

**Accord anticipé d'adaptation des garanties collectives  
du personnel d'EQUANT FRANCE SA transféré dans le cadre du  
projet de fusion-absorption  
d'EQUANT FRANCE SA dans ORANGE SA**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

- La société **ORANGE** Société Anonyme au capital de 10 640 226 396 euros dont le siège social est situé au 78 rue Olivier de Serres 75015 PARIS, représentée par Madame Delphine Pouponneau mandatée par Monsieur Jérôme Barré Directeur Exécutif des Ressources Humaines Groupe Orange ci-après dénommée **Orange SA**

De première part,

- Les organisations syndicales représentatives du personnel d'Orange SA suivantes :

pour la CFDT, M ou Mme ... O. BERTHELI ..... Paris ..... dûment mandaté(e)

pour la CFE – CGC, M ou Mme .. Arnaud ..... R.F.S.H.S. ..... dûment mandaté(e)

pour la CGT, M ou Mme . ..... dûment mandaté(e)

Pour FO, M ou Mme ... Pascal HEUWEN ..... dûment mandaté(e)

Pour SUD, M ou Mme ..... dûment mandaté(e)

De seconde part,

*Handwritten signatures and initials:*  
RH  
AR  
M  
KZ  
Bo

- La société **EQUANT FRANCE** Société Anonyme au capital de 51 131 786 euros dont le siège social est situé au 1 place des droits de l'Homme 93210 Saint-Denis, représentée par Madame Djamilia Sirivathana agissant en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines

Ci-après dénommée **Equant France SA**

De troisième part,

- Les organisations syndicales représentatives du personnel d'Equant France SA suivantes :

pour la CFDT, M ou Mme ~~.....~~ **PASCALIE MEUNIER** dûment mandaté(e)

pour la CFE – CGC, M ou Mme ~~.....~~ **PHILIPPE CAZEUX** dûment mandaté(e)

pour la CFTC, M ou Mme ~~.....~~ **NEEK BUIHES** ..... dûment mandaté(e)

pour la CGT, M ou Mme . ..... dûment mandaté(e)

De quatrième part,

**Il a été arrêté et convenu ce qui suit :**

*Handwritten signatures and initials:*  
PH  
AR  
ML  
M

# SOMMAIRE

|   |    |
|---|----|
| PREAMBULE.....  | 6  |
| CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION.....   | 7  |
| 1.1 SALARIES BENEFICIAIRES.....   | 7  |
| 1.2 OBJET DU PRESENT ACCORD.....  | 7  |
| CHAPITRE 2 – RAPPEL DES STATUTS APPLICABLES AU SEIN DES DEUX SOCIETES<br>AVANT LES OPERATIONS JURIDIQUES..... | 7  |
| 2.1 RAPPEL DU STATUT APPLICABLE AU SEIN D'EQUANT FRANCE SA.....   | 7  |
| 2.2 RAPPEL DU STATUT APPLICABLE AU SEIN D'ORANGE SA.....  | 7  |
| CHAPITRE 3 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL.....  | 8  |
| 3.1 DESCRIPTION DES REGIMES DE TRAVAIL EQUANT France SA et ORANGE SA.....                                     | 8  |
| 3.2 IDENTIFICATION DES DIFFERENTIELS.....   | 9  |
| 3.3 LES CONGES PAYES ET LES JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....                                       | 9  |
| 3.3.1 TRAITEMENT DES CONGES PAYES ANNUELS ACQUIS.....   | 11 |
| 3.3.2 TRAITEMENT DES JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....  | 11 |
| 3.4 LES JOURS DE « TRIMESTRIALISATION ».....  | 12 |
| 3.5 LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....  | 12 |
| 3.6 COMPTEUR REPOS COMPENSATEUR.....  | 13 |
| CHAPITRE 4 – FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE.....  | 13 |
| CHAPITRE 5 – REMUNERATION.....  | 14 |
| 5.1 REMUNERATION FIXE.....  | 14 |
| 5.2 REMUNERATION VARIABLE.....  | 14 |
| CHAPITRE 6 – RETRAITE.....  | 16 |
| 6.1 RETRAITE COMPLEMENTAIRE.....  | 16 |
| 6.1.1 MAINTIEN DES DROITS ACQUIS.....   | 16 |
| 6.1.2 MAINTIEN DU NET À NET.....  | 16 |
| 6.2 PLAN EPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO).....  | 16 |
| 6.3 PLAN EPARGNE RETRAITE ENTREPRISE (PERE).....  | 17 |
| 6.4 L'INDEMNITE RETRAITE.....   | 17 |
| CHAPITRE 7 – ASTREINTES, INTERVENTIONS PROGRAMMEES, SUPPORT TECHNIQUE<br>TELEPHONIQUE, TRAVAIL POSTE.....     | 17 |
| CHAPITRE 8 – SERVICE PERMANENT.....   | 17 |

*PC*  
*M* *A* *AR* *ON* *PH*  
*MM*

|  |    |
|--|----|
| CHAPITRE 9 – LES FONCTIONNAIRES EN POSITION DE DETACHEMENT .....   | 18 |
| 9.1 POSITION DES FONCTIONNAIRES AU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2018 .....  | 18 |
| 9.2 GARANTIE DU NET A NET POUR UN RETOUR EN POSITION NORMALE D'ACTIVITE .....  | 19 |
| 9.3 MESURES DE L'ACCORD D'ADAPTATION S'APPLIQUANT AUX FONCTIONNAIRES DETACHES .....  | 19 |
| CHAPITRE 10 – VEHICULES DE SERVICE OU DE FONCTION .....  | 20 |
| CHAPITRE 11 – AVANTAGE EN NATURE MUTUELLE CONJOINT SALARIE .....   | 20 |
| CHAPITRE 12 – L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE.....  | 20 |
| CHAPITRE 13 – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES.....   | 20 |
| CHAPITRE 14 – INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....  | 21 |
| 14.1 CONSEQUENCE DU TRANSFERT DES SALARIES EQUANT FRANCE SA AU SEIN d'ORANGE SA SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SCE .....   | 21 |
| 14.2 REPRESENTATION DE PROXIMITE.....  | 21 |
| 14.2.1 REPRESENTATION DE PROXIMITE CHSCT DE LYON.....  | 21 |
| 14.2.2 REPRESENTATION DE PROXIMITE DP DE LYON.....   | 21 |
| 14.2.3 REPRESENTATION DE PROXIMITE CHSCT DE CESSON LANNION .....   | 22 |
| 14.2.4 REPRESENTATION DE PROXIMITE DP DE CESSON.....   | 22 |
| 14.2.5 REPRESENTATION DE PROXIMITE CHSCT ILE DE FRANCE .....   | 23 |
| 14.2.6 REPRESENTATION DE PROXIMITE DP ILE DE FRANCE .....  | 24 |
| CHAPITRE 15 – COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD.....   | 24 |
| CHAPITRE 16 – COMMUNICATION DE L'ACCORD.....   | 25 |
| CHAPITRE 17 – ENTREE EN VIGUEUR – DUREE DE L'ACCORD.....   | 25 |
| CHAPITRE 18 – REVISION.....  | 26 |
| CHAPITRE 19 – FORMALITES DE DEPOT.....   | 26 |
| ANNEXES.....   | 29 |
| ANNEXE 1 – TEXTES DE REFERENCE .....   | 30 |
| ANNEXE 2 – MODALITES D'INTEGRATION DES MESURES.....  | 31 |
| ANNEXE 3 – DIFFERENTIELS ENTRE LES TAUX CIBLES DES « BONUS » ENTRE EQUANT FRANCE SA ET ORANGE SA ET LE CALCUL DE LA MESURE SALARIALE COMPENSATOIRE .....   | 35 |
| ANNEXE 4 – LES TAUX DE COTISATION DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE AVEC LA REPARTITION.....  | 36 |
| ANNEXE 5 – L'INDEMNITE RETRAITE.....   | 37 |
| ANNEXE 6 – LISTE DES PRIMES EN VIGUEUR CHEZ EQUANT FRANCE SA ET NON EXISTANTES A ORANGE SA CONCERNANT LES ASTREINTES, INTERVENTIONS PROGRAMMEES, SUPPORT TECHNIQUE TELEPHONIQUE, TRAVAIL POSTE ..... | 38 |

ANNEXE 7 – LISTE DES PRIMES ET MAJORATION D'HEURES DU SERVICE  
PERMANENT CHEZ EQUANT FRANCE SA..... 39

ANNEXE 8 - MODALITE D'ATTRIBUTION DES REPOS COMPENSATEUR POUR LE  
SERVICE PERMAMENT ..... 40

ANNEXE 9 – L'INDEMNITE LICENCIEMENT ECONOMIQUE..... 41

PC  
UR AS AK  
M  
PH

## PREAMBULE

Dans le cadre du projet de simplification d'Orange Business Services en France, il a été envisagé la fusion-absorption de la Société Equant France SA par la société Orange SA au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Il est précisé que la société Equant France SA relève de la même convention collective de branche qu'Orange SA, à savoir la convention collective nationale des Télécommunications (CCNT).

L'opération juridique visée ci-dessus entraîne de droit, le transfert automatique des contrats de travail des salariés d'Equant France SA vers Orange SA, conformément à l'article L.1224-1 du code du travail mais également la mise en cause automatique du statut collectif des salariés Equant France SA, conformément aux dispositions de l'article L.2261-14 du code du travail.

Il est expressément convenu que les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions ayant le même objet, issues d'accords collectifs, d'usages, de décisions unilatérales ou accords atypiques applicables antérieurement aux salariés d'Equant France SA.

A la date du transfert l'ensemble des règles collectives, conventionnelles ou unilatérales sera remplacé par le statut collectif en vigueur à Orange SA.

Par ailleurs, pour éviter tout concours de règles, et difficultés d'application du statut collectif aux collaborateurs, l'ensemble des décisions unilatérales et usages en vigueur chez Equant France SA ont été intégralement dénoncés lors de la réunion du Comité d'Entreprise d'Equant France SA du 22 mars 2018.

La direction rappelle que ce projet ne remet en cause ni les métiers ni les compétences des salariés. Il est sans impact sur le lieu de travail. Il n'est pas prévu de fermeture de site. Il est sans impact sur l'emploi et l'organisation du travail.

En outre, la direction s'engage à ce qu'aucune mobilité en cours ne soit gelée et que les formations et parcours engagés soient honorés.

Pour plus de sécurité juridique et afin de prévenir tout risque de concours de normes et toute difficulté de gestion interne au niveau du service paie notamment, la direction a proposé aux organisations syndicales de la société Equant France SA et de la société Orange SA, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14-3 du Code du travail, la conclusion d'un accord d'adaptation applicable jusqu'au 30 novembre 2019.

Cet accord a vocation à étendre aux salariés transférés d'Equant France SA le statut collectif applicable au sein d'Orange SA en prévoyant des compensations

*Handwritten signatures and initials:*  
PK  
130  
UR  
A1  
PH  
M

adéquates lorsque ce dernier s'avère moins favorable et ce, afin d'éviter que plusieurs statuts continuent à coexister un temps conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail.

## **CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

### **1.1 SALARIES BENEFICIAIRES**

Sous réserve de la réalisation de l'opération juridique de fusion-absorption, le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés issus de la société Equant France SA et transférés le 1er juillet 2018 au sein de la société Orange SA, en application de l'article L.1224-1 du code du travail.

### **1.2 OBJET DU PRESENT ACCORD**

La direction d'Equant France SA, Orange SA et les organisations syndicales représentatives au sein de chacune des deux sociétés ont souhaité ouvrir une négociation par anticipation, afin d'appliquer aux salariés d'Equant France SA, concernés par la mise en œuvre de la fusion-absorption, le statut collectif d'Orange SA.

Le présent accord se substitue pleinement à toutes les dispositions issues des conventions, des accords d'entreprise, notes internes, décisions unilatérales et usages préexistants ayant le même objet que les matières visées dans le cadre du présent accord dont bénéficiaient les personnels transférés au jour du transfert, tels qu'annexés au présent accord.

Après examen par la direction du statut collectif en vigueur au sein d'Orange SA, il n'y a pas lieu à réviser ce dernier. Celui-ci est donc maintenu en l'état.

Il est rappelé que le présent accord relève des dispositions de l'article L.2261-14-3 du code du travail et n'entrera en vigueur qu'en cas de réalisation de l'opération juridique mentionnée à l'article 1.1.

## **CHAPITRE 2 – RAPPEL DES STATUTS APPLICABLES AU SEIN DES DEUX SOCIETES AVANT LES OPERATIONS JURIDIQUES**

### **2.1 RAPPEL DU STATUT APPLICABLE AU SEIN D'EQUANT FRANCE SA**

Le statut collectif applicable au sein d'Equant France SA est présenté en annexe 1 du présent accord.

### **2.2 RAPPEL DU STATUT APPLICABLE AU SEIN D'ORANGE SA**

Le statut collectif applicable au sein d'Orange SA est présenté en annexe 1 du présent accord.

*PK*  
*AS*  
*UR*  
*AR*  
*MM*  
*PA*  
*FA*

## CHAPITRE 3 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

### 3.1 DESCRIPTION DES REGIMES DE TRAVAIL EQUANT France SA et ORANGE SA

| Situation Equant France SA   | Situation Orange SA   |
|--|---|
| Régime horaires variables pour les non cadres et cadres intégrés : 38 heures hebdomadaires<br>Forfait jours pour les cadres DB et E : 206 jours<br>Forfait jours pour les cadres F : 209 jours | Régime horaire pour les non cadres et cadres opérationnels (COP) : 38 heures hebdomadaires<br>Forfait jours pour les cadres exécutifs autonomes (CEA) : 207 jours |

L'accord relatif à l'organisation et l'aménagement du travail en vigueur au sein de Orange SA (« Un accord pour tous » 2 février 2000) sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 aux salariés d'Equant France SA.

À compter de cette date, le présent accord se substituera aux anciennes dispositions des accords relatifs à la durée du travail d'Equant France SA définies dans la convention collective d'entreprise Equant France du 23 décembre 2003.

Les salariés d'Equant France SA intégrant Orange SA au 1er juillet 2018 se verront appliquer à cette date les droits à congés payés et JRTT en vigueur à Orange SA, ce qui correspond à une demi-année de droits pour 2018. Ils bénéficieront ainsi des jours correspondant à leur statut, qu'ils pourront utiliser selon les règles de prise en vigueur au sein d'Orange SA.

### 3.2 IDENTIFICATION DES DIFFERENTIELS

Le différentiel de régime de temps de travail et des congés payés est le suivant :

| Situation Equant France SA  | Situation Orange SA   |
|---|---|
| <p><b>Non cadres (D) :</b> 29 CP + 2 j fractionnement + 18 JRTT = 49 jrs de repos</p> <p><b>Cadres DB et E :</b> 29 CP + 2 j fractionnement + 18 JRTT = 49 jrs de repos</p> <p><b>Cadres F :</b> 29 CP + 2 j fractionnement + 15 JRTT = 46 jrs</p> <p><b>Cadres dirigeants :</b> 31 CP au total</p> <p><b>Acquisition :</b> CP = juin N à mai N+1 / RTT = année civile</p> <p><b>Prise :</b> CP = mai N+1 jusqu'au mai N+2 (dérogation jusqu'au 31/08/N+2) / RTT = année civile (dérogation forfaits jours : 31/03/N+1)<br/>Journée de solidarité : réduction d'un JRTT</p> | <p><b>Régime horaire (Non cadres et COP) :</b> 25 CA + 17 JTL = 42 jrs de repos</p> <p><b>Forfaits jours (CEA) :</b> 25 CA + 20 JTL = 45 jrs de repos</p> <p><b>Cadres dirigeants :</b> 31 CA au total</p> <p><b>Acquisition :</b> CA / JTL = année civile</p> <p><b>Prise :</b> CA = janvier N jusqu'au 31 mai N+1 (obligation de prendre 3 semaines dans l'année N) / JTL = année civile (dérogation légale CEA : 31/03/N+1)<br/>Journée de solidarité : réduction d'un JTL</p> |

### 3.3 LES CONGES PAYES ET LES JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Lorsqu'un différentiel de nombre de jours de congés payés et de jours de réduction du temps de travail est identifié entre les deux statuts collectifs, il est convenu entre les signataires qu'une augmentation du salaire fixe correspondant au différentiel sera versée, à compter du mois de juillet 2018 et ce à titre de compensation définitive.

Les jours de fractionnement d'Equant France SA seront pris en compte dans ce différentiel de salaire.

Le tableau ci-dessous présente le différentiel du nombre de congés payés et JRTT existant entre les deux sociétés, ainsi que les jours d'écart qui seront pris en compte :

| Equant France              |                |        |     | Orange SA           |                                 |        |     | Différentiel pris en compte |                 |
|----------------------------|----------------|--------|-----|---------------------|---------------------------------|--------|-----|-----------------------------|-----------------|
| Classification CCNT        |                | Congés | RTT | Total Equant France | Profil                          | Congés | RTT |                             | Total Orange SA |
| A, B                       |                | 29 + 2 | 18  | 49                  |                                 | 25     | 17  | 42                          | -7              |
| C                          | Collaborateur  | 29 + 2 | 18  | 49                  | Collaborateur                   | 25     | 17  | 42                          | -7              |
| D                          |                | 29 + 2 | 18  | 49                  |                                 | 25     | 17  | 42                          | -7              |
| Dbis                       | Décompte heure | 29 + 2 | 18  | 49                  | Cadre Opérationnel de proximité | 25     | 17  | 42                          | -7              |
|                            | Forfait jour   | 29 + 2 | 18  | 49                  | Cadre exécutif autonome         | 25     | 20  | 45                          | -4              |
| E                          | Décompte heure | 29 + 2 | 18  | 49                  | Cadre Opérationnel de proximité | 25     | 17  | 42                          | -7              |
|                            | Forfait jour   | 29+2   | 18  | 49                  | Cadre exécutif autonome         | 25     | 20  | 45                          | -4              |
| F                          | Forfait jour   | 29 + 2 | 15  | 46                  | Cadre exécutif autonome         | 25     | 20  | 45                          | -1              |
| G                          |                | 31     | 0   | 31                  | Cadre Dirigeant                 | 31     | 0   | 31                          | 0               |
| Salariés Service Permanent |                | 29+2   | 18  | 49                  | HAC 34                          | 22.5   | 18  | 40.5                        | -8.5            |

Le nombre de jours de congés payés au sein Orange SA est fixé à 5 fois les obligations hebdomadaires soit pour un temps complet sur 5 jours, 5 x5 jours travaillés, 25 jours ouvrés pour un temps complet et un régime de travail 38h.

Le calcul de la compensation se fera selon les modalités suivantes :

$$\text{Taux journalier moyen} = \text{salaire de base mensuel brut} / (5 \text{ jours} \times 52 / 12)$$

Compensation = nombre de jours du différentiel pris en compte x taux journalier moyen

Ce calcul sera effectué sur la base du salaire de base connu au 30 juin 2018.

### 3.3.1 TRAITEMENT DES CONGES PAYES ANNUELS ACQUIS

Les salariés d'Equant France SA intégrant Orange SA au 1er juillet 2018, se verront appliquer à cette date, les droits à congés en vigueur chez cette dernière.

- soit 2,08 jours de congés payés acquis par mois à compter du 1er juillet 2018, pour un temps complet sur 5 jours, 5 x 5 jours travaillés ; ce qui correspond à une demi-année de droits. Ils bénéficieront ainsi de 12,5 jours, qu'ils pourront utiliser selon les règles de prise de congés en vigueur à Orange SA.

Afin de traiter les jours de congés payés annuels acquis chez Equant France SA, il est convenu les mesures dérogatoires suivantes :

- Les salariés pourront demander à transférer à Orange SA entre 1 et 25 jours de congés payés des soldes acquis entre le 1er juin 2016 et 31 mai 2017, entre le 1er juin 2017 et 31 mai 2018 et entre le 1er juin et le 30 juin 2018.

Les congés payés transférés pourront être pris jusqu'au 31 décembre 2019.

Pour le solde restant, la possibilité pour ceux qui le souhaitent :

- De percevoir une indemnité compensatrice de congés payés pour tout ou partie des congés payés acquis. Cette demande devra être formulée à la Direction des Ressources Humaines, au plus tard le 31 mai 2018.

Le calcul de cette indemnité compensatrice de congés payés se fera selon les modalités suivantes :

Taux journalier moyen = salaire de base mensuel brut / (5 jours x 52 / 12)

Ce calcul sera effectué sur la base du salaire de base connu au 30 juin 2018

- Et/ou d'alimenter leur CET avec le solde de jours de congés payés acquis.

Sans réponse exprimée avant le 31 mai 2018, la totalité des reliquats des jours de congés payés sera automatiquement placée au CET

### 3.3.2 TRAITEMENT DES JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les JRTT/JRS étant acquis au titre de l'accord sur l'organisation du temps de travail applicable au sein d'Equant France SA, le « transfert » de ces jours n'est pas possible.

De ce fait, l'acquis des JRTT/JRS sera ramené à la période d'activité d'Equant France SA (1<sup>er</sup> semestre 2018), soit 9 jours pour les salariés des classifications D, Dbis et E et 7,5 jours pour les salariés de la classification F, pour une activité à temps plein. Il sera déduit de cet acquis 1 jour au titre de la journée de solidarité.

Accord anticipé d'adaptation des garanties collectives du personnel d'Equant France SA transférés dans le cadre du projet fusion-absorption d'Equant France SA dans Orange SA du 26 avril 2018

Page 11 sur 41  
RC  
RO  
AR  
PH  
MM

En cas de solde négatif au 30 juin 2018, les JRTT/JRS pris au-delà du droit semestriel seront déduits du solde de congés payés pour ramener le solde JRTT/JRS à 0.

En cas de solde positif, il est convenu les mesures dérogatoires suivantes :

- De percevoir une indemnité compensatrice pour tout ou partie des JRTT/JRS acquis. Cette demande devra être formulée à la Direction des Ressources Humaines, au plus tard le 31 mai 2018

Le calcul de cette indemnité compensatrice de JRTT/JRS se fera selon les modalités suivantes :

Taux journalier moyen = salaire de base mensuel brut / (5 jours x 52 / 12)

Ce calcul sera effectué sur la base du salaire de base connu au 30 juin 2018

- Et/ou d'alimenter leur CET avec le solde de jours de JRTT/JRS acquis.

Sans réponse exprimée avant le 31 mai 2018, la totalité des reliquats de JRTT/JRS sera automatiquement placée au CET

### 3.4 LES JOURS DE « TRIMESTRIALISATION »

Pour les salariés de niveau CCNT D, les 4 jours de récupération liés à la « trimestrialisation » seront intégrés dans le salaire de base.

Le calcul de cette compensation se fera selon les modalités suivantes :

Nombre de jours intégrés x taux journalier moyen

Taux journalier moyen = salaire de base mensuel brut / (5 jours x 52 / 12)

Ce calcul sera effectué sur la base du salaire de base connu au 30 juin 2018

### 3.5 LE COMPTE EPARGNE TEMPS

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, l'ensemble des salariés bénéficieront des dispositions en vigueur à Orange SA.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2018, l'ensemble des droits acquis sur le CET Equant France SA, et dont le paiement n'a pas été demandé au plus tard le 31 mai 2018, sera transféré à Orange SA.

A titre dérogatoire, jusqu'au 31 décembre 2020 et au-delà de la durée du présent accord, les salariés pourront déposer une ou plusieurs demandes d'autorisation

d'absence au titre du compte épargne temps d'une durée minimale, par demande, de 5 jours pour un équivalent temps plein.

Cette demande devra être effectuée auprès du manager au moyen du formulaire accessible dans anoo.

### 3.6 COMPTEUR REPOS COMPENSATEUR

Les compteurs repos compensateur seront transférés à Orange SA .

## CHAPITRE 4 – FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE

Le régime de prévoyance collectif « décès – incapacité – invalidité » et « remboursement des frais médicaux » en vigueur chez Orange SA institué par l'accord de prévoyance du 27 Février 2001, ainsi que les taux de cotisations en vigueur à Orange SA s'applique en lieu et place des régimes applicables chez Equant France SA.

La répartition des cotisations Prévoyance sera redéfinie, soit une part employeur à 60% et une part salarié à 40% et la répartition des cotisations Santé sera également redéfinie avec une part employeur à 60% et une part salarié à 40%

Lors du transfert des salariés d'Equant France SA vers Orange SA, l'ajustement du salaire net de base sera garanti.

La règle du maintien du salaire de 12 mois, telle que prévue par les articles 7.2. et 7.3. de la Convention Collective d'Entreprise Equant France du 23 décembre 2003, en cas de maladie ou d'accident du salarié, n'existe pas à Orange SA.

A compter du 1er juillet 2018, la CCNT s'appliquera selon notamment les dispositions prévues au titre 4, chapitre 3, article 4-3-1 « absence pour maladie et indemnisation » et au titre 8 chapitre 2 article 8-2-2-3 : En cas d'incapacité temporaire du travail, complété par l'annexe 3 de l'avenant du 4 décembre 2013 à l'accord cadre instituant des garanties collectives « décès – incapacité –invalidité » et remboursement de frais médicaux du 27 février 2011.

La direction s'engage à appliquer les dispositions en vigueur chez Orange SA, sans prendre en considérations les absences antérieurs ou en cours des salariés Equant France SA qui bénéficient d'un maintien de salaire par Equant France SA au 30 juin 2018.

Le salarié bénéficiera d'un maintien pendant les 45 premiers jours, par Orange SA de la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Pendant les soixante jours suivants, le maintien de cette même rémunération est assuré par Orange SA et l'organisme assureur Humanis.

Handwritten signatures and initials: PH, AR, M, Ao, MR.

Au-delà de 105 jours, le maintien de cette même rémunération est assuré par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

La subrogation des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale est automatique jusqu'au 105ème jour, au-delà de 105 jours les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale sont versées directement au salarié.

La subrogation des Indemnités Journalières complémentaires versées par l'organisme de prévoyance est automatique pendant toute la durée de l'arrêt de travail. Les Indemnités Journalières complémentaires sont donc versées à Orange SA qui établit un bulletin de paye ne mentionnant que ces Indemnités journalières prévoyance.

## CHAPITRE 5 – REMUNERATION

### 5.1 REMUNERATION FIXE

La direction garantit aux salariés Equant France SA, le maintien du salaire de base net, hors primes et éléments exceptionnels et hors rémunération variable.

Les mesures prévues par le présent accord, viendront s'ajouter, au maintien de ce salaire comme stipulé en annexe 2.

### 5.2 REMUNERATION VARIABLE

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, les salariés bénéficiant d'une part variable de rémunération (« Bonus » Equant France SA) se verront appliquer le régime de rémunération variable en vigueur chez Orange SA.

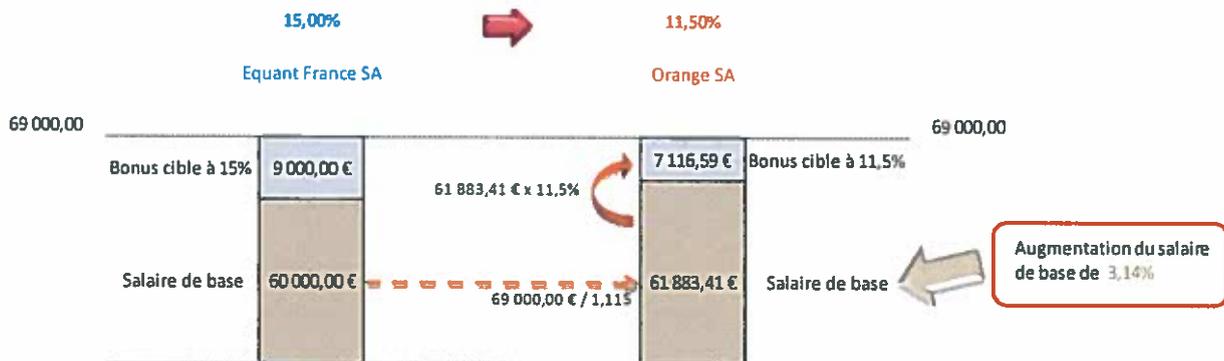
Pour précision, le taux cible d'une part variable de rémunération est le taux d'atteinte à 100% des objectifs fixés.

1. Pour 80% des salariés Equant France SA, leurs taux cible de « Bonus » (ou part variable managériale) sera augmenté conformément aux dispositions en vigueur à Orange SA.
2. Si le taux cible de part variable managériale à Orange SA est inférieur au taux de bonus actuel à Equant France SA, le différentiel entre les deux taux cible sera intégré dans le salaire de base brut comme stipulé en annexe 3.

A titre d'illustration :

| Taux cible Equant France | Taux cible Orange SA | Différentiel de taux cible | Mesure salariale compensatoire dans le salaire de base |
|--------------------------|----------------------|----------------------------|--|
| 10,00%                   | 7,50%                | 2,50%                      | 2,33%  |
| 15,00%                   | 11,50%               | 3,50%                      | 3,14%  |
| 20,00%                   | 16,00%               | 4,00%                      | 3,45%  |
| 30,00%                   | 24,00%               | 6,00%                      | 4,84%  |

A titre d'exemple, le schéma ci-dessous illustre le calcul de l'augmentation salariale générée dans le cas de l'intégration dans le salaire de base de 3.5% de différentiel entre les 2 taux cibles :



Exemple de passage d'une part variable Equant France SA avec une cible à 15% sur une cible Orange SA à 11.5%, avec un salaire de base brut de 60 000,00 €

Les salariés seront éligibles au paiement du bonus (ou part variable managériale) sur le 1<sup>er</sup> semestre 2018 dont le paiement interviendra en septembre 2018 selon les dispositions Equant France SA. Ensuite les dispositions Orange SA s'appliqueront.

## CHAPITRE 6 – RETRAITE

### 6.1 RETRAITE COMPLEMENTAIRE

#### 6.1.1 MAINTIEN DES DROITS ACQUIS

Concernant les cotisations à l'ARRCO, la direction s'engage à maintenir les droits acquis aux salariés Equant France SA avant la fusion d'Equant France SA dans Orange SA.

S'agissant des non-cadres, ce maintien prendra la forme d'un alignement sur le taux de cotisation des non cadres Orange SA, soit un taux contractuel de 7,50%, avec versement à la caisse de retraite concernée d'une indemnité de maintien de droits.

S'agissant des cadres, ce maintien prendra la forme de la mise en place d'un taux moyen pondéré pour l'ensemble des cadres de droit privé d'Orange SA et ex Equant France SA.

Le taux moyen pondéré permet une continuité des cotisations ARRCO au même niveau après la fusion.

Il permet de maintenir les droits acquis de tous les salariés cadres ex Equant France SA sur la base des anciens taux.

Cette augmentation de cotisation pour les cadres de droit privé Orange SA sera compensée par l'augmentation du salaire de base brut, après consultation du CCUES au mois de mai 2018.

#### 6.1.2 MAINTIEN DU NET À NET

La répartition des cotisations de la retraite complémentaire sera redéfinie selon les modalités en vigueur à Orange SA, soit pour l'Arrco une part employeur à 66,66% et une part salarié à 33,34% et pour l'Agirc une part employeur à 62% pour la tranche B et 73,9% pour la tranche C et une part salarié à 38% pour la tranche B et 26,1% pour la tranche C.

Les taux de cotisation de retraite complémentaire avec répartition sont stipulés en annexe 4.

Lors du transfert des salariés d'Equant France SA vers Orange SA, l'ajustement du salaire net de base sera garanti.

### 6.2 PLAN EPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 les salariés Equant France SA bénéficieront du PERCO Orange SA

### **6.3 PLAN EPARGNE RETRAITE ENTREPRISE (PERE)**

Pour les salariés qui bénéficient du PERE, la sortie du dispositif PERE sera compensée, par une intégration dans le salaire annuel de base brut de la cotisation patronale (entre 1.5% et 3% selon la classification CCNT) déduction faite de l'abondement PERCO 2018 soit 500 euros brut.

Concernant la cotisation salariale, le salaire net de base sera majoré du montant de celle-ci.

### **6.4 L'INDEMNITE RETRAITE**

La direction s'engage à inclure par avenant au contrat de travail les dispositions concernant l'indemnité retraite prévue dans la convention collective d'Entreprise Equant France SA à l'article 8.3, comme stipulé en annexe 5.

Cette disposition s'applique aux salariés qui ne disposent pas d'un avenant au contrat de travail intégrant une grille d'indemnité de retraite plus favorable.

## **CHAPITRE 7 – ASTREINTES, INTERVENTIONS PROGRAMMEES, SUPPORT TECHNIQUE TELEPHONIQUE, TRAVAIL POSTE**

Les salariés de la société Equant France SA concernés par le présent chapitre, se verront appliquer les dispositions en vigueur à Orange SA à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Les salariés réalisant des astreintes, interventions programmées, support technique téléphonique et travail posté au 30 juin 2018 se verront intégrer dans le salaire de base annuel brut, le montant brut des primes non existantes à Orange SA et payées sur l'année 2017 par Equant France SA dont la liste est en annexe 6

Les situations particulières liées à des absences de plus d'un mois pour cause de maladie, suspension du contrat de travail ou les nouveaux entrants en 2017 seront prises en compte pour reconstituer la compensation sur une année pleine.

## **CHAPITRE 8 – SERVICE PERMANENT**

Les salariés de la société Equant France SA se verront appliquer les dispositions en vigueur à Orange SA à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Les salariés de la supervision 24/7 se verront intégrer dans le salaire de base annuel brut, le différentiel brut constaté entre le montant des primes et majorations d'heures Equant France SA payées en 2017 dont la liste est en annexe 7 et l'estimation des compensations selon les modalités applicables à Orange SA.

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature at the top right.  
Below it, several sets of initials: "AR", "AR", "AR", "AR", "AR".

Les situations particulières liées à des absences de plus d'un mois pour cause de maladie, suspension du contrat de travail ou les nouveaux entrants en 2017 seront prises en compte pour reconstituer la compensation sur une année pleine.

Les repos compensateur seront attribués selon les modalités stipulées en annexe 8. Par dérogation à la durée du présent accord, cette mesure perdurera.

## CHAPITRE 9 – LES FONCTIONNAIRES EN POSITION DE DETACHEMENT

### 9.1 POSITION DES FONCTIONNAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018

Dans le cadre de la fusion-absorption d'Equant France SA le 1<sup>er</sup> juillet 2018, les fonctionnaires se verront appliquer les dispositions suivantes :

Le choix sera donné aux fonctionnaires détachés de rester sur cette position de détachement interne Orange SA ou de demander le retour en position normale d'activité (PNA).

Le choix offert aux fonctionnaires détachés entre la position normale d'activité et le détachement interne Orange SA sera proposé au plus tard le 31 mai 2018.

La confirmation du choix devra être formulée par écrit par chaque fonctionnaire détaché concerné auprès de la direction des Ressources Humaines Groupe au plus tard le 15 juin 2018. A défaut de réponse avant cette date, cela vaudra acceptation du statut de fonctionnaire détaché interne Orange SA.

La date de prise d'effet du détachement interne sera le 1<sup>er</sup> juillet 2018 pour une durée de 5 ans renouvelable.

Toute demande de réintégration en position normale d'activité réceptionnée après la date du 15 juin 2018, ne pourra pas être prise en compte avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018, celle-ci sera prise en compte le mois suivant.

La direction s'engage à fournir par écrit courant mai et recevoir chaque fonctionnaire détaché Equant France SA pour communiquer :

- les informations relatives à sa situation de fonctionnaire : grade, indice brut et ancienneté d'indice
- une estimation de rémunération nette telle que définie à l'article 9.2

Les parties conviennent d'un accompagnement spécifique des fonctionnaires Equant France SA bande F, pour étudier avec eux si leur intérêt ne serait pas de reprendre une position normale d'activité, au regard de leur situation particulière et de leur future retraite.

Handwritten signatures and initials: AD, RL, PH, M, AR, WL.

Pour les fonctionnaires détachés de bande D, Dbis, E, leur réintégration peut avoir lieu la veille de leur départ en retraite : le fonctionnaire détaché est réintégré pour ordre à Orange SA, en position normale d'activité.

Le montant de sa pension civile sera calculé sur la base du traitement indiciaire soumis à retenue, correspondant à son grade détenu depuis au moins 6 mois au moment de la cessation d'activité – référence article 15 du code des pensions civiles (étant entendu que durant son détachement statutaire, le fonctionnaire cotise pour sa pension civile).

A tout moment, le fonctionnaire détaché interne pourra demander s'il le souhaite à mettre fin à son détachement interne et à revenir en position normale d'activité. Pour cela il devra faire parvenir une demande écrite à la Direction des Ressources Humaines Groupe en respectant un délai de prévenance de 3 mois.

Un fonctionnaire en détachement interne est géré comme un salarié de droit privé d'Orange SA en matière de classification, de rémunération, d'évolution de carrière, d'application des accords d'entreprise et de régime prévoyance / frais de santé. Pour la retraite il continue de cotiser au régime de pension civile de l'Etat et à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) suivant les modalités habituelles appliquées aux détachés.

En cas de mobilité ultérieure au sein d'Orange SA, le fonctionnaire conservera la situation de détachement interne.

## **9.2 GARANTIE DU NET A NET POUR UN RETOUR EN POSITION NORMALE D'ACTIVITE**

Pour déterminer le calcul du salaire global de base annuel brut en position normale d'activité, composé du Traitement Indiciaire Brut (TIB) et du Complément Salarial (CS), la garantie du net à net se fait hors cotisations salariales prévoyance Humanis.

## **9.3 MESURES DE L'ACCORD D'ADAPTATION S'APPLIQUANT AUX FONCTIONNAIRES DETACHES**

### **Fonctionnaires en position de détachement interne à Orange SA**

Lors de la mise en œuvre de l'accord d'adaptation, les fonctionnaires détachés qui choisiront le détachement interne Orange SA bénéficieront de toutes les dispositions de l'accord d'adaptation, hormis les dispositions prévues aux articles 6.1, 6.3 et 6.4 puisqu'un fonctionnaire bénéficie d'un régime de retraite propre, dite pension civile.

### **Fonctionnaires réintégré à Orange SA en position normale d'activité**

Lors de la mise en œuvre de l'accord d'adaptation, les fonctionnaires détachés qui choisiront la position normale d'activité (PNA) bénéficieront de toutes les dispositions de l'accord d'adaptation, hormis les dispositions relatives au régime de prévoyance collectif du Chapitre 4 et aux articles 6.1, 6.3 et 6.4.

## CHAPITRE 10 – VEHICULES DE SERVICE OU DE FONCTION

Il est convenu que le bénéfice d'un véhicule de service ou de fonction sera transféré à Orange SA.

## CHAPITRE 11 – AVANTAGE EN NATURE MUTUELLE CONJOINT SALARIE

Les salariés d'Equant France SA bénéficiant au 30 juin 2018 de la prise en charge par l'entreprise des frais de mutuelle pour « un conjoint salarié » auprès du régime frais de santé Humanis verront le montant de cette participation intégré à leur salaire de base à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Le montant de la participation de l'entreprise est calculé de la façon suivante :

- 40 Euros par mois pour les salariés dont le salaire annuel brut de base est inférieur ou égal à 45 000 Euros
- 30 Euros par mois pour les salariés dont le salaire annuel brut de base est supérieur à 45 000 Euros.

Ce calcul sera effectué sur la base du salaire de base connu au 30 juin 2018.

## CHAPITRE 12 – L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

La direction s'engage à inclure par avenant au contrat de travail les dispositions concernant l'indemnité de licenciement économique prévue dans la convention collective d'Entreprise Equant France SA à l'article 8.2.2, comme stipulé en annexe 9.

Cette disposition s'applique aux salariés qui ne disposent pas déjà d'un avenant au contrat de travail intégrant une grille d'indemnité de licenciement économique plus favorable.

## CHAPITRE 13 – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

La direction s'engage à accompagner les salariés dont l'activité serait amenée à évoluer au sein d'Orange SA.

L'accompagnement sera suivi par la Direction des Ressources Humaines avec l'aide d'Orange Avenirs.

La direction prendra en charge les éventuels besoins en formation visant à accompagner la montée en compétences ou bilan de compétences.

## **CHAPITRE 14 – INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **14.1 CONSEQUENCE DU TRANSFERT DES SALARIES EQUANT FRANCE SA AU SEIN d'ORANGE SA SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SCE**

Application des dispositions de l'accord sur les moyens des organisations syndicales de l'UES Orange du 20 janvier 2017, sur le nombre de délégués syndicaux

### **14.2 REPRESENTATION DE PROXIMITE**

#### **14.2.1 REPRESENTATION DE PROXIMITE CHSCT DE LYON**

Dans le but de garantir une continuité de représentation en proximité des salariés transférés, concernant le site de Sophia-Antipolis, les négociateurs conviennent de faire la recommandation suivante aux élus du CHSCT SCE de Lyon «demande de présence de deux salariés Equant France SA de Sophia-Antipolis lors des réunions du CHSCT SCE de Lyon».

Ces derniers interviendront à titre de salariés experts le temps de la mise en place des nouvelles instances au sens des ordonnances Macron.

Lors de la dernière séance du CHSCT Equant de Sophia Antipolis, les élus procéderont à la désignation des candidatures de salariés experts qui seront soumises à l'approbation des élus du CHSCT SCE de Lyon.

Ces salariés experts bénéficieront durant cette période d'un temps libéré de 10h par mois pour leur permettre notamment de participer aux réunions de préparation pour la réunion du CHSCT de Lyon ainsi que la prise en charge par la direction d'un déplacement pour la réunion de préparation et un déplacement pour la réunion plénière.

Les heures de la réunion CHSCT ne seront pas décomptées du temps libéré attribué.

#### **14.2.2 REPRESENTATION DE PROXIMITE DP DE LYON**

Les négociateurs conviennent de faire la recommandation suivante :

- aux élus DP de l'EDP SCE CSO Lyon « demande de présence d'un salarié Equant France SA de Sophia-Antipolis lors des réunions de cette instance ».

- aux élus DP de l'EDP SCE Marketing et Solutions Lyon « demande de présence d'un salarié Equant France SA de Sophia-Antipolis lors des réunions de cette instance ».

Lors de la dernière séance des délégués du personnel Equant France SA de Sophia-Antipolis les élus procéderont à la désignation des candidatures de salariés experts qui seront soumises à l'approbation des élus DP de l'EDP SCE CSO Lyon et DP de l'EDP SCE Marketing et Solutions Lyon.

Ces derniers interviendront à titre de salariés experts le temps de la mise en place des nouvelles instances au sens des ordonnances Macron.

Ces salariés experts bénéficieront durant cette période d'un temps libéré de 10h par mois ainsi que la prise en charge par la direction d'un déplacement pour la réunion de préparation et un déplacement pour la réunion plénière.

Les heures de la réunion DP ne seront pas décomptées du temps libéré attribué.

#### **14.2.3 REPRESENTATION DE PROXIMITE CHSCT DE CESSON LANNION**

Les négociateurs conviennent de faire la recommandation suivante aux élus du CHSCT SCE de Cesson Lannion « demande de présence de deux salariés experts de Cesson lors des réunions du CHSCT SCE de Cesson Lannion ».

Ces derniers interviendront à titre de salariés experts le temps de la mise en place des nouvelles instances au sens des ordonnances Macron.

Lors de la dernière séance du CHSCT Equant de Cesson Sévigné les élus procéderont à la désignation des candidatures de salariés experts qui seront soumises à l'approbation des élus du CHSCT SCE de Cesson Lannion.

Ces salariés experts bénéficieront durant cette période d'un temps libéré de 10h par mois ainsi que la prise en charge par la direction d'un déplacement pour la réunion de préparation et un déplacement pour la réunion plénière.

Les heures de la réunion CHSCT ne seront pas décomptées du temps libéré attribué.

#### **14.2.4 REPRESENTATION DE PROXIMITE DP DE CESSON**

Les négociateurs conviennent de faire la recommandation suivante :

- aux élus DP de l'EDP SCE Marketing et Solutions Cesson « demande de présence d'un salarié Equant France SA de Cesson lors des réunions de cette instance ».
- aux élus DP de l'EDP SCE CSO Cesson « demande de présence d'un salarié Equant France SA de Cesson lors des réunions de cette instance ».

AS  
 PC  
 AR  
 RH  
 MM

Lors de la dernière séance des délégués du personnel Equant de Cesson les élus procéderont à la désignation des candidatures de salariés experts qui seront soumises à l'approbation des élus DP de l'EDP SCE Marketing et Solutions Cesson et des élus DP de l'EDP SCE CSO Cesson.

Ces derniers interviendront à titre de salariés expert le temps de la mise en place des nouvelles instances au sens des ordonnances Macron.

Ces salariés experts bénéficieront durant cette période d'un temps libéré de 10h par mois ainsi que la prise en charge par la direction d'un déplacement pour la réunion de préparation et un déplacement pour la réunion plénière.

Les heures de la réunion DP ne seront pas décomptés du temps libéré attribué.

#### **14.2.5 REPRESENTATION DE PROXIMITE CHSCT ILE DE FRANCE**

Dans le but de garantir une continuité de représentation en proximité des salariés transférés, concernant les sites Ile de France, les négociateurs conviennent de faire la recommandation suivante aux élus du CHSCT SCE de Défense « demande de présence d'un salarié Ile de France lors des réunions du CHSCT SCE de Défense ». Ce dernier interviendra à titre de salarié expert le temps de la mise en place des nouvelles instances au sens des ordonnances Macron.

Lors de la dernière séance du CHSCT Equant Ile de France les élus procéderont à la désignation de la candidature du salarié expert qui sera soumise à l'approbation des élus du CHSCT SCE Défense.

Ce salarié expert bénéficiera durant cette période d'un temps libéré de 10h par mois ainsi que la prise en charge par la direction d'un déplacement en Ile de France pour la réunion de préparation et un déplacement pour la réunion plénière.

Les heures de la réunion CHSCT ne seront pas décomptées du temps libéré attribué.

Dans le but de garantir une continuité de représentation en proximité des salariés transférés, concernant les sites Ile de France, les négociateurs conviennent de faire la recommandation suivante aux élus du CHSCT SCE de Stadium « demande de présence d'un salarié Ile de France lors des réunions du CHSCT SCE Stadium ».

Ce dernier interviendra à titre de salarié expert le temps de la mise en place des nouvelles instances au sens des ordonnances Macron.

Lors de la dernière séance du CHSCT Equant Ile de France les élus procéderont à la désignation de la candidature du salarié expert qui sera soumise à l'approbation des élus du CHSCT SCE Stadium.

AD  
PC  
MM  
AR  
PH  
MM

Ce salarié expert bénéficiera durant cette période d'un temps libéré de 10h par mois ainsi que la prise en charge par la direction d'un déplacement en Ile de France pour la réunion de préparation et un déplacement pour la réunion plénière.

Les heures de la réunion CHSCT ne seront pas décomptées du temps libéré attribué.

#### 14.2.6 REPRESENTATION DE PROXIMITE DP ILE DE FRANCE

Les négociateurs conviennent de faire la recommandation suivante :

- aux élus DP de l'EDP SCE Marketing et Solutions Paris Défense « demande de présence d'un salarié Equant France Ile de France lors des réunions de cette instance ».
- aux élus DP de l'EDP SCE CSO Bagnole ESC & autres « demande de présence d'un salarié Equant France SA Ile de France lors des réunions de cette instance ».

Lors de la dernière séance des délégués du personnel Equant France Ile de France les élus procéderont à la désignation des candidatures de salariés experts qui seront soumises à l'approbation des élus DP de l'EDP SCE Marketing et Solutions Paris Défense et des élus DP de l'EDP SCE CSO Bagnole ESC & autres.

Ces derniers interviendront à titre de salariés experts le temps de la mise en place des nouvelles instances au sens des ordonnances Macron.

Ces salariés experts bénéficieront durant cette période d'un temps libéré de 10h par mois ainsi que la prise en charge par la direction d'un déplacement en Ile de France pour la réunion de préparation et un déplacement pour la réunion plénière.

Les heures de la réunion DP ne seront pas décomptées du temps libéré attribué.

### CHAPITRE 15 – COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord le 1<sup>er</sup> juillet 2018, une commission de suivi sera mise en place.

Cette commission de suivi sera constituée de 4 membres de la direction et de 2 membres par Organisations Syndicales signataires Orange SA et 3 membres par Organisations Syndicales signataires Equant France SA. Cette commission assurera le suivi de la bonne mise en place de l'accord pendant toute la durée de celui-ci. Chaque membre bénéficiera d'un crédit de 24 heures par mois pendant la durée de l'existence de la commission de suivi.

AS  
PL DR  
AK PH  
VM

Par ailleurs, les Organisations Syndicales signataires Equant France SA se verront attribuer un crédit de 100h par mois de temps libéré supplémentaire chacune pour préparer au mieux les réunions de la commission de suivi et s'assurer de la bonne mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Ce crédit de temps libéré sera majoré de 50h par mois pour les OS représentatives signataires de l'accord ayant obtenues plus de 20% des suffrages lors du premier tour des dernières élections du CE d'Equant France.

Ce temps libéré sera réparti entre les 3 membres de la commission à leur convenance.

Ces derniers pourront décider de faire bénéficier de ce temps libéré à des salariés selon leur convenance.

## CHAPITRE 16 – COMMUNICATION DE L'ACCORD

La direction organisera la communication suivante :

- Cet accord fera l'objet d'une communication en français et en anglais destinée aux managers ainsi qu'à l'ensemble des salariés.
- Il sera diffusé à l'ensemble du personnel par un message électronique « News France », accompagné d'un lien vers le site intranet Equant France qui reprendra les points essentiels de l'accord.
- Un kit de communication sera mis à la disposition des managers, les managers utiliseront ce kit pour communiquer dans leur équipe, un kit sera également à la disposition des salariés.
- Des sessions d'information seront organisées sur chaque site afin de présenter les dispositions de l'accord.
- Les salariés en suspension de contrat seront informés individuellement par courrier des dispositions de l'accord

## CHAPITRE 17 – ENTREE EN VIGUEUR – DUREE DE L'ACCORD

Sous réserve que l'opération de fusion-absorption se réalise, le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au 30 novembre 2019. Ce dernier ne pourra pas être renouvelé.

À l'issue du présent accord, seules les dispositions des accords collectifs en vigueur au sein d'Orange SA trouveront à s'appliquer à l'ensemble du personnel, y compris les salariés transférés d'Equant France SA vers Orange SA.

Accord anticipé d'adaptation des garanties collectives du personnel d'Equant France SA transférés dans le cadre du projet fusion-absorption d'Equant France SA dans Orange SA du 26 avril 2018

PH  
AS  
RL  
UR  
AR  
IM

## CHAPITRE 18 – REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux en vigueur et selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.

En cas de révision, l'avenant signé devra faire l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que le présent accord.

## CHAPITRE 19 – FORMALITES DE DEPOT

Un exemplaire signé de cet accord est remis à chacune des parties.

Par ailleurs, deux exemplaires dont un électronique seront adressés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu de signature de l'accord ainsi qu'un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'initiative d'Equant France SA.

Le dépôt sera notamment accompagné de l'ensemble des pièces figurant à l'article D.2231-7 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la direction remettra, pour information, un exemplaire du présent accord à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche des télécommunications. Elle en informera les autres parties signataires.

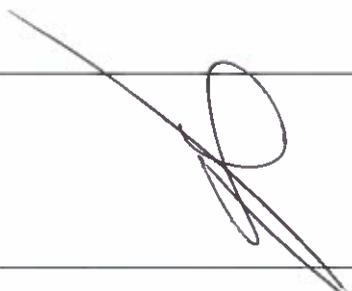
En accord avec l'ensemble des parties signataires, la direction d'Orange SA procédera aux formalités de dépôt.

PH  
PL  
AD  
UR  
AK  
M

Le présent accord sera notifié aux Organisations Syndicales représentatives au sein d'Equant France SA et d'Orange SA.

Fait à Paris, le 26 avril 2018, en 13 exemplaires,

|   |  |
|---|--|
| La Direction Orange SA<br>Delphine Pouponneau<br>Directrice des Ressources Humaines |  |
|---|--|

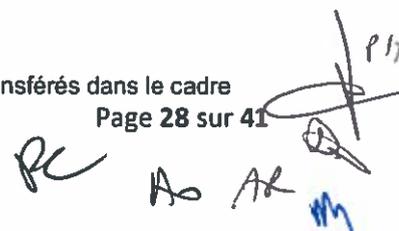
|   |   |
|---|---|
| La Direction Equant France SA<br>Djamilla Sirivathana<br>Directrice Ressources Humaines |  |
|---|---|

### Les Organisations Syndicales Orange SA

|   |   |             |
|---|---|-------------|
| Pour la CFDT<br>OBERTELLI      | Pour la CFE-CGC<br>A. LESBILLOT<br> | Pour la CGT |
| Pour FO<br>Pascal HELLEN<br> | Pour SUD  |             |

Les Organisations Syndicales Equant France SA

|   |  |
|---|--|
| Pour la CFDT <b>PASCAL MEUNIER</b><br> | Pour la CFE-CGC<br><b>PHILIPPE CAZETUX</b><br> |
| Pour la CFTC <b>REZK MICHEL</b><br>    | Pour la CGT  |

  
RC Ad AR 

# ANNEXES

ANNEXE 1 - TEXTES DE REFERENCE

ANNEXE 2 - MODALITES D'INTEGRATION DES MESURES

ANNEXE 3 - DIFFERENTIELS ENTRE LES TAUX CIBLES DES « BONUS » ENTRE EQUANT FRANCE SA ET ORANGE SA ET LE CALCUL DE LA MESURE SALARIALE COMPENSATOIRE

ANNEXE 4 – LES TAUX DE COTISATION DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE AVEC LA REPARTITION

ANNEXE 5 - L'INDEMNITE RETRAITE

ANNEXE 6 - LISTES DES PRIMES EN VIGUEUR CHEZ EQUANT FRANCE SA ET NON EXISTANTES A ORANGE SA CONCERNANT LES ASTREINTES, INTERVENTIONS PROGRAMMEES, SUPPORT TECHNIQUE TELEPHONIQUE TRAVAIL POSTE

ANNEXE 7 - LISTES DES PRIMES ET MAJORATIONS D'HEURES DU SERVICE PERMANENT CHEZ EQUANT FRANCE SA

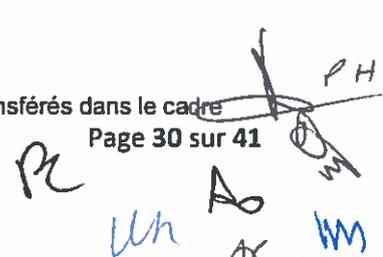
ANNEXE 8- MODALITE D'ATTRIBUTION DES REPOS COMPENSATEUR POUR LE SERVICE PERMANENT

ANNEXE 9- L'INDEMNITE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

PK  
WH  
BO  
AK  
WA  
PH

## ANNEXE 1 – TEXTES DE REFERENCE

|                         | Référentiel Orange SA   | Référentiel Equant France SA  |
|-------------------------|---|---|
| Texte de base           | Accord pour tous portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement de travail du 2 février 2000  | Convention collective d'entreprise Equant France du 23 décembre 2003  |
|                         | Accord d'entreprise portant sur la mise en place de la convention collective nationale des télécommunications à FT SA   |   |
| Mutuelle/Prévoyance     | Accord cadre instituant les garanties collectives (décès, incapacité, invalidité) et remboursement de frais médicaux dans le Groupe France Telecom du 27 février 2001   |   |
|                         | Avenant à l'accord cadre instituant les garanties collectives (décès, incapacité, invalidité) et remboursement de frais médicaux dans le groupe Orange du 17 décembre 2015  |   |
| Intéressement           | Accord 2018 à 2020 en cours de négociation  | Accord intéressement Equant France 2016 - 2017 - 2018 du 30 juin 2016   |
|                         |   | Avenant n°2 à l'accord d'intéressement Equant France 2016 - 2017 - 2018 du 30 mars 2018   |
| Participation           | Accord participation Groupe du 28 juin 2013   |   |
| Egalité professionnelle | Accord égalité professionnelle et équilibre vie privée - vie professionnelle du 29 janvier 2019   | Accord portant sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle au sein d'Orange S.A. 2018 - 2020   |
|                         | Accord télétravail du 17 mai 2013   |   |
| Télétravail             | L'avenant n°1 du 26 septembre 2017 à l'accord télétravail   |   |
| CET                     | Accord pour tous portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement de travail du 2 février 2000  | Convention collective d'entreprise Equant France du 23 décembre 2003  |
|                         | Avenant à l'accord du 2 février 2000 portant sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail à Orange SA autorisant le transfert de droit issus d'un Compte Epargne Temps afin d'alimenter un Plan Epargne pour le retraite Collectif | Avenant à la convention collective d'entreprise Equant France autorisant le transfert de droit issus d'un Compte Epargne Temps afin d'alimenter un Plan Epargne Entreprise au sein d'Equant France du 19 juillet 2016 |



## **ANNEXE 2 – MODALITES D'INTEGRATION DES MESURES**

Le salaire de base de référence sur lequel seront prises en compte les compensations effectuées est le salaire au 30 juin 2018 au sein d'Equant France SA.

Le salaire net de base sera majoré du montant de la cotisation salariale du PERE.  
Les compensations mentionnées dans le présent accord par l'intégration dans le salaire global brut se feront dans l'ordre des étapes suivantes :

**Etape 1 :** Intégration dans le salaire de base de référence du nombre de jours de repos du différentiel pris en compte selon le tableau de l'article 3.3.

Pour les salariés de niveau CCNT D, les 4 jours de récupération liés à « la trimestrialisation » seront aussi intégrés dans le salaire de base de référence lors de cette étape.

**Etape 2 :** Intégration dans le salaire de base de référence des éléments de compensations suivants :

- le montant brut des primes non existantes à Orange SA et payées sur l'année 2017 par Equant France SA relatives aux astreintes, interventions programmées, support technique téléphonique, travail posté mentionnées au chapitre 7,
- le différentiel brut constaté entre le montant des primes et majorations d'heures Equant France SA payées en 2017 et l'estimation des compensations selon les modalités applicables à Orange SA, mentionné au titre de service permanent du chapitre 8,
- le montant de la prise en charge par l'entreprise des frais de mutuelle pour un conjoint salarié auprès du régime frais de santé Humanis, selon les modalités énoncées au chapitre 11.

**Etape 3 :** La différence de répartition des cotisations salariales pour la retraite complémentaire et/ou frais de santé et/ou prévoyance est intégrée dans le salaire brut afin de garantir le salaire net.

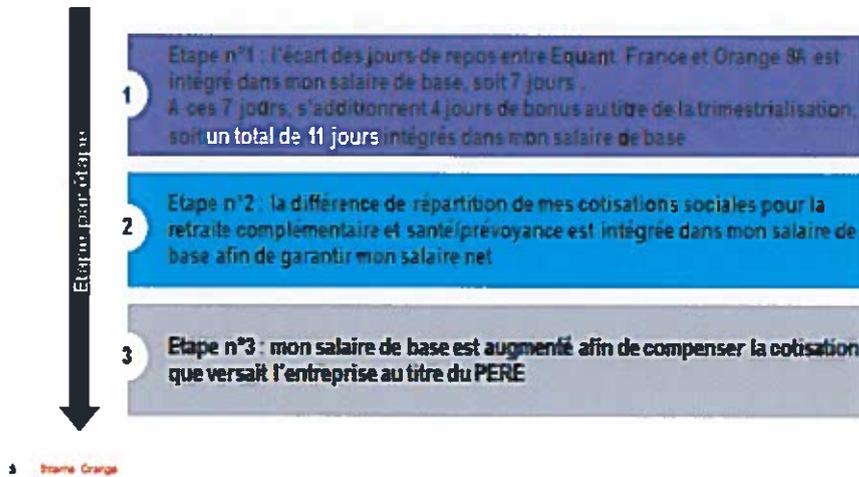
**Etape 4 :** Dans le cas où la cible à objectifs atteints à 100% de bonus baisse, le salaire de base est augmenté afin de garantir le package brut individuel (salaire de base + bonus).

**Etape 5 :** Intégration dans le salaire de base du montant de la cotisation patronale (entre 1.5% et 3% selon la classification CCNT) du PERE Equant France SA, déduction faite de l'abondement PERCO 2018 soit 500 euros brut.

**Etape 6 :** Revalorisation, selon les modalités Orange SA, de la cible du bonus en pourcentage du salaire de base.

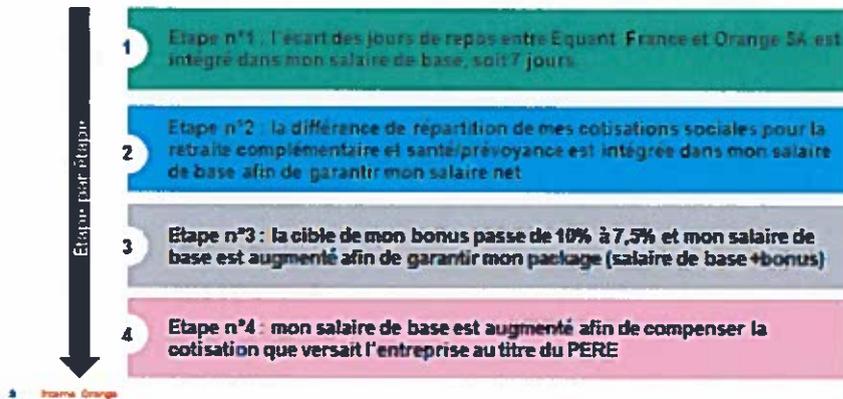
## Cas pratique d'un salarié non cadre en régime horaire, de niveau D

ce qui change dans ma rémunération individuelle:



## Cas pratique du cadre au régime horaire, de niveau Dbis

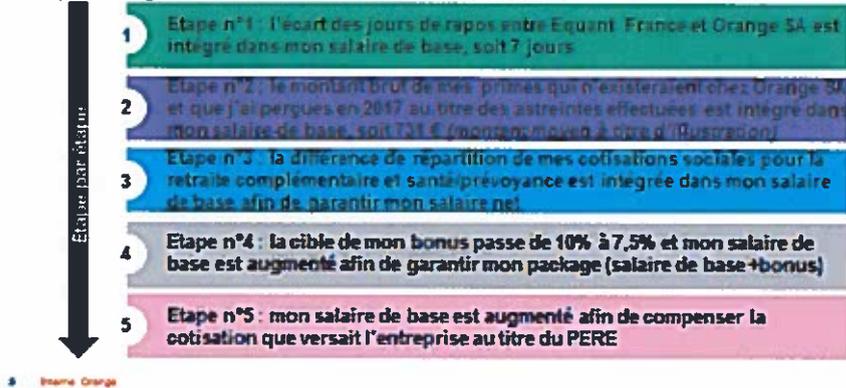
ce qui change dans ma rémunération individuelle:



Handwritten signatures and initials: PL, AS, UN, AR, PH, and others.

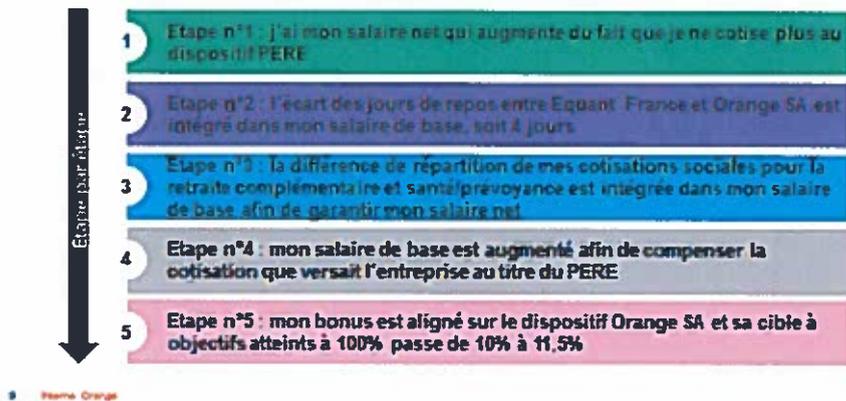
## Cas pratique du cadre au régime horaire, de niveau Dbls faisant des astreintes

ce qui change dans ma rémunération individuelle:



## Cas pratique du cadre au forfait jours, de niveau E

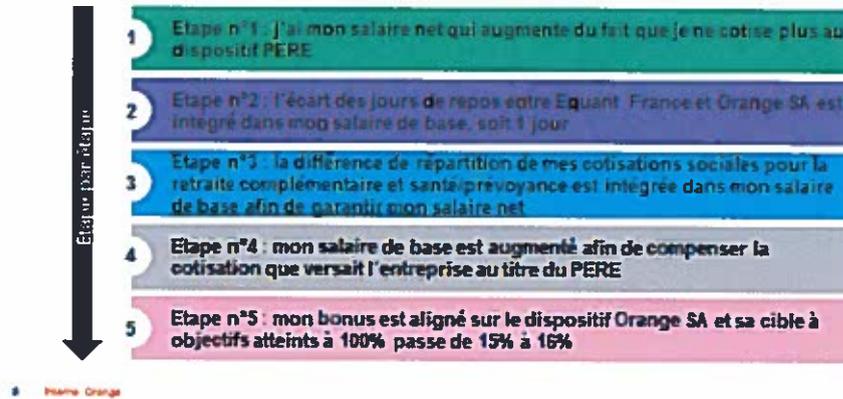
ce qui change dans ma rémunération individuelle:



PH  
PL  
AR  
MM

## Cas pratique du cadre au forfait jours, de niveau F

ce qui change dans ma rémunération individuelle:



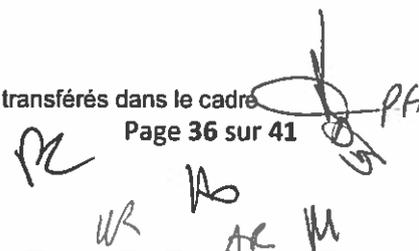
PC  
AR  
M

**ANNEXE 3 – DIFFERENTIELS ENTRE LES TAUX CIBLES DES  
« BONUS » ENTRE EQUANT FRANCE SA ET ORANGE SA ET LE  
CALCUL DE LA MESURE SALARIALE COMPENSATOIRE**

| Taux cible Equant France | Taux cible Orange SA | Différentiel de taux cible | Mesure salariale compensatoire dans le salaire de base |
|--------------------------|----------------------|----------------------------|--|
| 10.00%                   | 7.50%                | 2.50%                      | 2.33%  |
| 15.00%                   | 11.50%               | 3.50%                      | 3.14%  |
| 20.00%                   | 16.00%               | 4.00%                      | 3.45%  |
| 30.00%                   | 24.00%               | 6.00%                      | 4.84%  |
| 20.00%                   | 11.50%               | 8.50%                      | 7.62%  |
| 25.00%                   | 16.00%               | 9.00%                      | 7.76%  |
| 30.00%                   | 16.00%               | 14.00%                     | 12.07%   |

**ANNEXE 4 – LES TAUX DE COTISATION DE RETRAITE  
COMPLEMENTAIRE AVEC LA REPARTITION**

|                                    | Part salariale | Part patronale | Cotisation totale |
|------------------------------------|----------------|----------------|-------------------|
| ARRCO Orange SA Cadre TA           | 2,583          | 5,167          | 7,750             |
| AGIRC Orange SA Cadre TB           | 7,800          | 12,750         | 20,550            |
| AGIRC Orange SA Cadre TC           | 5,360          | 15,190         | 20,550            |
| ARRCO Equant France Cadre TA       | 2,614          | 7,016          | 9,630             |
| AGIRC Equant France SA Cadre TB TC | 6,165          | 14,385         | 20,550            |
| ARRCO Orange SA Non Cadre T1       | 3,127          | 6,253          | 9,380             |
| ARRCO Orange SA Non Cadre T2       | 6,750          | 3,500          | 20,250            |
| ARRCO Equant France Non Cadre T1   | 2,667          | 7,154          | 9,821             |
| ARRCO Equant France Non Cadre T2   | 6,08           | 14,18          | 20,25             |


  
 Handwritten initials: PR, UR, AS, AR, M, and a signature over the page number.

## ANNEXE 5 – L'INDEMNITE RETRAITE

Tout salarié partant en retraite bénéficiera, s'il a au moins 10 ans d'ancienneté, d'une indemnité de départ à la retraite qui est fonction de son ancienneté au moment de la rupture du contrat. Cette indemnité égale à 3 mois de salaire pour 10 années complètes et échues d'ancienneté, est majorée d'un quart de mois par année supplémentaire jusqu'à 29 ans d'ancienneté et est équivalente à 9 mois de salaire brut pour une ancienneté de 30 ans et plus.

### *Barème de l'indemnité retraite :*

| <i>Années d'ancienneté</i> | <i>% du salaire annuel brut</i> |
|----------------------------|---------------------------------|
| 10                         | 25 %                            |
| 11                         | 27 %                            |
| 12                         | 29.16 %                         |
| 13                         | 31.25 %                         |
| 14                         | 33.33 %                         |
| 15                         | 35.4 %                          |
| 16                         | 37.5 %                          |
| 17                         | 39.58 %                         |
| 18                         | 41.66 %                         |
| 19                         | 43.75 %                         |
| 20                         | 45.8 %                          |
| 21                         | 47.9 %                          |
| 22                         | 50 %                            |
| 23                         | 52 %                            |
| 24                         | 54.16%                          |
| 25                         | 56.25 %                         |
| 26                         | 58.33 %                         |
| 27                         | 60.4 %                          |
| 28                         | 62.5 %                          |
| 29                         | 65.58 %                         |
| et plus                    | 75%                             |

### **Base de calcul de l'indemnité**

La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours des douze derniers mois, à l'exception des remboursements de frais.

*PH*  
*AR*  
*AS*  
*M*

**ANNEXE 6 – LISTE DES PRIMES EN VIGUEUR CHEZ EQUANT  
FRANCE SA ET NON EXISTANTES A ORANGE SA CONCERNANT  
LES ASTREINTES, INTERVENTIONS PROGRAMMEES, SUPPORT  
TECHNIQUE TELEPHONIQUE, TRAVAIL POSTE**

PRIME ADSL

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| PRIME COMPENSATRICE ASTREINTE | 54 MG et/ou JOUR RECUPERATION, A HAUTEUR DE 6 MAXIMUM AU TOTAL |
| PRIME DELAI DE PREVENANCE     | 12 MG  |
| PRIME INTERV PROG JOUR SEM    | 11 MG  |
| PRIME INTERV PROG J DIM JF    | 18 MG  |
| PRIME INTERV PROG NUIT SEM    | 18 MG  |
| PRIME INTERV PROG N DIM JF    | 21 MG  |
| PRIME SUPPORT TEL.JOUR SEM    | 11 MG  |
| PRIME SUPPORT TEL.J DIM JF    | 18 MG  |
| PRIME SUPPORT TEL.NUIT SEM    | 18 MG  |
| PRIME SUPPORT TEL.N DIM JF    | 21 MG  |
| TRAVAIL POSTE                 | 1,5 MG   |
| TRAVAIL POSTE                 | 3 MG   |
| TRAVAIL POSTE                 | 4 MG   |

La valeur du MG à la date de signature de l'accord est de 3,57 €

PH  
PC  
MR  
AR  
MM

**ANNEXE 7 – LISTE DES PRIMES ET MAJORATION D’HEURES DU  
SERVICE PERMANENT CHEZ EQUANT FRANCE SA**

MAJORATION HEURES NUIT 50% 24/24

PRIME SAMEDI 24/24

PRIME SOIR SEMAINE 24/24

PRIME SOIR WEEK END 24/24

PL  
UR  
AR  
M  
OS P1

## **ANNEXE 8 - MODALITE D'ATTRIBUTION DES REPOS COMPENSATEUR POUR LE SERVICE PERMANENT**

- Repos compensateur par semaine ayant donné lieu à travail de nuit

Le repos compensateur est égal à 20 minutes par semaine ayant donné lieu à travail de nuit. Il est porté à 36 minutes par semaine comportant 9 heures ou plus de nuit.

- Repos compensateur en cas de vacation de nuit d'une durée supérieure à 8h00

Dans l'hypothèse où le salarié effectuerait une durée de travail effectif de plus de 8h00 de nuit celui-ci devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement des huit heures.

- Attribution du repos compensateur sur le cycle en vertu des dispositions citées ci-dessus

Les salariés exerçant au sein du service permanent de façon continue, bénéficient, en vertu des dispositions ci-dessus, de 24 heures de repos compensateurs par cycle de travail.

PL  
UR Bo AR M  
PH

## **ANNEXE 9 – L'INDEMNITE LICENCIEMENT ECONOMIQUE**

Dans l'hypothèse où la société se trouverait dans l'obligation de procéder à un ou plusieurs licenciements pour cause économique, il serait alloué aux salariés concernés, les indemnités de licenciements figurant à l'article 4.4.1.2 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications majorées :

- de 40 % pour les salariés ayant moins de 50 ans
- de 50 % pour les salariés ayant plus de 50 ans révolus

Le montant global des indemnités de licenciement pour motif économique, est illustré comme suit :

| <b><i>Ancienneté</i></b> | <b><i>Âge</i></b>             |                              |
|--------------------------|-------------------------------|------------------------------|
|                          | <b><i>Moins de 50 ans</i></b> | <b><i>50 ans et plus</i></b> |
| 2 ans révolus            | 8.4%                          | 9%                           |
| 3 ans                    | 12.6%                         | 13.5%                        |
| 4 ans                    | 16.8%                         | 18%                          |
| 5 ans                    | 21%                           | 22.5%                        |
| 6 ans                    | 25.2%                         | 27%                          |
| 7 ans                    | 29.4%                         | 31.5%                        |
| 8 ans                    | 33.6%                         | 36%                          |
| 9 ans                    | 37.8%                         | 40.5%                        |
| 10 ans                   | 43.4%                         | 54%                          |
| 11 ans                   | 49%                           | 60%                          |
| 12 ans                   | 54.6%                         | 66%                          |
| 13 ans                   | 60.2%                         | 72%                          |
| 14 ans                   | 65.8%                         | 78%                          |
| 15 ans                   | 71.4%                         | 84%                          |
| 16 ans                   | 77%                           | 90%                          |
| 17 ans                   | 82.6%                         | 96%                          |
| 18 ans                   | 88.2%                         | 102%                         |
| 19 ans                   | 93.8%                         | 108%                         |
| 20 ans                   | 99.4%                         | 121.5%                       |
| 21 ans                   | 105%                          | 127.5%                       |
| 22 ans                   | 110.6%                        | 133.5%                       |
| 23 ans                   | 116.2%                        | 139.5%                       |
| 24 ans                   | 121.8%                        | 145.5%                       |
| 25 ans et plus           | 127.4%                        | 151.5%                       |

### **Base de calcul de l'indemnité**

Le « salaire annuel brut » à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours des douze derniers mois de présence effective dans l'établissement.

RC  
M  
A  
M