

ACCORD RELATIF A LA GESTION DES JOURS DE REPOS (CP/RTT)

Entre :

Les sociétés de l'UES CGF constituée par COMPASS GROUP France (CGF), MEDIANCCE, EVHREST, SERVIREST, représentées par Monsieur Frédéric BOURDEAU, Directeur des Ressources Humaines Groupe.

Et, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale CGF prises en la personne de leurs représentants respectifs.

Préambule

Par cet accord, les parties ont souhaité clarifier les règles de prise de congés payés et de jours de réduction du temps de travail (RTT) et rappeler les obligations réciproques sur la bonne planification des départs en congés et RTT. Il est apparu également important de rappeler que la politique Ressources Humaines de l'Entreprise doit garantir des périodes de repos effectives et continues.

I) Les règles à appliquer pour la prise des congés payés

La période de référence pour l'acquisition des congés reste fixée du 1^{er} Juin de l'année N-1 au 31 Mai de l'année N. La période d'acquisition et de décompte des jours de RTT reste fixée du 1^{er} Juin de l'année N-1 au 31 Mai de l'année N.

Chaque salarié acquiert en principe 5 semaines de congés payés (25 jours ouvrés pour un salarié à temps complet travaillant 5 jours par semaine) pour une année de travail effectif, du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Conformément aux accords d'entreprise, il est attribué :

- 2 jours ouvrés supplémentaires de fractionnement lorsque le nombre de jours de congés (congé principal) pris en dehors de la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre est au moins égal à 5 jours ouvrés ;
- 1 jour ouvré supplémentaire de fractionnement lorsque le nombre de jours de congés (congé principal) pris en dehors de la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre est comprise entre 3 et 4 jours ouvrés.

Les dates des départs en congés sont déterminées par l'employeur (ordre des départs) en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires (salariés conjoints travaillant dans l'entreprise, etc).

Une plateforme internet (Kiosque RH) sera mise à disposition par l'entreprise pour permettre au collaborateur de faire sa demande de départ en congés payés et RTT.

Pour mémoire, les salariés originaires des départements d'outre-mer et les salariés de nationalité étrangère peuvent, à leur demande, cumuler les congés payés de 2 années sur la deuxième année. Cette disposition fera l'objet d'une concertation en Juin 2018.

Pour l'utilisation du compte épargne-temps, il est renvoyé d'une manière générale aux dispositions de l'accord du 28 Février 2012 relatif à ce dispositif.

Toutefois les présentes dispositions prévoient que la période de dépôt dans le CET soit fixée :

- Du 1^{er} Mai au 30 Septembre de l'année N à l'initiative du salarié (5 premiers jours)
- Puis avec l'accord de la hiérarchie, à partir du 1^{er} Octobre jusqu'au 31 Mai de l'année N+1

Alimentation du CET :

Pour rappel dans le cadre de nos accords et en l'état de la législation, le CET peut être alimenté par :

- Les jours de réduction du temps de travail (RTT) acquis ; La 5^{ème} semaine de congés payés acquise ; Les jours de congés conventionnels acquis (congés d'ancienneté) ; Les repos compensateurs générés par l'accomplissement d'heures supplémentaires ; Les sommes issues de la répartition de la réserve spéciale de participation d'entreprise affectés sur le compte épargne-temps, à l'issue de la période d'indisponibilité ; Les sommes d'argent acquises par le collaborateur : 13^{ème} mois, prime, majorations d'heures supplémentaires.

Dans le cadre de cet accord, le nombre maximum de jours et de repos épargnés dans le CET est porté de 25 à 27 jours sur 5 ans.

Pour rappel et conformément à l'accord CET de 2012, Il peut être dérogé à cette disposition relative à la durée d'utilisation des droits CET pour les salariés âgés de 50 ans et plus qui envisageraient un congé de fin de carrière.

II – Situation des congés payés non pris au 31 mai de l'année N

Les congés payés acquis par un salarié doivent être pris pendant la période de référence. A défaut, les jours de congés non pris sont considérés comme perdus et supprimés. La suppression suppose que le salarié ait été mis en situation de prendre ses congés. Il est donc déterminant que le manager fasse régulièrement le point et communique sur le solde des congés payés des collaborateurs. Une communication RH spécifique sera réalisée à cet effet deux fois par an en Juin et Février.

III - Acquisition des congés : point sur la maladie pendant la période de référence

Les périodes d'absences qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif (arrêt de travail pour maladie simple, etc) réduisent l'acquisition des droits à congés de manière proportionnelle. L'accident du travail et la maladie professionnelle sont assimilés à du temps de travail effectif pendant 12 mois. La rechute est assimilée à du temps de travail effectif lorsqu'elle fait suite sans interruption à un Accident du Travail (AT sans arrêt) et ce dans la limite d'un an à compter de la rechute.

- **Salarié en arrêt maladie sur toute la période de référence**

Les congés payés acquis d'un salarié qui se trouve dans l'impossibilité de les solder du 1^{er} juin au 31 mai, en raison d'un arrêt maladie qui couvre la totalité de la période de référence (salarié absent pour maladie du 1^{er} juin au 31 mai), seront reportés sur la nouvelle période de prise des congés payés. Dans ce cas, les congés payés du salarié sont reportés au plus pour deux (2) exercices de référence : l'information sur la durée limitée de conservation lui est donnée immédiatement par écrit si l'arrêt maladie atteint 12 mois.

- **Salarié en arrêt maladie sur une partie de la période de référence**

Lorsqu'à l'issue de son arrêt maladie, le salarié reprend son poste avant la fin de la période de référence, son manager s'assure de solder les congés payés acquis non pris avant le 31 mai. A défaut, les congés non pris ne seront pas reportés.

Une communication en ce sens sera effectuée à destination des managers.

Exemple : retour de maladie du collaborateur le 31 Janvier (il lui reste un solde de 2 semaines de CP acquises, non prises). Son manager doit planifier la prise des CP non pris avant le 31 Mai de l'année en cours.

Toutefois, cette planification implique que le nombre de jours ouvrés restant d'ici au 31 Mai soit en nombre suffisant pour poser l'intégralité les congés payés non pris.

Exemple contraire : retour de maladie le 20 Mai avec un solde de 4 semaines de CP à prendre. Dans cette situation, le salarié est dans l'impossibilité matérielle de solder l'intégralité de ses congés avant le 31 Mai. Dans cette hypothèse, le salarié disposera d'un délai supplémentaire de deux (2) mois pour solder ses CP non pris, soit au plus tard jusqu'au 31 Juillet.

- **Salarié souhaitant s'arrêter dans le cadre d'un congé parental**

Il est recommandé dans le cadre de cet accord de poser ses congés payés acquis avant le démarrage du congé parental (ou immédiatement au retour de celui-ci).

- **Rôle des délégués du personnel**

Les DP jouent leur rôle dans le respect des dispositions légales et conventionnelles sur la prise des congés payés.

IV – Situation du reliquat de jours de repos non pris (jours de congés payés y compris congés payés d'ancienneté et RTT excédentaires)

Jours de reliquat de congés payés (jours excédentaires au-delà du congé annuel)

Il est constaté un solde important de reliquat de congés payés (y compris d'ancienneté) conservés dans les compteurs individuels des salariés (congés payés excédentaires non pris dans le cadre des congés annuels antérieurs). Ces jours constituent pour l'Entreprise une charge comptable anormale qui s'aggrave au fil des années en subissant l'évolution de l'inflation.

1. Les parties posent le principe que ces reliquats doivent être posés avant le 31 Mai de l'année de référence. Pour la première année d'application de l'accord, ces jours excédentaires devront être posés avant le 31 Mai 2019 :

Les jours de congés de reliquat sont posés dans la limite de 5 jours avant la fin de la période de référence.

Au-delà de ce reliquat de 5 jours, l'accord de la hiérarchie est requis pour les positionner.

2. A défaut, les jours excédentaires non pris sont placés à la demande du salarié dans le Compte Epargne Temps dans le cadre des limites fixées par les accords d'entreprise.
3. Indemnisation (rachat)

Si aucune des mesures précédentes n'est activée ou si un solde de jours de reliquat demeure, le salarié pourra faire le choix en 2018 d'une indemnisation de ses jours de reliquat de congés payés aux conditions suivantes, dans la limite de 20 jours* :

Il est rappelé que le taux d'indemnisation est calculé sur la base du salaire perçu au moment de l'indemnisation et non à la date de la première acquisition des jours de reliquat (les jours se sont valorisés année après année compte tenu de l'inflation) :

Taux de rachat des jours : 75%

Important : les collaborateurs pourront faire le choix d'un panachage de solutions, sur la base du volontariat :

Par exemple, pour un reliquat de 15 jours :

- Prise de 5 jours de congés excédentaires avant le 31 Mai de l'année N
 - Mise en CET : 5 jours
 - Indemnisation de 5 jours au taux visé plus haut
-
- *Le présent accord ne prévoit aucun plafond pour le rachat des congés payés des salariés de statut Cadre et Maîtrise*

L'indemnisation donne lieu à un courrier individuel adressé au salarié qui fait librement son choix entre ses solutions.

Les dispositions sur l'indemnisation ne concernent pas les congés payés acquis qui doivent être pris chaque année afin de garantir des périodes de repos effectives et continues.

Important : Les jours de reliquat de congés payés qui n'auraient pas fait l'objet de l'une des mesures précédentes (prise des jours, mise en CET ou indemnisation) seront automatiquement supprimés au 31 Mai. Toutefois dans le cadre de l'application de cet accord, les congés payés non pris qui devaient être supprimés au 31 Mai 2018 ne feront pas l'objet d'une mesure de suppression.

Jours de RTT excédentaires : (jours excédentaires au-delà du crédit annuel)

Il est constaté également un solde important de RTT conservés dans les compteurs individuels des salariés et reportés (reliquat de RTT non pris dans le cadre des années de référence antérieures).

1. Les parties posent le principe que ces reliquats devront être posés avant le 31 Mai de l'année de référence :

Les premiers reliquats de RTT sont posés dans la limite de 5 jours avant la fin de la période de référence

Au-delà d'un reliquat de 5 jours, l'accord de la hiérarchie est requis pour les positionner.

Pour la première année d'application, ces jours excédentaires devront être posés avant le 31 Mai 2019.

2. A défaut, les jours excédentaires non pris sont placés à la demande du salarié dans le CET, dans le cadre des limites fixées par les accords d'entreprise.
3. Indemnisation (rachat) :

Si aucune des mesures précédentes n'est activée, le salarié pourra faire le choix en 2018 d'une indemnisation de ses jours de reliquat aux conditions suivantes :

Il est rappelé que le taux d'indemnisation est calculé sur la base du salaire perçu au moment de l'indemnisation et non à la date de la première acquisition des jours de reliquat (les jours se sont valorisés année après année compte tenu de l'inflation) :

Taux de rachat des jours : 75%

Important : les collaborateurs pourront également faire le choix d'un panachage de solutions sur la base du volontariat :

Par exemple, pour un reliquat de 15 jours de RTT :

- Mise en CET : 10 jours
- Indemnisation de 5 jours au taux visé plus haut

L'indemnisation des reliquats de RTT donne lieu à un courrier individuel adressé au salarié qui fait librement son choix entre ses solutions.

Les dispositions sur l'indemnisation ne concernent pas le crédit annuel de RTT qui doit être pris chaque année afin de garantir des périodes de repos effectives et continues.

Important : dans le cadre de cet accord, les jours de RTT non pris ne feront l'objet d'aucune mesure de suppression.

V – Dispositions finales

- . Le choix éventuel de l'indemnisation appartient au seul salarié qui le formule par écrit au Printemps/Eté 2018 pour un règlement en sa faveur aux mois d'Octobre ou Novembre 2018.
- . Les jours excédentaires (CP plus RTT) de reliquat posés avant le 31 Mai ne peuvent excéder 5 jours par an, sauf accord de la hiérarchie.
- . Les jours RTT déjà placés dans le CET peuvent faire l'objet d'une monétisation en 2018 à la demande du salarié selon les règles et au taux de rachat (75%) prévus par le présent accord.

VI – Date d'entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur en Juin 2018.

Le suivi et l'évaluation du présent accord s'effectue chaque année dans le cadre d'une commission de suivi nationale sous la forme d'une présentation globale d'indicateurs (nombre de jours pris, nombre de jours indemnisés, etc.). Pour la première année, la commission se réunira en Juin 2019, après 1 première année de référence.

Deux représentants par organisations syndicales représentatives participent à cette commission.

Les dispositions qu'il contient ne peuvent se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet. Dans ce cas, les parties conviennent de se rencontrer pour décider de la nécessité d'aménager les clauses mises en cause par une mesure postérieure.

L'accord est révisable selon les dispositions légales.

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Châtillon, le 31 Mai 2018

Pour l'Unité Economique et Sociale COMPASS Group France :

Frédéric BOURDEAU, Directeur des Ressources Humaines.



Pour la Fédération FO FGTA :

Patricia BRANELLEC, Déléguée Syndicale Centrale.



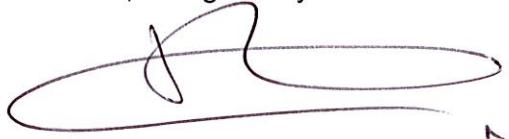
Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA,

Philippe COURTOIS, Délégué Syndical Central.



Pour la Fédération des Services CFDT,

Dominique JARDIN, Déléguée Syndicale Centrale.



Pour le Syndicat CFTC,

Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat CGT,

Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central.

Pour le syndicat UNSA COMPASS

TOURE Ma Dembo, Délégué Syndical Central.

