

**ACCORD DE METHODE RELATIF
A LA MISE EN PLACE DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET A LA NEGOCIATION DU
STATUT COLLECTIF DE L'UES ELIOR RESTAURATION France**

ENTRE :

La Société ELRES, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n°662 025 196, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SORESET, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 507 600 599, et dont le siège social est situé 18 rue Francis de Pressensé 42 000 Saint Etienne, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SOREBOU, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 841 112 659, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SORELEZ, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 884 331 133, et dont le siège social est situé 24 avenue des Genets – 11200 LEZIGNAN CORBIERES, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société BRESTMEM'RESTAURATION, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Brest sous le n° 877 631 531, et dont le siège social est situé 270 rue du Vern – 29200 BREST, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

Ci-après désignée par « **L'UES ELRES** »

ET :

La Société Elior Entreprises, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 143 901 760, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, prise en la personne de son représentant légal – Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet.

Ci-après désignée par « **la Société Elior Entreprises** »

ET :

La Société Arpège, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 312 147 770, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, prise en la personne de son représentant légal - Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet.

SK JB
FB F.S
K.W

Ci-après désignée par « **la Société Arpège** »

ET :

La Société CEERCF, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 830 735 056, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, prise en la personne de son représentant légal - Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet.

Ci-après désignée par « **le CEERCF** »

D'une part,

ET :

Les **Organisations Syndicales représentatives au niveau du sous-groupe de la RC France excluant les sociétés Alsacienne de Restauration (ADR) et ANSAMBLE** suivantes :

La **CFDT** représentée par Monsieur Samire KABOUB en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ELRES, dûment mandaté à cet effet.

La **CFTC** représentée par Monsieur Frédéric SERE en sa qualité de délégué syndical central de la Société Arpège, dûment mandaté à cet effet.

La **CFE-CGC** représentée par Monsieur Eric BURON en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ELRES, dûment mandaté à cet effet.

La **CGT** représentée par Monsieur Winfried KINGUE en sa qualité de délégué syndical central de la Société Elior entreprises, dûment mandaté à cet effet.

La **FGTA-FO** représentée par Monsieur Gilles GARNES en sa qualité de délégué syndical central de la Société Elior entreprises, dûment mandaté à cet effet.

D'autre part,

Ci-après conjointement dénommées « les Parties »,

Ont assisté aux discussions en qualité d'invitées sans possibilité de signature les organisations syndicales suivantes :

- **SAP RC,**
- **SUD RH.**

SK
K.S
L.W
JB
bb

SOMMAIRE

1) Le contexte	4
2) Les principales conséquences sociales du projet	5
3) L'objectif du présent accord	6
Article 1- Champ d'application et objet du présent accord	8
Article 2- Sort des mandats des sociétés Elior entreprises, Arpège et du CEERCF et mise en place d'une représentation du personnel de transition à la suite de la fusion	9
1) Création de mandats conventionnels désignatifs transitoires.....	9
2) Création d'un mandat conventionnel désignatif de coordinateur syndical.....	11
3) Des mandats conventionnels au bénéfice de représentants élus du personnel et des secrétaires, secrétaires adjoints, trésoriers, trésoriers adjoints des CSE des sociétés Elior Entreprises, Arpège et CEERCF.....	11
4) Des mandats conventionnels de référent harcèlement/RPS et la clôture des enquêtes et des dossiers impliquant la relation commerciale avec le client	13
5) Maintien des mandats au comité de groupe, au comité européen et au fonds social de la RC France des représentants du personnel des entités ARPEGE et ELIOR ENTREPRISES	13
6) Le principe du maintien au profit des salariés titulaires d'un mandat conventionnel de la mise à disposition des locaux syndicaux ou des locaux des anciens CSE	13
7) La protection des salariés titulaires d'un mandat conventionnel	13
8) L'accompagnement des représentants du personnel ayant vocation à perdre leur(s) mandat(s)	14
Article 3 – Négociation sur le dialogue social incluant la détermination des établissements distincts au sein de l'UES ELRES [devenant l'UES ELIOR RESTAURATION France]	15
Article 4 – Négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France en présence des représentants du personnel des sociétés Elior entreprises, Arpège et CEERCF et liberté de circulation	16
Article 5 - Prolongation du délai de survie des accords collectifs mis en cause	17
Article 6 – Thèmes théoriques des négociations de l'Accord de substitution, composition des délégations de négociations et calendrier prévisionnel.....	18
Article 7 – Informations et moyens mis à disposition des organisations syndicales pour la négociation de l'Accord de substitution	19
1) Réunions préparatoires aux réunions de négociation	19
2) Transmission des informations en vue des réunions de négociation.....	19
3) Prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de repas liés aux réunions de négociation et aux réunions préparatoires	20
4) Assistance juridique des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France pour la négociation des accords de substitution.....	20
Article 8 – Dispositions finales	20
1) Durée de l'accord et révision	20
2) Publicité de l'accord	21
ANNEXE N°1 : Sociétés composant l'UES ELRES ou l'UES ELIOR RESTAURATION France .	22
ANNEXE N°2 : Taux de représentativité de chaque organisation syndicale au sein de l'UES ELRES	23
ANNEXE N°3 : Politique de remboursement de notes de frais applicable.....	24
ANNEXE N°4 : Liste des contrats de bail afférents aux locaux mis à disposition des	

CSE et syndicats dans chacune des entités concernées par l'opération de fusion, avec mention de la date de fin de chacun de ces contrats prévue à ce jour 31

PREAMBULE :

A titre liminaire, il convient de préciser que la société ELRES appartient à une UES composée, à la date de signature des présentes, des sociétés listées en annexe N°1 du présent accord.

A cet égard, la représentation du personnel de la société ELRES est établie au niveau de cette UES.

Les développements qui suivent faisant référence à « l'UES ELRES » (ou « UES ELIOR RESTAURATION France » à partir du 1^{er} octobre 2023 en principe), renvoient ainsi à l'UES désignée en annexe n° 1.

1) Le contexte

Un projet de fusion des sociétés Elior entreprises, Arpège et du CEERCF au sein de l'UES ELRES, en vue de créer une structure unique au sein d'une l'UES ELIOR RESTAURATION France a été initié par les directions et présenté respectivement au sein de chacune de ces sociétés.

Dans ce cadre, les CSE de chaque structure ont été consultés selon le calendrier suivant :

Au sein de l'UES ELRES :

CSE Central :

Début du processus d'Information/consultation avec présentation du projet : 11 janvier 2023
Recueil de l'avis : 11 avril 2023

CSE d'Etablissement IDF :

Début du processus d'Information/consultation avec présentation du projet : 10 février 2023
Recueil de l'avis : 31 mars 2023

CSE d'Etablissement NO :

Début du processus d'Information/consultation avec présentation du projet : 07 février 2023
Recueil de l'avis : 28 mars 2023

CSE d'Etablissement SUD :

Début du processus d'Information/consultation avec présentation du projet : 14 février 2023
Recueil de l'avis : 28 mars 2023

CSE d'Etablissement ERA :

Début du processus d'Information/consultation avec présentation du projet : 09 février 2023
Recueil de l'avis : 29 mars 2023

Au sein de la société Elior Entreprises :

CSE Central :

Début du délai d'Information/consultation avec présentation du projet : 11 janvier 2023
Recueil de l'avis : 11 avril 2023

SK
K.W
F.S
66
JB

CSE d'Établissement IDF :

Début du processus d'Information/consultation avec présentation du projet : 24 février 2023

Recueil de l'avis : 4 avril 2023

CSE d'Établissement Province Ouest :

Début du processus d'Information/consultation avec présentation du projet : 21 février 2023

Recueil de l'avis : 21 mars 2023

CSE d'Établissement Province Est :

Début du processus d'Information/consultation avec présentation du projet : 24 février 2023

Recueil de l'avis : 24 mars 2023

Au sein de la société Arpège :

Début du processus d'Information/consultation avec présentation du projet : 11 janvier 2023

Recueil de l'avis : 11 avril 2023

Au sein du CEERCF :

Début du processus d'Information/consultation avec présentation du projet : 11 janvier 2023

Recueil de l'avis : 17 avril 2023

Selon les directions de ces sociétés, ce projet s'inscrit dans un projet global de transformation de la RC France afin de créer une organisation plus agile en vue de renouer avec la croissance. Ce projet présenterait ainsi de nombreux objectifs :

- Consolider l'ancrage dans les territoires et la proximité des clients,
- Créer des organisations multi marchés,
- Simplifier l'organisation et raccourcir les chaînes de commandement,
- Casser les silos par une concentration des expertises,
- Optimiser l'utilisation des moyens de production et des expertises
- Préserver l'ensemble des marques existantes

La fusion devrait ainsi intervenir le 1^{er} octobre 2023.

A l'occasion des procédures de consultation précitées notamment, les représentants du personnel ont fait part de leurs inquiétudes concernant les conséquences de cette opération pour les salarié.es des entités concernées, et *in fine* pour l'avenir de l'UES.

2) Les principales conséquences sociales du projet

Dans ce cadre, selon les directions, ce projet entraînerait notamment, en application de l'article L.1224-1 du Code du travail, le transfert des contrats de travail de salariés des sociétés Elior entreprises, Arpège et du CEERCF au sein de l'UES ELRES, qui deviendra l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Les salariés ayant vocation à être transférés conventionnellement au sein d'Elior Data ou Elior Support ne sont pas visés par le paragraphe ci-dessus.

Concernant les conséquences du transfert sur le statut collectif, en application du code du travail, le projet emporterait pour les salariés des sociétés Elior entreprises, Arpège et du CEERCF dont le contrat de travail serait transféré au sein de l'UES notamment les conséquences suivantes :

- Il est rappelé que les sociétés de l'UES ELRES et les sociétés Elior entreprises, Arpège et CEERCF appliquent la même convention collective de branche et qu'il n'y aurait donc pas de changement de convention collective.
- Les accords collectifs d'entreprise régissant les sociétés Elior entreprises, Arpège et CEERCF seraient mis en cause automatiquement, en application de l'article L.2261-14 du Code du travail, et ils survivraient jusqu'à la signature d'accords de substitution portant sur le même objet et, au maximum pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu par chaque accord qui, sauf stipulation expresse, est de trois mois (sauf clause conventionnelle prévoyant une durée de survie provisoire supérieure) - étant rappelé par ailleurs que les salariés dont le contrat de travail serait transféré au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France bénéficieraient immédiatement à partir de la date du transfert des dispositions conventionnelles plus favorables dont relèvent les sociétés de l'UES, en application des règles légales et jurisprudentielles en la matière.

Plus précisément, les accords collectifs des sociétés Elior entreprises, Arpège et CEERCF survivraient :

- o pour les accords à durée indéterminée, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord portant sur le même objet qui leur serait substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis précité ;
 - o pour les accords à durée déterminée, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord portant sur le même objet qui leur serait substitué ou, à défaut, jusqu'à leur terme et au plus tard jusqu'à l'expiration du délai prévu pour les accords à durée indéterminée.
- À l'issue du délai de survie, si aucun accord de substitution portant sur le même objet n'est intervenu, les salariés des sociétés Elior entreprises, Arpège et CEERCF dont le contrat de travail serait transféré au sein de l'UES bénéficieraient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pourrait être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des 12 derniers mois, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du Code du travail.

L'opération de fusion emporterait également le transfert des contrats de travail des salariés concernés en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, et la perte des mandats détenus par les représentants du personnel transférés des sociétés Elior entreprises, Arpège et CEERCF.

Par ailleurs, il a été rappelé que des élections professionnelles interviendraient postérieurement à la réalisation du projet de fusion, en novembre/décembre 2023.

3) L'objectif du présent accord

D'un commun accord, les Parties ont envisagé diverses solutions afin de faciliter au mieux la

SK 66 JB
K.W F-S

transition dans le cadre de l'opération de transfert.

Dans ce cadre, des organisations syndicales avaient tout d'abord proposé la négociation d'accords de substitution anticipés via un accord collectif de transition ou d'adaptation.

Toutefois, cette solution n'est pas apparue la plus opportune pour les directions notamment pour les raisons ci-dessous pour l'accord de transition :

- La durée limitée de 3 ans de tels accords ;
- Son application exclusive aux salariés transférés et non aux éventuels embauchés au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE;

Et, pour la raison ci-dessous pour l'accord d'adaptation :

- Un calendrier social déjà très chargé, ne permettant pas de disposer du temps nécessaire à la négociation (cet accord devant être signé avant la fusion du 1er octobre 2023).

Les directions ont donc fait le choix de réunir les organisations syndicales afin de négocier un accord de méthode et d'envisager des accords de substitution après la fusion.

Ainsi, les directions des Sociétés se sont rapprochées des organisations syndicales représentatives des différentes sociétés et leur ont fait savoir qu'elles souhaitaient accompagner au mieux le projet notamment :

- en définissant les conditions de négociation du futur statut collectif de l'UES ELIOR RESTAURATION France,
- et en arrêtant le calendrier de cette négociation et l'organisation des élections professionnelles au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Les directions ont ensuite adressé par courrier en date du 13 mars 2023 aux organisations syndicales représentatives dont l'audience a été calculée au niveau de la RC France (en excluant ADR et ANSAMBLE), afin que ces dernières puissent désigner chacune **3 représentants syndicaux** en vue de négocier et signer le présent accord.

A toutes fins utiles, il est précisé que dans un souci de bon dialogue social les organisations syndicales non représentatives au niveau de la RC France (en excluant ADR et ANSAMBLE), mais qui sont représentatives au niveau d'une structure juridique ou d'un établissement au sein de Elior entreprises, Arpège, du CEERCF ou de l'UES ELRES ont pu participer aux réunions de négociation à hauteur de **2 représentants**.

C'est dans ce contexte et dans le cadre de l'article L. 2222-3-1 du Code du Travail que les parties au présent accord se sont réunies depuis le mois d'avril 2023 afin de partager en amont et ensemble, dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle, la méthodologie et les moyens à mettre en place pour la négociation des accords tendant à adapter les statuts sociaux des sociétés Elior entreprises, Arpège et CEERCF au sein de l'UES ELRES, appelée à devenir l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Elles souhaitent également via le présent accord préciser le cadre, les moyens et les prérogatives de la représentation du personnel des sociétés concernées par l'opération, en cohérence avec le terme du cycle électoral au sein de l'UES.

Cette démarche d'échanges et de dialogue social permettra de donner de la visibilité aux salariés et de leur garantir un accompagnement social équitable, qu'ils soient originaires de l'UES ELRES ou des sociétés ARPEGE, ELIOR ENTREPRISES et CEERCF.

C'est donc dans ce cadre que les Parties au présent accord se sont réunies le 5 avril 2023, 12 avril 2023 et 19 avril 2023, le 11 mai 2023, le 16 mai 2023, le 23 mai 2023 afin de définir et préciser les modalités de ces négociations dans les conditions décrites ci-dessous.

Article 1- Champ d'application et objet du présent accord

1.1. Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés du sous-groupe de la RC France excluant les sociétés Alsacienne de Restauration (ADR) et ANSAMBLE, soit les entreprises suivantes :

- o Les Sociétés de l'UES ELRES
- o La Société Elior Entreprises
- o La Société Arpège
- o La Société CEERCF.

Ces entités peuvent être ci-après dénommées le « sous-groupe ».

1.2. **Tout d'abord**, le présent accord vise à préciser les modalités des négociations du statut collectif applicable au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France en raison de la mise en cause des accords d'entreprise applicables au sein des sociétés Elior entreprises, Arpège et CEERCF.

Ensuite, le présent accord a pour objet de préciser des modalités de représentation du personnel entre le moment de la fusion et l'organisation des nouvelles élections professionnelles au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France ainsi que les modalités des négociations en vue de la mise en place de la future représentation du personnel au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Seront ainsi définies notamment :

- le niveau et la composition des délégations de chacune de ces négociations ;
- le calendrier prévisionnel de ces négociations et des élections des institutions représentatives du personnel au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France;
- les principales thématiques de négociation du futur « socle social » de l'UES ELIOR RESTAURATION France dans le cadre de la négociation d'un ou plusieurs accords collectifs de substitution (ci-après l'Accord de substitution) au sens de l'article L.2261-14 du Code du travail ;
- les moyens accordés aux organisations syndicales pour ces négociations ;
- les moyens complémentaires attribués aux instances représentatives du personnel, notamment durant la phase transitoire courant entre l'opération de fusion et la mise en place des nouveaux CSE au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Les Parties entendent, dans le cadre du présent projet, privilégier un dialogue social de qualité

lequel est entendu comme un élément indispensable à la réussite du projet de réorganisation de la RC France.

Le présent accord vaut accord de méthode au sens de l'article L 2222-3-1 du Code du travail.

❖ **VOLET 1 : STATUT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL PERDANT LEUR MANDAT A LA SUITE DE LA FUSION ET PHASE TRANSITOIRE JUSQU'AUX PROCHAINES ELECTIONS PROFESSIONNELLES AU SEIN DE L'UES ELIOR RESTAURATION France**

Article 2- Sort des mandats des sociétés Elior entreprises, Arpège et du CEERCF et mise en place d'une représentation du personnel de transition à la suite de la fusion

Les parties rappellent que compte tenu de la perte de l'autonomie juridique des sociétés Elior Entreprises, Arpège et du CEERCF du fait de leur fusion-absorption au sein de l'UES ELRES, l'ensemble des mandats détenus au sein de ces structures absorbées prendraient fin de plein droit à la date de la fusion.

Par conséquent, à compter du 1er octobre 2023, les représentants du personnel des sociétés Elior entreprises, Arpège et du CEERCF perdraient l'ensemble de leurs mandats électifs et désignatifs.

Il est rappelé que la réalisation de la fusion-absorption précitée n'emportera aucune incidence sur l'existence des mandats des représentants du personnel au sein de l'UES ELRES.

La représentation des salariés de Elior Entreprises, Arpège et du CEERCF sera assurée par les représentants du personnel actuels de l'UES ELRES, jusqu'au terme du cycle électoral en cours au sein de l'UES ELRES.

Cela étant, compte tenu de l'impossibilité humaine et matérielle pour les seuls représentants du personnel de l'UES ELRES d'assurer la représentation de la totalité des salariés concernés par l'opération, les parties reconnaissent la nécessité d'une alternative ambitieuse de représentation du personnel à titre transitoire.

1) Création de mandats conventionnels désignatifs transitoires

Les parties conviennent de créer, à compter de la fusion jusqu'à la proclamation des résultats du 1^{er} tour des élections professionnelles organisées au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France, **des mandats conventionnels désignatifs transitoires :**

1.1. Les mandats conventionnels DSC/DSN/DS

Sont bénéficiaires de ces mandats conventionnels :

- Les salariés ayant été désignés en tant que DSC (5 mandats au sein d'Elior Entreprises et 4 mandats au sein d'ARPEGE)
- Les salariés ayant été désignés en tant que DSN au sein d'Elior Entreprises (20 mandats)
- Les (ou le) salarié(s) ayant été désigné(s) en tant que DS d'Entreprise au sein d'Elior Entreprises (50 mandats), d'Arpège (8 mandats) et du CEERCF (1 mandat)

Chacun des salariés bénéficiant de l'un de ces mandats conventionnels pourra consacrer

l'intégralité de son temps de travail à l'exercice de ce mandat.

1.2. Les mandats conventionnels RSS

Sont bénéficiaires de ces mandats conventionnels :

- Les salariés ayant été désignés en tant que représentant de section syndicale (RSS) au sein des Sociétés Elior Entreprises, d'Arpège et du CEERCF et occupant toujours ces fonctions de RSS à la date de fusion du 1^{er} octobre 2023.

Chacun des salariés bénéficiant de ce mandat conventionnel pourra consacrer pour l'exercice de ce mandat le même temps que celui dont il disposait avant la fusion en qualité de RSS.

1.3. Dispositions communes

En cas de fin de mandat conventionnel pour quelle que raison que ce soit de l'un de ces représentants du personnel entre la date de la fusion et celle de la proclamation des résultats du 1^{er} tour des élections professionnelles organisées au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France, l'organisation syndicale concernée pourra désigner un remplaçant parmi les salariés provenant de la même entité que son prédécesseur.

Il est précisé que ces mandats conventionnels n'emportent aucune conséquence sur l'exercice des mandats des représentants du personnel au sein de l'UES ELRES (ou « UES ELIOR RESTAURATION France » à partir du 1^{er} octobre 2023 en principe).

Les titulaires des mandats conventionnels bénéficient des prérogatives identiques à celles qui étaient les leurs avant la fusion, à l'exception de la possibilité de négocier et de signer un accord d'entreprise ou d'établissement au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Ces mandats conventionnels prendront fin à la proclamation des résultats du 1^{er} tour des élections professionnelles organisées au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Afin d'assurer le financement des frais de déplacement, de restauration et d'hôtellerie inhérents à l'exercice des mandats conventionnels, chaque organisation syndicale représentative (OSR) au sein du sous-groupe (à l'exclusion d'ADR et Ansamble) ainsi que chaque organisation syndicale non représentative (OSNR) au sein dudit sous-groupe mais l'étant au sein d'un établissement ou d'une société composant ce sous-groupe, percevra -pendant la durée de ces mandats conventionnels désignatifs courant jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour des élections professionnelles au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France, une enveloppe financière forfaitaire déterminée comme suit :

Pour chaque OSR du sous-groupe : 4 521, 40€ par mois

Pour chaque OSNR du sous-groupe : 509, 20€ par mois

Il est précisé qu'en cas de mois incomplet, le montant de l'enveloppe attribuée à chaque organisation syndicale sera calculé au prorata temporis.

Aussi, dès lors qu'il est envisagé à ce stade que la date de la fusion soit le 1^{er} octobre 2023 et que celle de la proclamation des résultats du premier tour des élections professionnelles au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France soit le 15 novembre 2023 (sous réserve notamment de la négociation du PAP à venir), de sorte que la durée des mandats conventionnels désignatifs transitoires serait alors d'un mois et demi, la direction versera au moins à chaque organisation syndicale concernée la somme suivante :

- Pour chaque OSR du sous-groupe : 6 782, 10 € (4 521, 40 x 1,5)
- Pour chaque OSNR du sous-groupe : 763, 80 € (509, 20 x 1,5)

Le versement de ces montants minima sera réalisé par la direction la première semaine du mois d'octobre 2023 via le RIB transmis par la personne habilitée par chaque Organisation syndicale concernée.

Les éventuels reliquats dus par la direction, en cas de durée des mandats conventionnels désignatifs transitoires plus longue qu'un mois et demi, seront versés à chaque fin de mois civil, en fonction de la méthode de calcul précitée du montant de l'enveloppe de calcul attribuée à chaque organisation syndicale.

2) Création d'un mandat conventionnel désignatif de coordinateur syndical

Les parties conviennent de créer **un mandat conventionnel de coordinateur syndical** qui sera désigné par chaque Organisation Syndicale conviée à la négociation du présent accord du sous-groupe de la RC France (en excluant ADR et ANSAMBLE) ou ayant participé aux discussions en qualité d'invitées, à savoir les organisations CFE-CGC, SAP, SUD, FO, CGT, CFTC et CFDT.

Pourra être désigné coordinateur tout salarié issu de l'une des sociétés absorbées.

Les salariés bénéficiant de ce mandat conventionnel pourront consacrer l'intégralité de leur temps de travail à l'exercice de ce mandat.

Ils bénéficieront au sein de l'ensemble du périmètre de l'UES ELIOR RESTAURATION France des prérogatives et des moyens identiques à ceux du Délégué Syndical Central au sein de l'UES, à l'exception de la possibilité de négocier et de signer un accord collectif au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France .

Chaque coordinateur anime l'équipe des mandats désignatifs de son organisation syndicale, assure la liaison des mandats conventionnels avec les mandats légaux et coordonne les actions de ces différents représentants du personnel.

Ce mandat conventionnel est établi pour une période transitoire courant de la date de fusion et jusqu'à la désignation de nouveaux Coordinateurs Syndicaux au sein de la RC France qui seront mis en place par un accord conclu à ce niveau.

Les directions s'engagent d'ailleurs à ouvrir des négociations au niveau de la RC France en vue de la mise en place d'un mandat conventionnel de coordinateur syndical central à ce niveau.

3) Des mandats conventionnels au bénéfice de représentants élus du personnel et des secrétaires, secrétaires adjoints, trésoriers, trésoriers adjoints des CSE des sociétés Elior Entreprises, Arpège et CEERCF.

3.1. Afin de pouvoir permettre une continuité de la représentation du personnel équilibrée de l'ensemble des salariés au sein de la nouvelle entité ELIOR RESTAURATION France, il est convenu que 4 membres de chaque CSE d'Établissement de la Société Elior Entreprises, 4 membres du CSE Arpège et 4 membres du CSE CEERCF bénéficieront chacun d'un mandat conventionnel à compter de la date de la fusion jusqu'à la date de début des mandats des nouveaux élus aux CSE d'établissement au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France. Le cas échéant, il sera retenu la date la plus tardive en cas de dates différentes entre les établissements de l'UES ELIOR RESTAURATION France ¹.

¹ A cet égard, il est rappelé qu'en cas de renouvellement du comité, lorsque la date de l'élection est antérieure à l'expiration des mandats des membres sortants, le mandat des nouveaux élus ne commence à courir qu'après expiration des mandats des membres sortants. En revanche, si l'élection est postérieure à cette

La désignation de ces membres bénéficiant d'un tel mandat conventionnel aura lieu, au plus tard, à l'occasion de la dernière réunion du CSE au sein de chaque structure, par un vote à la majorité des membres élus présents ayant le droit de voter. Cela suppose ainsi que la moitié plus un des membres présents vote expressément en faveur de cette désignation, étant rappelé que les votes blancs, nuls et les abstentions exprimés sont assimilés à des votes qui s'opposent à celle-ci.

Dans le cadre de ce mandat conventionnel, ils bénéficient des prérogatives et des moyens identiques à ceux qui étaient les leurs avant la fusion, notamment afin de faire remonter aux CSE de l'UES ELIOR RESTAURATION France les problématiques rencontrées sur le terrain, à l'exception de la possibilité de participer aux réunions de ces CSE.

3.2. En outre, il est convenu entre les parties que les salariés investis d'un mandat de secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint des CSE (c'est-à-dire les membres du bureau) au sein des sociétés Elior Entreprises, Arpège et du CEERCF, bénéficieront également chacun d'un mandat conventionnel à compter de la date de la fusion jusqu'au 31 décembre 2023.

A ce titre, ils continueront à assurer la liquidation des affaires courantes inhérentes de chacun des CSE des entités absorbées et le cas échéant la dévolution des biens du CSE dont ils étaient membres du bureau avant la fusion.

Suite à la fusion, les membres du bureau des CSE des sociétés absorbées conserveront le même nombre d'heures de délégation octroyées dans le cadre de leur mandat de membre du CSE et le cas échéant de membre du bureau de leur société d'origine, dans les mêmes conditions qu'avant la fusion, en ayant en particulier la possibilité de cumuler et de mutualiser des heures déjà acquises avec les membres du bureau de leur ancien CSE et ce, jusqu'au 31 décembre 2023.

Par ailleurs, il est convenu que les membres du bureau du CSE Central de la société Elior entreprises, du CSE Arpège et du CSE CEERCF pourront assister aux réunions préparatoires, ordinaires ou extraordinaires du CSE C de l'UES ELIOR RESTAURATION France prévues entre la date de fusion et celle de la proclamation des résultats du 1^{er} tour des élections professionnelles (novembre 2023 en principe). Ces derniers n'auront en revanche pas de voix délibérative.

Également, il est convenu que, au sein de chaque Etablissement de l'UES ELIOR RESTAURATION France, les membres du bureau de chaque CSE d'Etablissement de la Société Elior Entreprises puissent participer aux réunions ordinaires et extraordinaires prévues entre la date de fusion et celle de la proclamation des résultats du 1^{er} tour des élections professionnelles et ce, sans bénéficier de voix délibérative et dans les conditions suivantes :

ELIOR RESTAURATION France	Ancien CSE-E Elior entreprises
CSE IDF	Membres du bureau CSE -E IDF
CSE Nord-Ouest	Membres du bureau CSE Province Ouest
CSE SUD	Membres du bureau CSE Province Ouest ou Membres du bureau CSE Province Est
CSE ERA	Membres du bureau CSE Province Est

date, le mandat des nouveaux élus ne commence qu'à la proclamation des résultats définitifs de ladite élection.

56
SK
K.W
F.D

4) Des mandats conventionnels de référent harcèlement/RPS et la clôture des enquêtes et des dossiers impliquant la relation commerciale avec le client

Les référents harcèlement/RPS au sein des CSEE d'ELIOR ENTREPRISES, du CSE d'ARPEGE et du CSE du CEERCF bénéficieront chacun d'un mandat conventionnel de référent harcèlement/RPS à compter de la date de la fusion et jusqu'à la date de début des mandats des nouveaux élus aux CSE d'établissement au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France et disposeront chacun de 10h de délégation mensuelle inhérente à ce rôle.

Par ailleurs, sur les anciens périmètres des sociétés absorbées, les enquêtes faisant suite à une alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, de danger grave et imminent (DGI), de risque grave pour la santé publique et l'environnement ou en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (AT/MP), ayant débuté avant la date de fusion, pourront être finalisées par les membres des CSSCTE désignés lors du lancement de ces enquêtes.

De même, sur les anciens périmètres des sociétés absorbées, les dossiers impliquant la relation commerciale avec le client et identifiés comme prioritaires par le directeur général ayant débuté avant la date de fusion pourront être terminés par les membres des CSSCTE désignés dès le début de ces dossiers.

Les DUER des périmètres concernés seront le cas échéant mis à jour au regard des risques identifiés.

Dès que ces enquêtes et dossiers seront clôturés, ils devront être transmis au président et secrétaire de la CSSCTE de l'UES ELIOR RESTAURATION France rattachés au site de survenance du dossier/enquête.

5) Maintien des mandats au comité de groupe, au comité européen et au fonds social de la RC France des représentants du personnel des entités ARPEGE et ELIOR ENTREPRISES

A toutes fins utiles, il est précisé que le cas échéant, les représentants du personnel concernés conservent leur mandat détenu au sein du comité de Groupe, du comité européen et du fonds social de la RC France jusqu'à la date de début des mandats des nouveaux élus aux CSE d'établissement au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

6) Le principe du maintien au profit des salariés titulaires d'un mandat conventionnel de la mise à disposition des locaux syndicaux ou des locaux des anciens CSE

Il est expressément convenu entre les parties que la mise à disposition des locaux actuels des CSE d'ARPEGE, d'ELIOR ENTREPRISE et du CEERCF, ainsi que des locaux syndicaux actuels, sera maintenue pour les représentants du personnel concernés bénéficiaires de mandats conventionnels, le cas échéant jusqu'au 31 décembre 2023 afin notamment d'organiser la dévolution des biens des CSE.

Figure en annexe N°4 la liste des contrats de bail afférents aux locaux actuels mis à disposition des CSE et syndicats dans chacune des entités concernées par l'opération de fusion, avec mention de la date de fin de chacun de ces contrats prévue à ce jour.

7) La protection des salariés titulaires d'un mandat conventionnel

Il est relevé que les mandats conventionnels prévus par le présent accord sont de même nature que ceux institués par la loi de sorte que chaque salarié titulaire de l'un de ces mandats conventionnels bénéficie du statut protecteur des représentants du personnel.

Ainsi, les salariés titulaires des mandats conventionnels DSC/DSN/DS et de coordinateur syndical bénéficient de la protection spéciale au même titre que les délégués syndicaux.

Les salariés titulaires de mandat conventionnel RSS bénéficient de la protection spéciale au même titre que les représentants de section syndicale.

Les salariés, titulaires des mandats conventionnels de représentants élus du personnel et de secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint des CSE des sociétés Elior Entreprises, Arpège et CEERCF bénéficient de la protection spéciale au même titre que les membres élus du CSE.

8) L'accompagnement des représentants du personnel ayant vocation à perdre leur(s) mandat(s)

Afin d'accompagner les représentants du personnel ayant vocation à perdre leur mandat du fait de la fusion ou à l'expiration de leur mandat conventionnel précité, les dispositifs ci-dessous vont être mis en œuvre :

- Dès lors qu'un salarié aura vocation à perdre son mandat électif ou désignatif alors qu'avant la date de la fusion, il passait un temps pour l'exercice du ou de ses mandats (incluant notamment les heures de délégation théoriques, le cas échéant également cumulées ou mutualisées, et toutes les heures assimilées à du temps de travail effectif telles que les heures passées en réunion ou les temps de trajet) représentant au moins 20 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ce dernier bénéficiera d'un entretien professionnel à l'initiative de l'employeur au plus tard le 15 septembre 2023. Pour ce faire, la direction RH proposera 2 dates d'entretien en dehors des congés du représentant du personnel concerné.
- Cela étant, ceux dont le temps passé pour l'exercice du ou de leurs mandats (incluant notamment les heures de délégation théoriques, le cas échéant également cumulées ou mutualisées, et toutes les heures assimilées à du temps de travail effectif telles que les heures passées en réunion ou les temps de trajet) représente moins de 20% de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement pourront à leur demande bénéficier d'un tel entretien dans les mêmes délais ;
- Dès lors qu'un salarié ne disposera plus de mandat conventionnel à l'expiration de la phase transitoire précitée, ce dernier bénéficiera d'un entretien professionnel à l'initiative de l'employeur au plus tard le 28 février 2024. Pour ce faire, la direction RH proposera 2 dates d'entretien en dehors des congés du représentant du personnel concerné.

Conformément à l'accord GE2P signé le 15 janvier 2016 et aux obligations légales d'employabilité et d'adaptation de l'employeur, cet entretien professionnel a pour objectif de :

- a) Faire un recensement des compétences acquises au cours de son mandat et la précision des modalités de valorisation de l'expérience acquise ;
- b) D'établir un état de la situation professionnelle et de permettre au salarié concerné d'évoquer ses différents souhaits professionnels (poste, affectation, etc.) et d'étudier les postes disponibles.
- c) Faciliter la reprise de son activité professionnelle en mettant en œuvre si nécessaire
 - Des formations opérationnelles de préférence en présentiel ou le cas échéant en e-learning (hygiène, etc.)
 - Un accompagnement par un pair (formation sur un outil par exemple)
 - Un accompagnement managérial

sh
F.S
L.W
66
J.P.

Etant précisé que la durée de ces formations et de ces accompagnements seront fonction du métier en présence et de la situation personnelle de l'ancien représentant concerné.

- d) Présenter les dispositifs d'accompagnement ci-dessous
- un bilan de compétence, pris en charge par l'employeur, est réalisable à condition d'exercer un mandat depuis au moins 2 ans, sur demande du salarié.
 - une certification des compétences des représentants du personnel est réalisable à condition de dédier au moins 50% de son temps de travail à ses mandats et d'exercer ses mandats depuis plus de 4 ans.
- e) S'assurer du respect du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération sur le poste occupé.

A toutes fins utiles, il est précisé que ces formations/accompagnements seront financés exclusivement par l'employeur.

Par ailleurs, pour tous les représentants du personnel des sociétés absorbées qui dédiaient 100% de leur temps de travail à leurs mandats, la direction s'engage à retrouver une affectation à un emploi au moins équivalent, le cas échéant en tenant compte des compétences acquises, avec au minimum un maintien du niveau de rémunération.

Enfin, les parties conviennent de la mise en place par la direction de l'UES d'un service d'écoute et d'assistance psychologique qui pourra être contacté -pendant un mois à compter du 1er octobre et renouvelable un mois- par les représentants du personnel ayant perdu leur mandat.

❖ VOLET 2 : ORGANISATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES AU SEIN DE L'UES ELIOR RESTAURATION France

Article 3 – Négociation sur le dialogue social incluant la détermination des établissements distincts au sein de l'UES ELRES [devenant l'UES ELIOR RESTAURATION France]

Afin de permettre à tous les représentants du personnel de pouvoir s'exprimer sur les modalités de représentation du personnel à la suite de la fusion, tout en préservant les droits de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES, il est convenu entre les parties que la négociation relative au dialogue social -incluant la question de la détermination des établissements distincts- se déroule au niveau de l'UES ELRES, dans les principales conditions suivantes :

- Cette négociation sera donc menée avec toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES ELRES, à savoir les organisations CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC et SAP.
- Cela étant, les délégations syndicales de chacune de ces organisations syndicales seront composées de **4 représentants** afin le cas échéant que les salarié.es de chacune des entités concernées par l'opération de fusion-absorption (à savoir ELIOR ENTREPRISES, ARPEGE, CEERCF et l'UES ELRES) puissent être représenté.es, dans la perspective de leur intégration au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Chacune des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES ELRES pourra donc composer sa délégation de négociation avec des salariés issus de chacune des entités du sous-groupe.

Il est précisé que, dans un souci de bon dialogue social, les organisations syndicales non représentatives au niveau de de l'UES ELRES, mais qui sont représentatives au niveau d'au moins

une structure juridique ou d'au moins un établissement au sein de Elior entreprises, Arpège ou du CEERCF pourront participer aux réunions de négociation à hauteur de **3 représentants**, sans pouvoir de signature.

Les conditions de validité du ou des accords majoritaire(s) afférents s'apprécieront selon la représentativité des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES. La représentativité de chaque organisation syndicale calculée à l'issue du 1er tour des élections professionnelles de décembre 2019 au sein de l'UES est rappelée en annexe N°2 du présent accord.

En cas de conclusion d'un (ou plusieurs) accord(s) sur ce thème du dialogue social incluant la détermination des établissements distincts, les stipulations afférentes seront effectives au moment du renouvellement des instances, prévu au mois de novembre 2023.

Conformément à l'article L2261-8 du code du travail, ces stipulations se substitueront à celles des accords existant relatifs au dialogue social, aux moyens et à la mise en place du comité social et économique central, des comités sociaux et économiques et des représentants de proximité au sein de l'UES en date du 24 mai 2019 ayant le même objet, à compter du renouvellement du CSE.

Les réunions devront se tenir en présentiel. Cela étant, en cas d'impossibilité de se rendre dans les locaux de l'entreprise, il sera également envisageable de participer à la réunion en distanciel.

Les parties reconnaissent mettre tout en œuvre afin de pouvoir négocier de manière loyale et d'aboutir le cas échéant à un accord, avant la réalisation de la fusion, soit avant le 1er octobre 2023.

Article 4 – Négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France en présence des représentants du personnel des sociétés Elior entreprises, Arpège et CEERCF et liberté de circulation

Les dispositions légales ne permettent pas de négocier le PAP dans le cadre d'une négociation de sous-groupe.

Il est en effet rappelé que sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Ainsi cette négociation sera réalisée sur le périmètre de l'UES ELRES avec toutes les organisations syndicales intéressées dont le cas échéant les OSR de l'UES ELRES.

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES ELRES pourront désigner jusqu'à **4 représentants** de l'organisation syndicale concernée, comprenant dans la mesure du possible un représentant de Elior entreprises, d'Arpège ou du CEERCF, si l'OS est également représentative sur ces structures juridiques.

La liste des OSR au sein de l'UES ELRES est la suivante :

- FGTA- FO
- CGT
- CFTC
- CFDT
- CFE-CGC
- SAP RC

Ainsi, si ces organisations syndicales sont représentatives au sein d'Elior entreprises, d'Arpège ou du CEERCF, ces dernières pourront désigner un salarié parmi chacune de ces structures juridiques au sein de la délégation.

Les autres organisations syndicales intéressées pourront quant à elles désigner jusqu'à **4 représentants** de l'organisation syndicale.

Les parties conviennent que les salariés de l'UES d'ELRES mais également les salariés des entités Elior Entreprises, Arpège et du CEERCF seront informés par voie d'affichage de la négociation du PAP et de l'organisation des élections.

Les parties soulignent que cette dérogation est exceptionnelle et justifiée uniquement par le projet de fusion. Les parties reconnaissent ainsi que cette participation n'a pas pour effet de remettre en cause ni la loyauté des négociations ni la régularité de la procédure de négociation du PAP et par voie de conséquence la régularité des élections professionnelles.

D'ores et déjà, les parties relèvent que le premier tour des élections est envisagé au mois de novembre 2023.

Dans cette perspective, les parties au présent accord conviennent de permettre aux salariés investis d'un mandat conventionnel de bénéficier d'une liberté de circulation au sein des entités juridiques ayant vocation à constituer l'UES ELIOR RESTAURATION France et dans les conditions suivantes :

- Liberté de circulation des DSC et DSN (dont les coordinateurs syndicaux prévus par le présent accord) au sein de toutes les entités ayant vocation à constituer l'UES ELIOR RESTAURATION France au niveau national jusqu'à la proclamation des résultats du 1er tour des élections professionnelles (sauf pour les coordinateurs syndicaux qui bénéficient de cette liberté jusqu'à l'expiration de leur mandat).
- Liberté de circulation des DS et RSS, membres des CSEE d'ELIOR ENTREPRISES, membres du CSE du CEERCF et membres du CSE d'ARPEGE, membres du bureau des CSE des sociétés absorbées et/ou référents harcèlement/RPS des CSE des sociétés absorbées bénéficiant d'un mandat conventionnel en application du présent accord, sur l'ensemble des sites du périmètre auquel ils sont rattachés actuellement et qui sera transposé au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Cette liberté de circulation sera effective à compter du 1^{er} octobre 2023 jusqu'à la proclamation des résultats du 1^{er} tour ou, du 2^e tour le cas échéant, des élections professionnelles prévues en novembre 2023 au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Par ailleurs, compte tenu des particularités du projet de fusion qui entraînerait notamment une perte d'autonomie des entités absorbées au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France, et après avoir constaté qu'il a été dérogé au sein de l'une de ces entités à la règle selon laquelle le nombre de mandats successifs des élus au CSE peut être limité à 3, les parties conviennent que les mandats électifs déjà exercés au sein des entités absorbées ne seront pas comptabilisés pour apprécier le respect de cette règle de limitation du nombre de mandats électifs successifs prévue à l'article L 2314-33 du Code du travail au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

❖ VOLET 3 : DEFINITION DU SOCLE SOCIAL COMMUN

Article 5 - Prolongation du délai de survie des accords collectifs mis en cause

Aux termes l'article L2261-14 alinéa 1^{er} du Code du travail :

« Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire

*effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, **sauf clause prévoyant une durée supérieure.** ».*

Les parties conviennent de porter le délai de survie à hauteur de 24 mois au total, soit jusqu'au 30 septembre 2025, préavis inclus. Le délai de survie sera prolongé de 12 mois supplémentaires (soit un délai de 36 mois au total incluant le préavis), si les réunions de négociations du ou des Accords de substitution ne sont pas terminées ou si le délai de réflexion pour signature des OSR proposé par la direction n'est pas échu à cette date du 30 septembre 2025.

Cette prolongation du délai de survie des accords collectifs mis en cause s'avère essentielle compte tenu de l'organisation des élections professionnelles à venir au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France en novembre 2023, étant précisé que le délai de préavis commencera à courir dès la date de la fusion.

Cette prolongation a également pour objet de permettre aux futurs titulaires de mandats électifs et/ou désignatifs au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France de bénéficier du temps nécessaire afin de se familiariser avec l'ensemble du statut collectif mis en cause et ainsi négocier de manière éclairée le ou les Accords de substitution.

Il est entendu que cette durée de prolongation du délai de survie provisoire pourrait être prolongée par accord collectif au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France en cas de circonstances exceptionnelles (grèves, menace d'épidémie, etc.) de nature à perturber les négociations à venir.

Il est rappelé que les accords mis en cause prendront fin de plein droit avant la fin du délai de survie en cas de conclusion d'un accord de substitution portant sur le même objet.

Les parties conviennent que l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution sur un thème ne mettrait fin qu'au délai de survie des seules dispositions conventionnelles ayant le même objet (ex. : si un accord de substitution est conclu concernant le « Temps de travail – Organisation du travail », cette conclusion ne mettrait pas fin au délai de survie des dispositions conventionnelles d'accords collectifs ayant d'autres objets). Ce point serait rappelé dans chacun des éventuels accords de substitution.

Article 6 – Thèmes théoriques des négociations de l'Accord de substitution, composition des délégations de négociations et calendrier prévisionnel

Pour ces négociations, l'instance de négociation sera composée de :

- **Délégation de la direction** : La délégation de la direction sera composée de 3 personnes.
- **Délégation syndicale** : La délégation de chaque organisation syndicale reconnue représentative au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France sera composée de quatre membres au maximum étant précisé que les organisations syndicales représentatives s'efforceront de maintenir une stabilité dans la délégation qu'elles auront désignée.

Les Organisations Syndicales devront communiquer à la DRH dans un délai de 8 jours précédant l'ouverture des négociations l'identité des salariés y participant.

Les Parties au présent accord réitèrent leur volonté de négocier l'Accord de substitution dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle.

Lors de ces négociations, et sans préjuger des discussions à venir au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France, les principales thématiques identifiées à ce stade, la liste étant bien

évidemment non exhaustive, pourraient être les suivantes :

Thèmes indicatifs	Dates indicatives de lancement de réunion
Temps de travail – Organisation du travail	Janvier 2024
Rémunération	Janvier 2024
Congés payés et spéciaux	Avril 2024
QVCT et santé	Septembre 2024
Accord marché du pénitentiaire	Novembre 2024

Il est précisé que des tableaux comparatifs des statuts collectifs mis en cause et du statut applicable au sein de l'UES ELRES seront mis à disposition par la direction de l'UES aux organisations syndicales conviées à la négociation du présent accord de méthode, négocié au sein du sous-groupe de la RC France (en excluant ADR et ANSAMBLE) ou ayant participé aux discussions en qualité d'invitées, à savoir les organisations CFE-CGC, SAP RC, SUD, FO, CGT, CFTC et CFDT, d'ici la fin juin 2023 au plus tard.

Ces négociations seront menées avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

Ces négociations débuteraient en janvier 2024. Toutefois, la planification de ces réunions de négociations sera réalisée dans le mois suivant la proclamation des résultats du 1^{er} tour des élections professionnelles à venir au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France.

❖ **VOLET 4 : MOYENS COMPLEMENTAIRES**

Article 7 – Informations et moyens mis à disposition des organisations syndicales pour la négociation de l'Accord de substitution

Afin d'assurer le bon déroulement de la négociation de l'Accord de substitution, les Sociétés prennent les engagements suivants :

1) Réunions préparatoires aux réunions de négociation

Chaque réunion de négociation sera précédée d'une réunion préparatoire entre les membres des délégations syndicales limitée à une journée, le cas échéant la veille de la réunion de négociation.

La direction s'engage à mettre à disposition une salle de réunion pour les membres des délégations de négociation pour chaque réunion préparatoire.

La participation à une réunion de négociation ou à une réunion préparatoire, et les délais de transport pour s'y rendre constituent du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation pour ceux qui en bénéficient.

2) Transmission des informations en vue des réunions de négociation

Les informations nécessaires au bon déroulement des négociations et notamment les projets de textes et d'accord à débattre contenant les propositions de modifications des parties seront transmis par la direction aux organisations syndicales représentatives au plus tard deux jours avant la réunion préparatoire prévue pour ladite négociation, si le calendrier des négociations le permet.

3) Prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de repas liés aux réunions de négociation et aux réunions préparatoires

Tous les frais de déplacement et d'hébergement pour participer aux réunions préparatoires et aux réunions plénières de négociation seront pris en charge par l'employeur, selon les règles actuellement en vigueur au sein du groupe en date du 10 janvier 2020 (cf. annexe N°3).

Il en sera de même des frais de séjour et d'hébergement dans l'hypothèse où l'horaire de début ou de fin d'une réunion, ou encore une succession de réunions pendant deux ou plusieurs jours contraindrait un participant à rejoindre le lieu de la réunion la veille de celle-ci ou à regagner son domicile le lendemain d'une réunion.

4) Assistance juridique des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France pour la négociation des accords de substitution

Les parties conviennent que les organisations syndicales bénéficieront de l'assistance d'un cabinet, choisi à la majorité des syndicats représentatifs au sein de l'UES ELIOR RESTAURATION France, dans le cadre d'une mission de conseils et d'assistance juridique et technique pendant toute la négociation de l'accord ou des accords de substitution.

Le ou les représentants de ce cabinet aura/auront pour mission :

- D'aider les organisations syndicales à préparer les réunions de négociation portant sur l'accord de substitution (analyse des propositions, préconisations, etc.) – étant précisé que le ou les représentants de ce cabinet sera/seront présent(s) lors des réunions préparatoires;
- A la demande des organisations syndicales et en cas d'acceptation par le(s) représentant(s) des Sociétés de l'UES ELIOR RESTAURATION France, d'assister aux réunions de négociation.

Cette intervention sera définie dans une lettre de mission et le coût d'intervention du cabinet retenu sera à la charge de l'employeur dûment mandaté à cet effet.

Article 8 – Dispositions finales

1) Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, pour la réalisation de son objet.

Ainsi, il prend effet à compter de la date de sa signature et prend fin au plus tard à l'expiration du délai de survie provisoire des accords collectifs mis en cause tel que prolongé dans les conditions qu'il vise.

Le présent accord de méthode s'applique sans préjudice de l'accord de méthode qui serait conclu au sein de la société ELIOR ENTREPRISES concernant le personnel du CSEC de la RATP.

SK
L.S.
L.W.
66
FB

Il pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur étant précisé que :

- Les demandes de révision 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 du sous-groupe (à la date de la demande).
- La demande de révision doit être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.
- Les négociations de révision doivent obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai d'une semaine à compter de la réception de la demande.

L'avenant de révision sera alors conclu dans le respect des conditions de validité des accords collectifs d'entreprise.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord.

2) Publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du représentant des entreprises :

- Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire,
- Un exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent,
- Un exemplaire sera déposé auprès de la DRIEETS Ile de France compétente par le biais de la procédure dématérialisée applicable

Fait à Paris le 30 mai 2023


En 9 exemplaires originaux

Pour l'UES ELRES, SORESET, SORBOU, SORELEZ, BRESTMEM' RESTAURATION, Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines

Pour la Société Elior Entreprises, Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines

Pour la Société Arpège, Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines

Pour la Société CEERCF, Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines

Pour la C.F.D.T		Monsieur Samire KABOUB
Pour la C.F.T.C.		Monsieur Frédéric SERE
Pour la CFE-CGC.		Monsieur Eric BURON
Pour la C.G.T		Monsieur Winfried KINGUE
Pour la FGTA-FO		Monsieur Gilles GARNES

ANNEXE N°1 : Sociétés composant l'UES ELRES ou l'UES ELIOR RESTAURATION France

La Société ELRES, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 662 025 196, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SORESET, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 507 600 599, et dont le siège social est situé 18 rue Francis de Pressensé 42 000 Saint Etienne, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SOREBOU, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 841 112 659, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SORELEZ, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 884 331 133, et dont le siège social est situé 24 avenue des Genets – 11200 LEZIGNAN CORBIERES, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société BRESTMEM'RESTAURATION, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Brest sous le n° 877 631 531, et dont le siège social est situé 270 rue du Vern – 29200 BREST, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

ANNEXE N°2 : Taux de représentativité de chaque organisation syndicale au sein de l'UES ELRES

Représentativité :

REPRESENTATIVITE ELRES NOVEMBRE 2019

Syndicats	IDF	N Ouest	SUD	ERA	Nationale Toutes OS	Nationale OS représentatives	Catégorielle Nationale
FO	14,46	8,89	48	19,32	20,14	21,52	
CFE CGC	18,14	34,98	12,65	16,76	18,97	20,27	66,46
CFDT	15,97	16,4	0	43,82	18,03	19,27	
SAP	25,92	0	0	0	12,7	13,57	
CGT	15,86	2,96	9,42	3,16	10,59	11,31	
CFTC	0,52	31,4	22,19	22,94	13,15	14,06	
SUD	9,12	3,36	7,74	0	6,42		
Total	100	100	100	100	100	100	

SK JB
66 F.S
V. W

ANNEXE N°3 : Politique de remboursement de notes de frais applicable

SK GG.
F-S JB
L.W

MEMO

De la part de : Philippe Guillemot

Date : le 10 janvier 2020

Objet : Règles applicables aux dépenses engagées / Notes de frais

A : Ensemble des collaborateurs d'Elior

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Vous trouverez dans ce mémo un rappel des règles liées aux dépenses et aux notes de frais et dont je vous demande la plus stricte application.

Les règles définies dans le présent document s'appliquent à l'ensemble des salariés d'Elior (dans cette note, « Elior » représente les sociétés faisant partie d'Elior Corporate, Elior France et Elior Services).

I/ Invitations / Cadeaux

Se référer au guide d'intégrité Groupe consultable en ligne : <https://integrity.eliorgroup.net>

1. Invitation de personnes extérieures à l'entreprise à déjeuner ou dîner

Les invitations doivent privilégier les restaurants du groupe Elior quand cela reste dans le budget requis. Toutes les invitations doivent obligatoirement faire l'objet d'un remboursement par note de frais (aucune facturation en direct via les services de Comptabilité d'Elior/Bureau d'achats).

Toute dépense de restaurant (en France et à l'étranger) doit être payée par le représentant d'Elior ayant le niveau hiérarchique le plus élevé. Pour le remboursement, la facture au nom de la société du collaborateur-payeur doit être détaillée (repas et boissons) et comporter obligatoirement :

- Les mentions afférentes au restaurant (raison sociale, adresse et numéro de TVA)
- La date
- Le montant HT, le taux et le montant de TVA et le montant TTC
- Le collaborateur-payeur ajoutera :
 - o l'objet du repas
 - o déjeuner ou dîner,
 - o prospect, client, travail, relations publiques...
 - o Les noms et fonctions des participants d'Elior et invités, en toutes lettres (pas d'initiales)
 - o Le nom de la société d'appartenance des invités

Pour toute invitation d'une valeur par personne supérieure à 75€, il est en outre rappelé qu'un formulaire spécifique doit être rempli (se reporter à la politique anti-corruption sur les cadeaux et invitations) et doit être obligatoirement joint à la facture.

2. Invitations des collaborateurs

Seules les invitations par les responsables de service sont autorisées. Ces invitations doivent être limitées et avoir un caractère exceptionnel.

3. Cadeaux / Autres invitations

Se référer aux politiques anti-corruption diffusées en complément du guide de l'intégrité.
Se reporter au site <https://integrity.eliorgroup.net>

II/ Déplacements des collaborateurs en France et à l'étranger

En France, les déplacements professionnels en région ou sur site doivent être strictement nécessaires et optimisés (exemple : plusieurs rendez-vous par jour).

Dans le cadre de sa politique RSE et dans un souci de préservation de son empreinte carbone Le Groupe demande à l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs de privilégier les outils numériques et de digitalisation en utilisant la visio-conférence, Microsoft Teams ou la conférence téléphonique.

1. Repas des collaborateurs en France et à l'étranger

Dans le cas de déplacements hors de la zone habituelle de travail, le repas est remboursable.

Les spiritueux et le tabac (cigare, cigarettes...) ne sont pas remboursés.

Le remboursement ne pourra être réalisé que sur présentation d'une facture détaillée au nom de l'entreprise du collaborateur-payeur comportant la raison sociale, l'adresse et le numéro de TVA du restaurant, la date, le montant HT et le taux et le montant de TVA (les notes globales ne sont pas acceptées comme justificatif) et le montant TTC.

La dépense maximale autorisée pour un repas par personne est définie en annexe 1.

Les montants par repas et par personne dépassant les plafonds définis en annexe 1 resteront à la charge du collaborateur.

2. Hôtels

La réservation des nuits d'hôtel doit se faire auprès de l'agence de voyage référencée par Elior 16 jours avant le départ quand cela est possible.

SK JB
L.W F.S 66

Il est demandé de choisir le tarif le plus compétitif. Vous trouverez en annexe 1 les tarifs maximum recommandés. Toute dérogation devra être argumentée dans Expensya (joindre la copie d'écran des tarifs proposés par l'agence de voyage référencée).

Les dépenses autres que le petit-déjeuner et la taxe de séjour (bar, minibar, nettoyage/blanchisserie, tabac, téléphone personnel, vidéos...) sont à la charge du collaborateur.

Si la nuit n'est pas pré réglée par Elior via l'agence de voyage, le collaborateur se fera rembourser sur présentation d'une facture de l'hôtel qui devra être libellée au nom de l'entité Elior du collaborateur-payeur avec indication des nom et prénom de ce dernier le prix HT le taux et le montant de la TVA et le montant TTC.

Pour rappel, aucune facturation d'hôtel (hormis les réservations de séminaire) ne peut être adressée directement aux services Comptabilité d'Elior.

Il est recommandé un arrêt à l'hôtel pour tout déplacement effectué en voiture de 500km et plus dans une même journée.

3. Avion / Train

La réservation d'avion ou de train doit se faire auprès de l'agence de voyage référencée par Elior, 21 jours avant le départ pour l'avion et 16 jours avant le départ pour le train, quand cela est possible.

Vous trouverez en annexe 2 les règles liées aux déplacements professionnels en avion et en train.

4. Déplacement avec un véhicule personnel

L'usage d'un véhicule personnel (hors véhicule de fonction) pour effectuer des déplacements professionnels est réservé au déplacement de courte distance ou exceptionnel, et après autorisation expresse du N+1.


L'utilisation d'un véhicule personnel pour des déplacements professionnels fait l'objet d'une indemnisation selon le barème des indemnités kilométriques en vigueur.

Une copie d'un Mappy, Google Maps... devra être jointe à la demande de remboursement afin de valider le kilométrage.

Dans la mesure du possible et par priorité, les transports en commun ou le covoiturage avec des collaborateurs résidents doivent être utilisés.

5. Taxi - VTC

Le remboursement se fait sur la base d'un justificatif (reçu) signé précisant la date de la course, l'heure de la course, le montant, le trajet effectué et l'objet de la course.

SK 
GG. KJ
K.W

S'il est nécessaire de travailler après 21h00, l'utilisation occasionnelle du taxi – VTC est autorisée pour rejoindre son domicile avec l'accord du N+1.

L'utilisation d'un taxi ou d'un VTC doit garder un caractère exceptionnel, en particulier sur les longs parcours ou lors de trajets urbains (privilégier les transports en commun chaque fois que cela est possible).

6. Location de véhicule en France et à l'étranger

La location de voiture doit obligatoirement se faire via l'agence de voyage référencée par Elior.

La règle impérative est de louer des véhicules de voiture en catégorie B en courte durée. Les véhicules doivent être pris chez les loueurs et non pas mis à dispositions sur site.

Il n'est pas autorisé d'utiliser un véhicule de location pour de trop petites distances pour lesquelles le taxi - VTC serait plus rentables pour l'entreprise.

Il est demandé dans la mesure du possible de faire le plein de carburant avant de remettre le véhicule à l'heure convenue pour éviter des charges supplémentaires.

Les amendes, contraventions et autres conséquences pouvant résulter de la location d'un véhicule sont à la charge exclusive du conducteur. En aucun cas l'entreprise ne peut se substituer à ce dernier dans l'exécution des sanctions en résultant.

Le collaborateur-payeur devra obtenir de la part du loueur une facture avec les mentions du loueur (raison sociale, adresse numéro de TVA montant HT taux et montant de TVA et montant TTC).

7. Carburant - Lavage

Chaque collaborateur ayant un véhicule de fonction ou de services se voit attribuer une carte carburant.

Le détail des consommations de carburant est transmis mensuellement par TOTAL au service concerné.

L'usage de ces cartes étant strictement professionnel aucune utilisation à titre privé et pendant le week-end et les congés n'est autorisée. Des contrôles réguliers seront menés en ce sens par le N+1 et l'Audit interne.

L'utilisation du Diesel TOTAL EXCELLIUM reste interdite.

Pour l'essence, l'utilisation du SP 95 est obligatoire lorsque le modèle du véhicule le permet (grande majorité des cas).

Seuls les lavages automatiques du véhicule, à une fréquence raisonnable, pourront faire l'objet d'un remboursement.

SK
K.S
L.W
66
B.B

III/ Séminaires

L'organisation de séminaires est soumise à l'approbation du N+1 et doit respecter les règles décrites dans cette procédure (billet / hôtel / repas...) ; le prestataire du séminaire devra émettre une facture au nom de la société faisant partie d'Elior avec les mentions obligatoires (raison sociale adresse numéro de TVA) le montant HT, le taux et montant de TVA et le montant TTC.

IV/ « Pots »

Il est autorisé de prendre en charge par les différents services concernés les pots de départ en retraite ainsi que les pots pour circonstances exceptionnelles (mariage, naissance...). Les éventuels cadeaux liés à ces évènements ne sont pas remboursés.

Les pots pour autres motifs de départ ne pourront pas être pris en charge par l'entreprise.

V/ Imputation / Validation des notes de frais

L'imputation de la note de frais doit obligatoirement se faire sur le CDPF du collaborateur ayant effectué la dépense.

Il est rappelé aux N+1 leur obligation de contrôler et valider les notes de frais pour chacun de leurs collaborateurs en veillant à la stricte application des principes en vigueur.

Chaque dépense doit être assortie du justificatif correspondant (un ticket de carte bleue n'est pas un justificatif), sans quoi elle ne sera pas prise en compte, et toute anomalie constatée entraînera un refus de prise en charge des frais avancés.

Des opérations de contrôle sont régulièrement menées par l'Audit interne et me seront dorénavant systématiquement remontées afin d'éviter toute dérive.

Ces règles sont applicables dès réception de cette communication, et je compte sur l'implication de chacun et chacune pour les respecter.

Cordialement,



Philippe Guillemot
Directeur Général

JB 66

K.W F.J SK

ANNEXE 1

Tarifs repas collaborateurs & hôtels

Repas

Repas Paris : 30 €

Repas Province : 25 €

Hôtels – Tarifs recommandés (hors petits déjeuner)

Paris : 150€

Province : 100€ / 125€ pour les grandes agglomérations

Europe : 130€

Londres : 170£

International : 180€

SK GG
L.W. FS

ANNEXE N°4 : Liste des contrats de bail afférents aux locaux mis à disposition des CSE et syndicats dans chacune des entités concernées par l'opération de fusion, avec mention de la date de fin de chacun de ces contrats prévue à ce jour

Société	Périmètre social	Date de fin de contrat prévue sur le contrat
Arpège	Non concerné	Pour le local du CSE et les locaux syndicaux : Bail commercial avec échéance au 1 ^{er} janvier 2031
Elior Entreprises	Ile De France	Pour le local du CSE et les locaux syndicaux : Bail commercial 3/6/9 signé le 15 septembre 2015 avec échéance au 14 septembre 2024
Elior Entreprises	Province Ouest	Pour le local du CSE : Bail commercial 3/6/9 signé le 15 décembre 2010 avec échéance triennale possible le 15 décembre 2025
Elior Entreprises	Province Est	Pour le local du CSE : Bail commercial 3/6/9 signé le 10 février 2022 avec échéance au 10 février 2031, avec échéance triennale possible le 10 février 2025
ELRES	Ile De France	Pour le local du CSE et les locaux syndicaux : 15 novembre 2023 avec possibilité de signature d'un bail dérogatoire jusqu'au 25 juin 2025
ELRES	Nord-Ouest	Pour le local du CSE : 31/03/2029 avec échéance triennale possible le 31/03/2026
ELRES	Est Rhône Alpes	Pour le local du CSE : 14/11/2023 avec possibilité de prolongation du bail à durée indéterminée avec résiliation sous un délai de prévenance de 6 mois
ELRES	Sud	Pour le local du CSE : Bail à durée indéterminée depuis le 31 mai 2023 avec résiliation sous un délai de prévenance de 6 mois

