

Accord portant sur les modalités d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'arrêt du versement de certains Titres-Restaurant

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La société Orange SA, 111 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, représentée par Manuel BENOIST, agissant en sa qualité de Directeur de l'Emploi et de la Rétribution d'Orange France, et dûment mandaté par Vincent LECERF, Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe et Transformation,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives :

- Pour la CFDT-F3C, Monsieur Thierry RIEDINGER dûment mandaté
- Pour la CFE-CGC, M ou Mme.....dûment mandaté(e)
- Pour la CGT-FAPT, Monsieur Abd El Kader BENNOUI dûment mandaté
- Pour FO-COM, Monsieur Arnaud FAGES dûment mandaté
- Pour SUD-PTT, Monsieur Loïc CARIOU dûment mandaté

d'autre part.

Ensemble : « les Parties ».

PRÉAMBULE

Certains accords collectifs d'établissement, décisions unilatérales ou encore usages aujourd'hui en vigueur au sein d'établissements distincts de l'Unité Economique et Sociale Orange (UES Orange), conduisent à allouer des titres-restaurant (TR) à des salariés qui ne répondent pas aux critères d'éligibilité fixés par la réglementation applicable à la date de signature du présent accord. Ces situations ont été mises en évidence notamment au moment du lancement du processus de dématérialisation de l'attribution des TR par les instances de gouvernance de la Restauration Mutualisée au sein de l'UES Orange.

Il a ainsi été établi que, dans certains cas, il est attribué des TR à des salariés alors même que l'organisation du temps de travail qui leur est applicable, ne répond pas aux conditions posées par la réglementation en vigueur, laquelle exige que la pause-repas soit comprise dans l'horaire journalier de travail (à titre d'exemple : salariés dont l'organisation du travail ne comprend pas de pause-repas, salariés bénéficiant de TR lors de leurs Jours de Temps Libre - JTL).

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de mettre un terme à ces situations particulières afin de se conformer à la réglementation en vigueur et qu'une juste compensation financière doit être fixée pour les salariés éligibles au titre du présent accord.

Table des matières

1 - Objet de l'accord	4
2 - Champ d'application	4
3 - Modalités de mise en œuvre.....	5
a. Compensation financière et modalités d'attribution.....	5
b. Compensation financière complémentaire dite « de transition » pour les salariés concernés par l'arrêt du versement des TR avant l'entrée en vigueur du présent accord	5
c. Etapes et délais de mise en œuvre.....	6
4 - Cas particulier des vacances de nuit.....	7
5 - Communication autour des dispositifs du présent accord	7
6 - Commission de suivi de l'accord	7
7 - Durée et entrée en vigueur de l'accord	8
8 - Révision	8
9 - Formalités de dépôt	8
Annexe 1.....	10
Annexe 2.....	11

1 - Objet de l'accord

Il est rappelé que l'attribution de TR fait partie de l'activité sociale et culturelle de restauration, activité qui relève de la compétence exclusive des Comités Sociaux et Economiques.

L'offre de restauration, à la date de signature du présent accord, est organisée par un accord collectif portant sur la gestion de l'activité sociale et culturelle de restauration au sein de l'UES Orange signé le 31 mai 2019.

Le présent accord a pour objet :

- de mettre fin aux règles d'attribution de TR, non conformes à la réglementation, issues d'accords collectifs d'établissement, de décisions unilatérales ou d'usages de l'entreprise ;
- de préciser les conditions dans lesquelles les personnels concernés se verront compenser financièrement à la suite de l'arrêt de l'attribution des TR non conforme à la réglementation ;
- de substituer les dispositions conventionnelles, les décisions unilatérales ainsi que les usages en vigueur relatifs à l'octroi de TR non conformes à la réglementation, par les règles d'attribution de TR telles que mises en œuvre dans le cadre de l'accord précité du 31 mai 2019.

Le recensement des accords collectifs d'établissement, décisions unilatérales et usages, établi au moment de la signature de l'accord figure en annexe 1.

Les Parties conviennent que cette liste n'est pas limitative et que le présent accord se substitue à l'ensemble des clauses des accords collectifs d'établissement et décisions unilatérales dont l'objet est d'attribuer des TR dans des conditions non conformes à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

Par exception à ce qui est précisé supra, s'agissant des usages, les parties conviennent que la liste est limitative et tout nouvel usage, non listé en annexe 1, devra faire l'objet d'une saisine de la commission de suivi en cas de difficultés d'appréciation.

2 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des Personnels au sein de l'UES d'Orange SA, et qui, au cours des deux années précédant la signature dudit accord, ont reçu des TR non conformes à la réglementation (absence d'une pause-repas comprise dans leur horaire journalier) en application d'accords collectifs d'établissement, décisions unilatérales ou usages.

Par Personnels de l'UES Orange, il faut comprendre les fonctionnaires et salariés de droit privé en contrat à durée indéterminée, les salariés en contrat à durée déterminée et les alternants, toujours en activité opérationnelle depuis la date à laquelle l'attribution de TR a cessé pour eux et présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord.

Les salariés absents pour maladie, maternité, paternité et adoption peuvent bénéficier des mesures prévues dans le présent accord, dans les conditions fixées en annexe 2.

Pour les vacances de nuit, un dispositif spécifique est fixé à l'article 4 et ne se cumule pas à la compensation financière fixée à l'article 3.

3 - Modalités de mise en œuvre

a. Compensation financière et modalités d'attribution

Sous réserve des conditions d'éligibilité, le salarié bénéficiera d'une compensation financière sous forme d'augmentation individuelle telle que précisée ci-dessous.

Cette compensation financière correspondra à la part patronale des TR non perçue sur l'année de référence (entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre), soit 6,90€ par titre. Le montant qui sera intégré dans le SGB (Salaire Global Brut) sera augmenté du taux moyen de charges sociales selon la répartition suivante :

- Salariés de droit privé : 23,5 %

- Fonctionnaires : 21,5 %

Compte tenu du séquençage des étapes de la dématérialisation, l'année de référence pour évaluer la perte du bénéfice des TR est fixée à :

- 2021 pour les DO Grand-Ouest et DO Grand Nord-Est
- 2022 pour les autres périmètres pris en charge par la Restauration Mutualisée

b. Compensation financière complémentaire dite « de transition » pour les salariés concernés par l'arrêt du versement des TR avant l'entrée en vigueur du présent accord

Pour tenir compte du décalage entre la date de mise en œuvre des titres dématérialisés, échelonné entre 2022 - 2023 et la date de mise en œuvre des mesures prévues au présent accord, l'entreprise versera une prime équivalente au montant de la part patronale des TR non attribués augmentée des charges sociales (salariés de droit privé 23.5% et fonctionnaires 21.5%).

Cette prime couvrira l'intervalle entre la fin du versement des TR (probablement le début de la dématérialisation pour le salarié concerné) et le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

c. Etapes et délais de mise en œuvre

A compter de sa signature, les étapes suivantes seront réalisées :

- Recensement de chacune des situations individuelles par les services RH dans les trois mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord ou à compter du passage à la dématérialisation des TR si celui-ci intervient postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord
 - o Le recensement du 3.a portera, d'une part, sur le nombre de TR perçus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de référence et ne répondant pas aux critères d'éligibilité fixés par la réglementation
 - o Et d'autre part, le recensement du 3.b, sur le nombre de TR non perçus dans l'intervalle entre le démarrage de la dématérialisation et la signature du présent accord sur ce même critère de non-éligibilité fixée par la réglementation
- Notification du décompte et montant de la compensation financière afférente à ce décompte
 - o Les équipes RH communiqueront par message électronique les résultats de ce recensement auprès de chaque salarié. A la suite de cette communication, un échange avec le RRH, dont les coordonnées seront mentionnées, sera organisé à la demande des salariés et permettra de valider le nombre de TR faisant l'objet de la compensation financière, et les modalités de calcul de celle-ci.
 - o La compensation financière tiendra compte des situations d'absence pour maladie, maternité, paternité ou d'adoption des salariés éligibles (cf. annexe 2)
- Validation par le salarié de son décompte en réponse au message électronique et mise en paiement dans le mois qui suit.

En cas de contestation de ce décompte, un entretien est organisé entre le salarié, le service RH et son manager (le cas échéant) - cet entretien devra avoir lieu dans le mois qui suit la notification du décompte. Le salarié pourra, s'il le souhaite, être accompagné d'un représentant du personnel appartenant à l'UES Orange.

- Si le désaccord persiste, saisine par la partie la plus diligente de la commission de recours.

Celle-ci devra se réunir dans les 2 mois qui suivent la demande.

- Modalités de recours de la part des salariés

Le traitement des situations sera réalisé au sein des Unités et Directions d'Orange.

Une commission de recours sera organisée au sein de chacun des établissements distincts de l'UES Orange.

Elle est composée de :

- Deux représentants de l'Entreprise au niveau de l'établissement distinct
- Deux représentants désignés par Organisation Syndicale signataire du présent accord

De façon générale, la commission de recours sera saisie en tant que de besoin soit par la Direction, soit par une des OS signataires.

Une demande de recours est recevable sous réserve que les échanges entre le manager, le salarié, la fonction RH de l'entité n'aient pas abouti.

4 - Cas particulier des vacances de nuit

Les Personnels des équipes de supervision, travaillant sur des horaires continus intégrant une plage de travail de nuit « comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures » au sens de l'article L3122- 2 du Code du Travail, sans pause-repas, les contraignant à rester à proximité immédiate du lieu d'exécution de leur travail, bénéficieront d'une indemnisation de leurs frais de restauration, dites "primes paniers" qui, pour ces périodes de nuit, viennent remplacer les TR précédemment attribués.

Le montant de la prime de panier versée par l'entreprise s'élève à 6,90 € par nuit travaillée, avec une régularisation depuis la date d'arrêt d'attribution des TR au titre des vacances de nuit au moment de la dématérialisation de ces derniers.

Les primes de panier versées aux salariés sont assimilées à des indemnités de restauration et sont donc exonérées de charges sociales.

5 - Communication autour des dispositifs du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des salariés concernés. Cette communication sera réalisée au plus tard dans le mois qui suit la signature du présent accord.

La communication sera adressée, d'une part, via la filière RH des entités, d'autre part, via le canal de communication "restauration collective" (zzz l'équipe titres-restaurant).

Pour les CSE E non délégants, la communication du présent accord se fera auprès des Personnels de ces CSE E en concertation entre la Direction et le Secrétaire du CSE E.

6 - Commission de suivi de l'accord

Les parties conviennent de la mise en place d'une commission de suivi nationale de la mise en œuvre du présent accord.

Elle est composée de :

- Représentant(s) de l'Entreprise
- Deux représentants désignés par l'Organisation Syndicale signataire du présent accord

Elle se réunira dans les 6 mois suivants la signature du présent accord sur invitation de la Direction. Cette commission de suivi sera destinataire d'un point d'étape de mise en œuvre, des difficultés liées à l'application de l'accord et les cas de recours qui n'auraient pas été réglés dans le cadre des commissions de recours locales.

Cette commission se réunira une nouvelle fois à l'issue de la mise en œuvre de l'accord pour la présentation d'un bilan de la mise en œuvre du présent accord.

7 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de la date de signature de l'accord. Il cessera définitivement et irrévocablement de produire ses effets à l'issue de cette durée.

Le présent accord collectif est conclu dans le respect des conditions de validité de droit commun prévues à l'article L. 2232-12 du Code du Travail.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du jour qui suit l'accomplissement des formalités de dépôt.

8 - Révision

Une procédure de révision peut être engagée à la demande d'une partie habilitée en application de l'article L. 2222-5 du Code du Travail sous réserve que la demande respecte les conditions suivantes :

- la demande d'ouverture d'une procédure de révision doit être faite par tout moyen écrit conférant date certaine ;
- la demande de révision doit préciser le ou les article-s concerné-s par la demande de révision ;
- la demande écrite doit être obligatoirement accompagnée d'une formalisation écrite des motivations présidant à la demande de révision ainsi que d'un projet de rédaction du/des article-s objet-s de la demande de révision.

Les négociations commencent le plus rapidement possible avec l'ensemble des OSR dans le champ d'application du présent accord et habilités, aux termes de l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail, à engager cette procédure de révision.

A l'issue de la négociation de révision, en cas de conclusion d'un avenant portant révision de tout ou partie de cet accord, celui-ci se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il est opposable dès son entrée en vigueur à l'ensemble des employeurs et des salarié-es lié-es par la convention ou l'accord collectif de travail.

9 - Formalités de dépôt

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des OSR à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L. 2231-5 du Code du Travail.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil en un exemplaire.

Le représentant légal doit en outre déposer sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail, une version de l'accord signée des parties ainsi qu'une version publiable ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires ainsi que les mentions que les signataires, ou l'employeur seul, s'agissant d'éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise, ont décidé d'occulter conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail.

Par ailleurs, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Fait à Arcueil, le

Pour Orange SA,

Manuel BENOIST

Directeur de l'Emploi et de la Rétribution

Les organisations syndicales représentatives,

Pour la CFDT - F3C Monsieur Thierry RIEDINGER	Pour la CFE - CGC	Pour la CGT - FAPT Monsieur Abd El Kader BENNOUI
Pour FO - COM Monsieur Arnaud FAGES	Pour SUD - PTT Monsieur Loïc CARIOU	

La signature numérique emporte le consentement de chaque signataire sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique.

Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires.

Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et préciser le nombre d'exemplaires originaux.

Annexe 1

Recensement de ces accords et usages, établi au moment de la signature de l'accord

Les accords recensés :

Titre	Bénéficiaires	Objet	Date
Accord UAT Ouest (ex. DOGO) - Article 6	UAT Ouest	Article 6 : « La restauration pour les horaires finissant à 14h00 »	Juin 2008
Protocole de fin de conflit	Salariés FTSA et OF des CCO et des CCOR	Attribution et modalités des TR le samedi matin quel que soit l'horaire de travail	Février 2009
Protocole de fin de conflit	CCOR GE	Attribution des TR le samedi matin quel que soit l'horaire de travail	Mars 2009
Protocole de sortie de grève	CCOR GE du périmètre Orange France de Belfort	Attribution des TR le samedi matin quel que soit l'horaire de travail	Juin 2010
Protocole de fin de conflit - Article 9	Direction Technique Antilles-Guyane	Article 9 : « Attribution d'un chèque déjeuner par agent et par jour travaillé »	Mai 2007
PV de désaccord relatif à la NAO 2018	Orange Caraïbe	Article 2.4	Octobre 2018
Protocole sortie de grève supervision – article 7	DTSI OINIS	Article 7 : « un TR est accordé par jour pour les vacations de nuit et tardives, ainsi que le samedi et le dimanche »	19 mars 2010
Modalités de mise en œuvre du Protocole de fin de conflit du 27 février 2009	CCOR NDF	Les salariés qui bénéficieront de ces dispositions (des TR) sont - Les salariés dont la pause déjeuner du lundi au vendredi se trouvent en dehors des heures d'ouverture du RIE - Les salariés travaillant le samedi	9 avril 2009

Les usages recensés :

- SCO Ouest : salariés en brigade les samedis matin et qui ont un TR même sans pause méridienne (depuis 2014)
- AD NC : les prises de service à partir de 13h00 ou les fins de service sans pause méridienne jusqu'à 13h00 donnent lieu à un TR
- Note de service OCA 18/06/2001 Titres-restaurant
- Accord d'entreprise portant sur la négociation annuelle obligatoire - Orange Caraïbe SA 03.12.2004 (accord conclu pour une durée déterminée)
- Antilles-Guyane – TR pendant les jours de JTL
- Antilles-Guyane – TR sur des ½ journées
- Supervision DTSI-V360 : 25 décembre et 1^{er} janvier → +7 TR si travaillé
- Attribution de titres-restaurant sur les brigades → exemple pratique site d'Anglet - USC

Annexe 2

Traitement spécifique des situations de salariés absents

Le calcul de l'indemnisation tiendra compte des situations d'absence, de telle sorte d'être basé sur une année pleine, telles qu'illustrées ci-dessous :

- Le recensement des titres perçus en année pleine se fera sur l'année 2022. Si, pour un salarié, cette année 2022 a été marquée par des absences longues, ce sera l'année 2021 qui servira de référence
- Si, sur cette période de référence, le salarié a été absent et n'a donc bénéficié que partiellement de ces TR, alors cette période d'absence sera reconstituée :
 - Ex : un salarié bénéficiant de l'accord a été absent 6 mois pour maladie en 2022 et n'était pas présent en 2021. Le calcul de l'attribution des TR se fera comme si ce salarié n'avait pas été absent
- Si un/e salarié/e a été présent/e en 2022 sur l'ensemble de la période, mais part en TPS en 2023 : la compensation sera versée pro-rata temporis de sa présence effective en 2023
- Si un/e salarié/e a été absent/e en 2022 pour arrêt maladie en 2022 puis est revenu(e) en 2023 puis part en TPS en 2023 : la période d'absence 2022 sera reconstituée et il lui sera versé(e) la compensation au pro-rata temporis de sa présence effective en 2023