à ce que les tâches à réaliser et **la réduction du temps de travail s'applique avec équité entre les salariés au sein des différentes catégories professionnelles**.

Il est donc possible de placer les salariés en activité partielle « individuellement et alternativement » ; à condition de respecter l'égalité de traitement et les règles de non-discrimination, d'organiser un roulement entre les salariés d'une même catégorie selon les critères ci-dessous définis.

Dans ce cadre, pour la mise en œuvre de l'activité partielle l'évaluation des besoins d'activité et l'arbitrage entre les salariés pour la mise en œuvre de l'activité partielle seront établis en deux étapes.

- Dans un premier temps, une comparaison des besoins d'activité sera réalisée entre les sites/Directions selon le niveau d'activité ;
- Dans un second temps, au sein d'un même site/Direction, il conviendra de déterminer les postes susceptibles de faire l'objet d'une mise en activité partielle compte tenu de la réduction d'activité et de l'organisation alternative mise en place pour faire face à cette baisse d'activité.

A cet égard, les Parties souhaitent également rappeler que parmi les salariés impactés par l'activité partielle longue durée, certains sont placés dans une situation particulière qui ne permettra pas l'organisation du système de roulement précité et qui pourra les conduire à avoir une activité plus ou moins importante que celle des autres salariés du même site/Direction.

CA CC

Il s'agit notamment des salariés dont le contrat est suspendu (pour maladie, ou maternité à titre d'exemple) ou dont une partie de l'activité est consacrée à une activité d'encadrement, de formation ou de représentation du personnel et/ou syndicale, ou disposent d'une qualification particulière.

Les Parties conviennent également que les journées de travail (ou l'horaire habituel de travail du salarié) seront privilégiées dans la construction des plannings.
Ainsi, si des salariés sont amenés à travailler partiellement, leurs heures travaillées devront dans la mesure du possible, respecter les plages habituelles de travail et à défaut l'accord des salariés devra être recueilli.
S'agissant plus précisément des salariés dont la durée du travail journalière implique des coupures, il est convenu que la planification d'heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée devra nécessairement s'organiser sur des journées entières.

ARTICLE 5. MODALITES D'INFORMATION DES SALARIES DU PLACEMENT OU DE LA FIN DU PLACEMENT EN APLD

Compte tenu des spécificités liées à l'activité, deux situations doivent être envisagées :
- D'une part une réduction soudaine et imprévisible d'activité ;
- D'autre part, une réduction durable et prévisible d'activité.

Il est précisé qu'en fonction des circonstances, une mise en activité partielle soudaine et imprévisible peut devenir durable et prévisible.

Des délais de prévenance lors du placement et au terme de l'activité partielle, sont ainsi prévus dès lors que les salariés placés en activité partielle de longue durée ont la possibilité d'exercer une autre activité.

5.1. Réduction soudaine et imprévisible de l'activité

Compte tenu des particularités de l'activité telles que décrites à l'article 4 et notamment en raison du risque de réduction ou d'arrêt soudaine de l'activité, les sites/Directions visées à l'article 2 peuvent être contraintes de mettre en œuvre l'activité partielle dans un délai très court.

Dans une telle situation, les salariés seront informés par le moyen le plus rapide (mail, sms, téléphone), de leur mise en activité partielle et ce dans un délai pouvant être réduit à 1 jour franc compte tenu des circonstances.

Un courrier sera parallèlement adressé aux salariés afin de leur communiquer les dates et la durée prévisible de leur mise en activité partielle et éventuellement le site elior.fr.

5.2. Réduction durable et prévisible de l'activité

Dans l'hypothèse où le placement en activité partielle résulte d'une réduction durable et prévisible de l'activité, les salariés seront informés dans un délai de 3 jours francs :
- De leur placement en activité partielle ;
- De la durée prévisible de ce placement en activité partielle ;

Un courrier informera les salariés de la transmission ultérieure de leur planning par leur N+1.

5.3. *Fin du placement en activité partielle*

Le salarié sera informé par tout moyen et par courrier dans un délai de 3 jours francs de sa reprise d'activité.

Lorsque la reprise d'activité est imprévisible, soit en raison de circonstances liées à la crise sanitaire, soit en raison de la nécessité urgente de remplacer un salarié absent, le délai de prévenance peut être réduit à 1 jour franc.

Dans cette hypothèse, le salarié est informé par le moyen le plus rapide de la fin du placement en activité partielle. Un courrier lui est adressé en parallèle afin d'acter sa reprise d'activité.

5.4. *Statut du salarié placé en activité partielle spécifique*

Le placement des salariés en activité partielle est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose aux salariés. Ainsi, les salariés ne peuvent pas refuser la réduction d'activité et de rémunération associée qui ne constitue pas une modification de leur contrat de travail.

ARTICLE 6. INDEMNITE VERSEE AU SALARIE PLACE EN ACTIVITE PARTIELLE SPECIFIQUE

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les salariés placés en activité partielle dans le cadre du présent accord recevront une indemnité horaire, versée par la société correspondant à 70% de leur rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Salaire minimum de croissance (SMIC) avec un minimum horaire de 8,11 €. Ce plancher pourra évoluer en fonction de l'augmentation du SMIC sur la période d'application du présent accord.

Dans le cadre des dispositions du présent accord, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

ARTICLE 7. SUIVI DES PLANNING ET DU TEMPS DE TRAVAIL EN CAS DE MISE EN ŒUVRE DE L'APLD

Compte-tenu des conséquences variables de la crise sanitaire sur l'activité et conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'application du dispositif d'activité partielle pourra être différente chaque mois.

Dans la mesure du possible et compte tenu de la fluctuation d'activité inhérente à l'activité, chaque établissement concerné par une période d'activité partielle transmettra un **planning prévisionnel** faisant apparaitre les horaires de travail prévisionnels et les périodes d'activité partielle.

CA

Ce planning prévisionnel et indicatif pourra être modifié en vue de l'ajout ou du retrait d'une période d'activité partielle pour un ou plusieurs salariés, dans le respect du délai de prévenance de 24h pour placer un salarié en activité partielle. Par conséquent, il ne sera pas possible de modifier les heures travaillées et/ou chômées le jour même.

Le salarié sera informé de cette modification dans le délai requis par tout moyen conférant une date certaine.

En cas de reprise d'activité, le salarié sera informé de sa reprise d'activité selon les modalités et délais mentionnés à l'article 5.3 du présent accord.

Des délais plus courts peuvent s'appliquer avec l'accord du salarié. En ce cas, l'accord du salarié est, dans la mesure du possible, matérialisé par un écrit ou par la signature du relevé horaire.

TITRE 3. ENGAGEMENTS EN TERMES D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée est subordonné au respect par la Société d'engagements pour le maintien de l'emploi et en matière de formation professionnelle.

ARTICLE 8. ENGAGEMENTS EN TERMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les signataires du présent accord rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les qualifications et compétences des salariés.

L'entreprise s'engage à recueillir et analyser les besoins en formation des salariés en lien avec le plan de développement des compétences déployé annuellement.

Elle s'engage à favoriser la formation des salariés de manière équitable quelles que soient les catégories auxquelles ils appartiennent par le biais de l'ensemble des dispositifs de financement mobilisables notamment par le FNE.

Les formations viseront à :

- Favoriser l'employabilité des salariés fragilisés et/ou sans diplôme (approche de la lecture, écriture, calcul…)
- Développer la poly compétence pour limiter le recours à l'activité partielle
- Anticiper les futurs besoins de recrutement notamment dans les domaines culinaires et de la gestion d'établissement.

Les formations éligibles au FNE-Formation sont :

- Les formations relatives à la formation professionnelle continue
- Les formations permettant d'obtenir une qualification, une certification, une habilitation, VAE, bilan de compétences.

Pendant la durée de présent accord, et pendant les périodes d'inactivité, la société s'engage à organiser ou maintenir des actions de formation sur les sites/Directions concernées par l'activité partielle.

Les besoins de formation identifiés portent sur les compétences suivantes :

- Maintien des formations de recyclage liées à l'activité des sites, même pour les salariés placés en activité partielle ;
- Les formations habituelles non obligatoires seront maintenues ;

Ces actions de formation pourront concerner la totalité des salariés dont le site/Direction est concerné par de l'activité partielle.

Dans l'éventualité où des salariés placés habituellement en activité partielle auraient des actions de formation planifiées sur les périodes d'activité partielle antérieurement à la mise en œuvre du présent accord, ces derniers pourront naturellement en bénéficier dans des conditions normales sous réserve d'éventuelles nouvelles restrictions sanitaires imposées par le gouvernement (confinement, interdiction de déplacement, couvre-feu…).

CA CL

Dans ces circonstances, les salariés en question ne seront pas mis en activité partielle le temps de leur formation.

ARTICLE 9. ENGAGEMENTS EN TERMES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En contrepartie de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle pour le maintien dans l'emploi et de l'indemnisation perçue par la société par l'Etat, les Parties conviennent que l'entreprise souscrit à des engagements spécifiques en matière d'emploi définis dans le cadre du présent article.

La préservation des emplois et des compétences est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

Ainsi, la Société s'engage à ne pas recourir à la sous-traitance et/ou à l'intérim pour remplacer les salariés placés en activité partielle de longue durée.
Le recours aux heures supplémentaires devra rester l'exception et correspondre à des besoins en personnel ne pouvant être satisfaits par la mobilisation des salariés présents à l'effectif.

En contrepartie de la réduction des horaires de travail, les sites/Directions définis à l'article 2 du présent accord s'engagent **pendant la durée d'application du dispositif d'APLD découlant du présent accord** à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique tels que prévus à l'article L1233-3 du code du travail. Cet engagement vaut exclusivement pour la durée du présent accord et à l'égard de l'ensemble des salariés de la Société.

Toutefois, il est précisé qu'en cas de plan de départs volontaires (PDV) autonome ou de rupture conventionnelle collective (RCC), lesquels n'impliquent pas de licenciements pour motif économique contraints, l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas.
Toute décision de recourir à un plan de départ volontaire et/ou une rupture conventionnelle collective fera au préalable l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Les parties rappellent que la société pourra également envisager le non-remplacement de salariés ayant quitté l'entreprise dans le cadre de départs naturels (démission, départ ou mise à la retraite), ou rupture d'un commun accord dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle.

Par ailleurs, les parties rappellent que cet engagement cessera dès l'arrêt du bénéfice du dispositif d'activité partielle spécifique ; que cet arrêt soit lié à une amélioration ou à une aggravation de la situation économique de la Société.

L'aggravation de la situation économique s'appréciera notamment sur la base des indicateurs suivants :

- si le chiffre d'affaire du site ou de l'établissement concerné diminuait de plus de 40% sur une période de 6 mois par rapport à la même période de l'exercice 2019, précédant la crise sanitaire,
- ou si le nombre de couverts du site ou de l'établissement diminuait de plus de 40% sur une période de 6 mois par rapport à la même période de l'exercice 2019, précédant la crise sanitaire.

Il en va de même si, au regard du diagnostic établi et présenté en préambule du présent accord, l'engagement de maintien dans l'emploi sera incompatible avec la situation économique et financière de la Société.

Les Parties devront ouvrir de nouvelles négociations pour revoir, le cas échéant, les dispositions du présent l'accord et envisager la mise en place de mesures alternatives adéquates à la situation du site/Direction.

La Société s'engage à maintenir un effort soutenu en termes d'accueil et de recrutement des alternants. A ce titre, pour l'exercice 2021/2022, il est envisagé de retenir un nombre minimum de 85 alternants.

ARTICLE 10. Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise mettant en œuvre l'APLD

La Société s'engage par ailleurs à prendre part à l'effort de solidarité des salariés placés en activité partielle de longue durée. La rémunération fixe et variable des membres du CODIR sera examinée en tenant compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. Ainsi, l'engagement est pris que les augmentations de salaire des membres du CODIR de la Société seront plafonnées à l'augmentation salariale négociée annuellement pour le personnel de statut Employé et ce pour la durée du présent accord.

Par ailleurs, dans le respect des organes d'administration et de surveillance de la Société, l'opportunité du versement des dividendes sera examinée en tenant compte des circonstances économiques de la Société et des efforts demandés aux salariés.

CA CL

TITRE 4. ENGAGEMENTS EN TERMES DE MESURES SOCIALES

- **Prime de détachement**

Les parties conviennent le recours au détachement limitera les situations de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée. Ainsi, à titre dérogatoire et pour la durée du présent accord, les parties conviennent du versement de la prime de détachement aux salariés affectés sur des sites fermés et non-fermés et qui sont volontaires pour prendre des missions sur d'autres sites où des besoins en effectif sont constatés, dès lors que cette mesure évite le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée sur le site concerné.

- **Acquisition du 13ème mois conventionnel :**

A titre dérogatoire, les parties conviennent que la totalité des heures d'activité partielle (APLD) sera prise en compte pour l'acquisition de la prime de 13ème mois.

Des lors, les salariés acquerront leur prime de 13ème mois pendant la période du recours au dispositif telle que prévue au présent accord.

Le calcul du 13ème mois se fera sur la base du salaire de base brut non impacté par l'activité partielle.

Les autres dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise relatives au 13ème mois restent inchangées.

- **Jour férié :**

Il est rappelé que les salariés ne peuvent pas être placés en position d'activité partielle durant ces jours fériés habituellement chômés et qu'ils ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'Entreprise.

La rémunération des jours fériés habituellement chômés compris dans les périodes d'activités ou d'inactivités est garantie par l'entreprise de manière à maintenir le salaire brut de base habituel, sans perte de salaire.

Les autres dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise relatives aux jours fériés restent inchangées.

- **Les congés spéciaux**

Les congés spéciaux acquis selon les dispositions conventionnelles ne sont pas impactés ou réduits du fait du placement des salariés en activité partielle de longue durée.

- **Les congés payés**

La totalité des heures non travaillées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.
Les parties rappellent que les congés payés sont à prendre sur les périodes définies conformément aux consignes de la Société, y compris pour les sites concernés par le recours à l'APLD,

- **La prévoyance et les frais de santé :**

Les garanties prévoyance et frais de santé seront maintenues pendant ces périodes d'activité partielle.

- **La validation des trimestres de la retraite de base :**

Les périodes d'activité partielle sont prise en compte pour le calcul des droits à la retraite : le contingent d'heures pour lequel le salarié peut valider un trimestre au titre de la retraite de base, y compris en cas d'APLD, est fixé à 220 heures.

- **Les dotations œuvres sociales des CSEE :**

A titre dérogatoire, les parties conviennent que la totalité des heures d'activité partielle de longue durée (APLD) sera sans impact pour le calcul des dotations des œuvres sociales des CSE d'Etablissement durant la période d'application du présent accord.

- **Versement du variable des salariés issus de l'Encadrement**

A titre dérogatoire, la totalité des heures d'activité partielle de longue durée (APLD) sera prise en compte pour le droit lié à la rémunération variable des salariés de statut Agent de Maitrise et Cadre, durant la période d'application du présent accord.

Ainsi, la rémunération servant d'assiette au calcul du variable sera maintenue à 100% pour les périodes déclarées en activité partielle de longue durée de chaque salarié éligible à la rémunération variable.

Les autres dispositions de l'accord relatif à la rémunération variable et de ses avenants restent inchangées.

- **Compensation des allocations d'activité partielle des salariés placés en activité partielle depuis le 1er septembre 2021 jusqu'à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée**

A titre exceptionnel et provisoire, la Société compensera les indemnités horaires versées depuis le 1er septembre 2021 aux salariés placés en activité partielle de droit commun liée à la crise sanitaire Covid 19 afin de leur garantir le taux d'indemnisation horaire à 70% de leur rémunération brute, au lieu de 60 % applicable à cette date. Cette compensation s'appliquera exclusivement pour les mois de septembre et octobre 2021.

- **Mise en place d'une prime de compensation APLD exceptionnelle et provisoire**

A titre exceptionnel et provisoire, la Société versera une prime de compensation à l'ensemble des salariés placés en activité partielle de longue durée durant la période d'application du présent accord, et ce, à compter de sa mise en application, ceci excluant de plein droit toute rétroactivité de cette mesure.

Cette prime d'une valeur de 4,00€ bruts par journée complète d'APLD sera versée à chaque salarié concerné, semestriellement.

Cette prime de compensation sera versée au salarié concerné dès lors que l'ensemble des solutions alternatives à l'APLD n'auront pu être mises en place. Par conséquent, tout refus de détachement sur un autre site de la Société ne permettra pas le versement de ladite prime.

TITRE 5. APPLICATION DE L'ACCORD ET SUIVI

ARTICLE 11. ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter de l'une des deux dates suivantes :

- **En cas de décision administrative expresse**, à partir du jour qui suit la réception par l'entreprise de la notification par l'autorité administrative de la décision de validation dans les conditions visées au VI de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 ;

- **En cas de décision administrative tacite**, à partir du jour qui suit l'expiration du délai de 15 jours (courant à compter de la réception par l'administration de l'accord collectif et du dossier complet) dans les conditions visées au VI de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020.

ARTICLE 12. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 36 mois à compter du 1er novembre 2021.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, le dispositif spécifique d'activité partielle s'applique dans la limite de 6 mois renouvelables, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

L'autorisation administrative d'activité partielle spécifique est en effet accordée pour une durée de six mois et peut faire ensuite l'objet d'un renouvellement par période de six mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements :

- prévus aux articles 5.1 et 5.2 du présent accord en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- prévus à l'article 9 en matière d'information des organisations syndicales représentatives et des CSE sur la mise en œuvre de l'accord.

ARTICLE 13. INFORMATION DES SALARIES

Les salariés seront informés de la conclusion du présent accord et de sa validation par l'administration ou, à défaut, de la copie de la demande de validation adressée à l'autorité administrative, accompagnée de son accusé de réception ainsi que les voies et délais de recours par voie d'affichage.

Les salariés concernés par le présent accord seront également informés du contenu et des conséquences du dispositif par courrier annexé au bulletin de salaire du mois suivant l'homologation du présent accord.

Ils pourront s'adresser à la Direction des Ressources Humaines pour obtenir toute information complémentaire.

ARTICLE 14. SUIVI DE L'ACCORD

14.1. Information des organisations syndicales représentatives signataires

Les organisations syndicales représentatives signataires feront l'objet d'une information trimestrielle sur l'application de l'accord.

A cette occasion, ils se verront remettre les mêmes informations que celles communiquées au CSE Central énumérées à l'article 13.2 ci-dessous.

La Direction rencontrera les organisations syndicales représentatives signataires chaque trimestre et au plus tard un mois avant le terme de chaque période de 6 mois pour faire le point sur le déroulement de l'accord, le cas échéant, envisager les modifications qui pourraient y être apportées et échanger sur l'opportunité d'une demande de renouvellement du dispositif.

Pour présenter ces éléments une réunion sera organisée en amont de la réunion d'information du CSE Central.

Il est convenu que lors de ces réunions d'information, les organisations syndicales représentatives signataires seront chacune représentées pas deux délégués syndicaux au maximum.

14.2. Information des CSEE et du CSEC

Les CSEE feront l'objet d'une information mensuelle sur le suivi de l'application du présent accord.

Préalablement à chaque réunion, la Direction adressera aux membres du CSEE le bilan par site/Direction du périmètre social concerné, du nombre de salariés et des emplois concernés par l'APLD au cours du mois écoulé. Il sera également précisé le nombre d'heures d'activité partielle de longue durée pointées.

En outre, le CSEC fera l'objet d'une information trimestrielle sur l'application du présent accord.

Compte tenu des délais nécessaires à l'établissement des PV de réunion du CSEC et afin de tenir compte de l'obligation édictée à l'article R. 5122-2 du Code du travail d'accompagner la demande d'autorisation d'activité partielle de l'avis du CSEC, les parties conviennent qu'un PV partiel sera établi dans un délai de 5 jours suivant la réunion.

Ce PV portera ainsi exclusivement sur l'information consultation relative à la mise en œuvre de l'activité partielle et mentionnera l'avis rendu par le CSEC.

Préalablement à chaque réunion, la Direction adressera aux membres du CSEC les documents suivants :

- Un bilan du nombre de salariés et des emplois concernés par l'activité réduite pour le maintien en emploi au cours du trimestre écoulé
- le diagnostic actualisé sur la situation économique de l'entreprise et des perspectives d'activité de l'entreprise pour le trimestre à venir
- Un bilan du respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle
- Une projection du nombre de salariés et des emplois concernés par l'activité réduite pour le maintien en emploi au cours du trimestre à venir,

14.3. Information des CSE d'Etablissement (CSEE)

Les parties conviennent par ailleurs de la nécessité de déployer l'information sur le recours à l'activité partielle de longue durée au niveau des trois CSE d'Etablissement selon les mêmes modalités mentionnées à l'article 13.2 du présent accord.

CA

TITRE 6. DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 15. CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans les conditions visées aux articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail.

Pour être valable, cet accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisation(s) reconnue(s) représentative(s) au 1er tour des dernières élections des membres titulaires de la délégation du personnel des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement, quel que soit le nombre de votants.

Il est rappelé que lors des dernières élections professionnelles organisées au sein de la société en juin 2019, les résultats suivants ont été obtenus :

Syndicats	IDF	PROVINCE EST	PROVINCE OUEST	REPRESENTATIVITE TOUTES OS	OS REPRESENTATIVES	Représentativité catégorielle
CFDT	12,26%	11,51%	14,31%	12,52%	13,84%	
CFE CGC	19,41%	7,43%	18,98%	16,04%	17,73%	55,18%
CFTC	19%	13,86%	10,24%	15,63%	17,28%	
CGT	22,51%	19,31%	22,14%	21,55%	23,83%	
FO FGTA	7,95%	47,52%	34,34%	24,70%	27,31%	
SUD	18,87%	0,37%		9,57%		
total	100%	100%	100%	100%	100%	

Il est rappelé que le présent accord ne pourra être considéré comme valable et ses dispositions ne pourront être considérées comme étant applicables que sous réserve de sa validation par l'autorité administrative compétente.

A défaut de validation par l'autorité administrative, les dispositions du présent accord seront privées d'effet et réputées non écrites.

ARTICLE 16. ADHESION

Toute organisation syndicale représentative, non signataire d'origine du présent accord, pourra décider d'adhérer à tout moment et sans réserve au présent accord, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et suivants du Code du travail.

Cette adhésion devra être notifiée à la Direction des Ressources Humaines de la Société ainsi qu'à l'organisation syndicale représentative signataire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire du présent accord emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de cet accord en vigueur à la date de l'adhésion.

Conformément à la Loi, l'adhésion fait l'objet d'un dépôt administratif et un exemplaire est adressé au greffe du Conseil de prud'hommes dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

La déclaration d'adhésion n'est opposable qu'une fois les formalités ci-dessus réalisées.

ARTICLE 17. REVISION

En application de l'article L.2261-7-1 du Code du travail, les parties conviennent que les négociations de révision doivent obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande :

- de la Direction,
- de toute organisation syndicale représentative habilitée à initier la procédure de révision en application de l'article précitée.

Dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, les parties se réuniront pour envisager toute modification du présent accord rendue et jugée nécessaire.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord doivent être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. La demande de révision doit être obligatoirement indiquée les thèmes dont il est demandé la révision.

Si un avenant de révision est valablement conclu dans ces conditions, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie, sous réserve d'une validation administrative préalable.

ARTICLE 18. VALIDATION DE L'ACCORD PAR L'AUTORITE ADMINISTRATIVE

Le présent accord fera l'objet d'une demande de validation de l'autorité administrative postérieurement à sa signature.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, l'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation motivée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif. Elle notifie dans les mêmes délais aux organisations syndicales représentatives signataires et au CSEC.

En cas de silence gardé par l'autorité administrative à l'issue du délai de quinze jours, la société transmettra une copie de la demande de validation adressée à l'autorité administrative, accompagnée de son accusé de réception par l'administration au CSEC et aux organisations syndicales représentatives signataires.

En cas de décision motivée de refus de l'administration, les Parties conviennent de se rencontrer dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la décision de refus par l'entreprise afin de négocier le contenu d'un nouvel accord collectif tenant compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le CSEC sera informé de la reprise de la négociation 5 jours avant la première réunion de négociation par tout moyen.

La convocation sera adressée aux organisations syndicales représentatives de la société par la Direction.

ARTICLE 19. DEPOT ET PUBLICITE

Un exemplaire de cet accord, signé par les parties, est remis aux organisations syndicales représentatives et vaut notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Une copie du présent accord est remise au CSEC.

Outre la demande de validation qui sera réalisée auprès de l'autorité administrative, les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail :

- en cas de décision administrative expresse, à partir du jour qui suit la réception par l'entreprise de la notification par l'autorité administrative de la décision de validation,
- en cas de décision administrative tacite, à partir du jour qui suit l'expiration du délai de 15 jours (courant à compter de la réception par l'administration du dossier complet).

Ainsi, à compter de l'une de ces dates :

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;

- Une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;

- Si l'une des parties signataires de cet accord souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'accord anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'accord. Les Parties conviennent d'ores et déjà de régulariser l'acte prévu à l'article L2231-5-1 en vertu duquel seront occulté le préambule, les annexes et l'ensemble des données économiques relatives à l'activité de la Société du présent accord dans la mesure où sa divulgation porterait atteinte aux intérêts stratégiques de cette dernière.

Un exemplaire signé sera, par ailleurs, déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Une mention de cet accord figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

En outre, un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

ARTICLE 20. PUBLICATION SUR LA BASE DE DONNES NATIONALE

Le présent accord sera, en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail applicable, rendu public (dans une version anonymisée et occultée) et versé dans la base de données nationale.

Fait à La Défense, le 02 novembre 2021, en 5 exemplaires

Pour la société Elior entreprises : Monsieur David VERDIER

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise Elior entreprises, représentées par leurs délégués syndicaux :

Pour la CFDT Fédération des Services : Monsieur Thierry GARRIDO

Pour la CFE-CGC : Monsieur Frédéric CARON

Pour la CFTC : Monsieur Abdul CISSE

Pour la CGT : Monsieur Winfried KINGUE

Pour FGTA- FO : Monsieur Gilles GARNES

PO

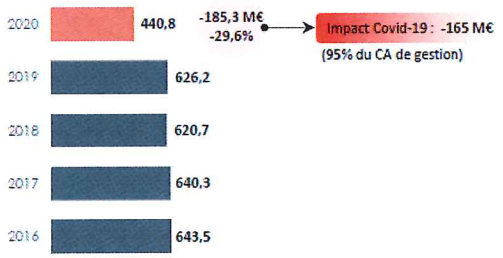
ANNEXES

Annexe 1 : RAPPORT DU CABINET D'EXPERTISE ACF DE JUIN 2021

La très forte chute de l'activité sur le marché des entreprises affecte nettement le chiffre d'affaires d'Elior Entreprises.

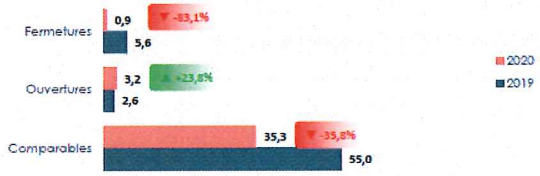
Elior Entreprises
Activité & résultat

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES



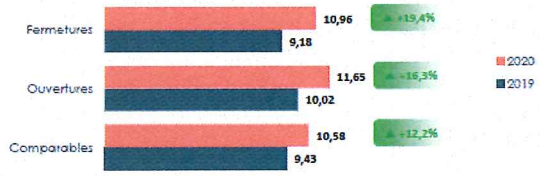
La baisse de l'activité en nombre de couverts est encore plus importante...

(en millions de couverts)



... il en résulte une forte croissance du chiffre d'affaires moyen global par couvert

(€ par couvert)



ACF

7

Annexe 2 : EVOLUTION DES COUVERTS SUR L'EXERCICE 2019-20 PAR DR ET MARCHE.

Exercice 2019- 2020

	Nb de couverts (en milliers) 2019-20												
	oct	nov.	déc.	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	Total
DR ENT. IDF NORD	740	623	468	643	606	316	11	39	194	285	218	413	4 557
DR ENT. PARIS IDF SUD	785	681	518	744	663	361	19	42	167	248	178	361	4 769
DR ENT. RIE IDF & PARIS	1 039	889	657	952	850	430	56	84	212	340	251	509	6 269
DR ENT. NORD NORMANDIE	438	376	295	410	366	202	28	40	145	223	168	295	2 986
DR ENT. CENTRE-OUEST	513	447	373	476	426	233	9	40	160	240	195	352	3 465
DR ENT. CENTRE-EST	877	786	629	835	780	375	55	92	285	374	285	547	5 920
DR ENT. SUD-OUEST	656	578	466	637	591	298	9	52	224	281	195	422	4 408
DR ENT. SUD-EST	562	491	379	545	476	257	7	39	154	237	151	324	3 621
DR PENITENTIAIRE ENT.	197	191	197	196	186	192	164	158	155	159	159	161	2 116
Total	5 808	5 062	3 983	5 438	4 945	2 665	357	586	1 696	2 387	1 800	3 383	38 109

	Nb de couverts vs. 2018-19												
	oct	nov.	déc.	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	Total
DR ENT. IDF NORD	-15%	-21%	-21%	-20%	-17%	-58%	-98%	-94%	-73%	-60%	-50%	-39%	-46%
DR ENT. PARIS IDF SUD	-7%	-19%	-15%	-5%	-9%	-52%	-97%	-93%	-76%	-65%	-56%	-49%	-43%
DR ENT. RIE IDF & PARIS	-9%	-15%	-16%	-10%	-12%	-56%	-94%	-89%	-76%	-63%	-55%	-45%	-43%
DR ENT. NORD NORMANDIE	1%	-5%	0%	4%	4%	-49%	-93%	-88%	-58%	-39%	-32%	-27%	-31%
DR ENT. CENTRE-OUEST	-2%	-8%	2%	-5%	-2%	-52%	-98%	-91%	-64%	-47%	-35%	-27%	-35%
DR ENT. CENTRE-EST	2%	-4%	5%	-2%	5%	-55%	-93%	-87%	-62%	-50%	-39%	-33%	-34%
DR ENT. SUD-OUEST	-3%	-12%	-3%	-4%	-4%	-54%	-99%	-90%	-62%	-52%	-45%	-31%	-37%
DR ENT. SUD-EST	8%	0%	8%	9%	4%	-49%	-99%	-91%	-67%	-52%	-49%	-37%	-34%
DR PENITENTIAIRE ENT.	2%	3%	4%	3%	7%	-1%	-13%	-18%	-17%	-17%	-18%	-15%	-7%
2020-21	-4%	-11%	-7%	-5%	-5%	-52%	-93%	-87%	-67%	-54%	-45%	-36%	-38%

	Nb de couverts (en milliers) 2019-20												
	oct	nov.	déc.	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	Total
Tertiaire & Siège	2 925	2 509	1 947	2 681	2 435	1 249	27	141	664	1 022	783	1 484	17 869
Industrie	1 757	1 538	1 197	1 661	1 521	808	77	184	568	808	552	1 118	11 789
Administration & Armées	903	789	613	866	775	406	88	99	291	389	296	576	6 091
Pénitentiaire	197	191	197	196	186	192	164	158	155	159	159	161	2 116
Autres	27	34	28	33	28	9	1	3	17	9	10	44	243
Total	5 808	5 062	3 983	5 438	4 945	2 665	357	586	1 696	2 387	1 800	3 383	38 109

	Nb de couverts vs. 2018-19												
	oct	nov.	déc.	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	Total
Tertiaire & Siège	-6%	-13%	-10%	-9%	-9%	-55%	-99%	-94%	-74%	-61%	-53%	-44%	-43%
Industrie	-3%	-8%	-2%	-2%	-1%	-52%	-95%	-87%	-63%	-48%	-38%	-32%	-35%
Administration & Armées	-4%	-16%	-8%	-1%	-2%	-52%	-89%	-86%	-62%	-50%	-40%	-31%	-35%
Pénitentiaire	2%	3%	4%	3%	7%	-1%	-13%	-18%	-17%	-17%	-18%	-15%	-7%
Autres	-17%	-10%	-5%	2%	32%	-76%	-96%	-90%	-18%	-20%	91%	21%	-24%
2020-21	-4%	-11%	-7%	-5%	-5%	-52%	-93%	-87%	-67%	-54%	-45%	-36%	-38%

CA

Annexe 3 : EVOLUTION DES COUVERTS SUR L'EXERCICE 2020-21 PAR DR ET MARCHE.

	Nb de couverts (en milliers) 2020-21												
	oct	nov.	déc.	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	Total
DR ENT. IDF NORD	396	213	199	252	214	263	190	188	303	294	223	419	3 151
DR ENT. PARIS IDF SUD	347	132	137	191	175	211	135	156	284	204	151	416	2 540
DR ENT. RIE IDF & PARIS	461	201	195	282	250	279	172	183	298	271	170	495	3 256
DR ENT. NORD NORMANDIE	297	227	201	241	209	239	190	178	240	218	166	301	2 708
DR ENT. CENTRE-OUEST	346	252	231	277	244	268	203	202	283	242	185	308	3 041
DR ENT. CENTRE-EST	491	345	295	375	332	424	288	310	443	361	260	603	4 528
DR ENT. SUD-OUEST	416	317	271	348	292	371	270	270	383	327	205	467	3 937
DR ENT. SUD-EST	325	236	200	249	225	273	210	201	262	235	140	321	2 878
DR PENITENTIAIRE ENT.	170	169	176	177	164	181	177	183	181	187	187	183	2 135
2019-20	3 249	2 092	1 905	2 391	2 105	2 509	1 834	1 871	2 676	2 339	1 688	3 513	28 173

	Nb de couverts vs. 2018-19												
	oct	nov.	déc.	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	Total
DR ENT. IDF NORD	-55%	-73%	-66%	-69%	-71%	-65%	-74%	-70%	-58%	-59%	-49%	-38%	-63%
DR ENT. PARIS IDF SUD	-59%	-84%	-78%	-76%	-76%	-72%	-82%	-75%	-59%	-71%	-63%	-41%	-70%
DR ENT. RIE IDF & PARIS	-60%	-81%	-75%	-73%	-74%	-72%	-82%	-77%	-66%	-70%	-70%	-46%	-70%
DR ENT. NORD NORMANDIE	-31%	-43%	-32%	-39%	-41%	-39%	-49%	-47%	-31%	-41%	-33%	-25%	-38%
DR ENT. CENTRE-OUEST	-34%	-48%	-37%	-45%	-44%	-45%	-55%	-53%	-37%	-46%	-38%	-36%	-43%
DR ENT. CENTRE-EST	-43%	-58%	-51%	-56%	-55%	-50%	-63%	-56%	-40%	-52%	-44%	-26%	-49%
DR ENT. SUD-OUEST	-39%	-52%	-44%	-48%	-52%	-42%	-56%	-50%	-35%	-44%	-42%	-24%	-44%
DR ENT. SUD-EST	-37%	-52%	-43%	-50%	-51%	-46%	-56%	-53%	-43%	-52%	-53%	-38%	-48%
DR PENITENTIAIRE ENT.	-12%	-9%	-7%	-7%	-6%	-7%	-6%	-5%	-3%	-3%	-3%	-3%	-6%
2020-21	-47%	-63%	-55%	-58%	-59%	-55%	-65%	-60%	-47%	-55%	-48%	-34%	-54%

	Nb de couverts (en milliers) 2020-21												
	oct	nov.	déc.	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	Total
Tertiaire & Siège	1 377	623	605	809	712	850	565	613	1 001	902	688	1 516	10 262
Industrie	1 105	865	743	915	822	973	763	725	1 019	849	539	1 194	10 512
Administration & Armées	568	394	360	452	388	464	321	324	447	379	253	548	4 899
Pénitentiaire	170	169	176	177	164	181	177	183	181	187	187	183	2 135
Autres	28	41	20	38	19	40	9	27	27	23	21	72	366
2019-20	3 249	2 092	1 905	2 391	2 105	2 509	1 834	1 871	2 676	2 339	1 688	3 513	28 173

	Nb de couverts vs. 2018-19												
	oct	nov.	déc.	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	Total
Tertiaire & Siège	-56%	-78%	-72%	-73%	-73%	-70%	-79%	-74%	-61%	-66%	-59%	-42%	-67%
Industrie	-39%	-48%	-39%	-46%	-47%	-42%	-52%	-47%	-33%	-45%	-39%	-27%	-42%
Administration & Armées	-39%	-58%	-46%	-48%	-51%	-45%	-60%	-55%	-41%	-51%	-49%	-34%	-48%
Pénitentiaire	-12%	-9%	-7%	-7%	-6%	-7%	-6%	-5%	-3%	-3%	-3%	-3%	-6%
Autres	-13%	7%	-32%	18%	-10%	9%	-63%	-17%	30%	100%	307%	96%	14%
2020-21	-47%	-63%	-55%	-58%	-59%	-55%	-65%	-60%	-47%	-55%	-48%	-34%	-54%

CA