

## **Accord sur la Qualité de Vie au Travail et sur l'aménagement des fins de carrières des salariés Seniors – UES COMPASS GROUP FRANCE**

A la suite des réunions sur la Qualité de Vie au Travail des 22 Novembre 2017, 19 Décembre 2017, 8 Février 2018, 21 Février 2018 et 7 Mars 2018, il a été convenu ce qui suit entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES CGF.

### **Préambule :**

La pyramide des âges en 2017 confirme le vieillissement des structures démographiques de l'Entreprise :

Au 31 Décembre 2017, la moyenne d'âge des collaborateurs est élevée : 43 ans (42 ans au 31 Décembre 2016).

Par ailleurs, l'absentéisme (maladie) des Seniors est supérieur de plus de 2 points par rapport aux salariés de moins de 50 ans.

L'aménagement des fins de carrières devient par conséquent une condition essentielle de la prévention du vieillissement et du maintien des capacités de travail des seniors.

Un rapport récent du Conseil d'Orientation des Retraites soulignait l'attachement des Seniors à une diminution de leur temps de travail et de leur taux d'activité en fin de carrière. Une étude Européenne réalisée par la fondation de Dublin en 2017 montre que les capacités de travail déclinent d'autant plus fortement avec l'âge que les conditions de travail comportent des contraintes physiques.

Au sein de CGF, 75% des collaborateurs Seniors continuent de travailler à temps plein. L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite passe donc par deux mesures principales que l'entreprise souhaite promouvoir afin de réduire l'usure et la fatigue physique des collaborateurs Seniors. Ces mesures pourront également favoriser la transmission des savoirs et des compétences des Seniors à destination des plus jeunes.

### **1 - La réduction volontaire du temps de travail des salariés âgés (dispositif d'Entreprise – passage à 80%)**

Le passage à temps partiel de fin de carrière concerne les salariés en CDI à temps plein **de 57 ans et plus** qui devront travailler et cotiser encore de nombreuses années avant d'atteindre l'âge de départ à la retraite à taux plein. Les salariés à temps plein sur 4 jours sont potentiellement concernés par ces dispositions, aux conditions fixées par l'accord.

PB DS  
MT FB

Il est rappelé que la poursuite de son travail à temps partiel permettra aux collaborateurs volontaires de **continuer à accumuler des droits (ils continuent de cotiser et de valider des trimestres) pour leur retraite** de base et complémentaire, en l'état de la législation

- Le passage à temps partiel est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique et du responsable ressources humaines qui apprécieront la demande en fonction de l'activité et de l'effectif du site, de sa compatibilité avec les nécessités du service aux clients et avec l'organisation du site.
- En cas de demandes multiples sur site ou au sein d'un service, des critères sont fixés en fin d'accord pour départager les candidatures.

La réponse de la Direction est apportée sous un délai maximal d'un mois.

Avec l'accord de la Direction, les salariés Seniors éligibles qui souhaiteront réduire leur temps de travail concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel à 80 % de leur temps plein.

L'avenant au contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de 12 mois, renouvelable tous les ans par accord express entre les parties.

La réduction volontaire du temps de travail (réduction de 20%) prendra la forme d'une (1) journée de travail ou éventuellement de deux (2) demi-journées de travail en moins sur la semaine ou sur la période d'activité. L'option des deux demi-journées est incompatible avec l'organisation d'une coupure pendant les demi-journées travaillées.

Le choix et la planification de cette journée de travail appartiennent en dernier ressort à la Direction, compte tenu de sa responsabilité en matière d'organisation. Cette planification est fixée dans l'avenant de passage à temps partiel à durée déterminée.

**En contrepartie de cette réduction du temps de travail, la Direction prend les dispositions suivantes :**

#### **A) Maintien de l'assiette de cotisation retraite à taux plein**

L'entreprise continue de cotiser pour le compte des salariés éligibles sur la base d'un temps plein pour maintenir leurs futurs droits à retraite : ils bénéficieront, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, du maintien d'une assiette de cotisations patronales et salariales à taux plein, à hauteur de la rémunération mensuelle antérieure.

Par rémunération mensuelle, il convient d'entendre la rémunération mensuelle de base brute (hors éléments exceptionnels ou variables) y compris la prime d'ancienneté constituée des gains et rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du dernier mois civil travaillé à temps plein.

Les rémunérations variables, primes exceptionnelles, primes d'objectifs liées à la performance collective ou individuelle, les heures supplémentaires ou complémentaires ne sont pas prises en compte dans le maintien d'assiette.

FB DS  
MT FB 2

Concrètement, l'ensemble des cotisations de retraite obligatoire, patronales et salariales, sera intégralement prise en charge par l'entreprise sur la partie des 20% du temps non travaillés.

Les salariés déjà à temps partiel à la date d'application de l'accord ne sont pas visés par le dispositif de réduction du temps de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise en charge par la société d'une partie des cotisations patronales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

### **B) Prime additionnelle**

Par ailleurs, les salariés volontaires dont le temps partiel à 80% a été accepté bénéficieront d'une prime pouvant représenter au total jusqu'à 5% du salaire brut annuel de base\*. La prime est versée en deux quote-part, une première fois pour moitié au terme des 6 premiers mois d'application de l'avenant à durée déterminée puis une seconde fois pour moitié au terme des 12 mois.

Toutefois, pour donner lieu à versement, la condition suivante est requise :

Le versement de la prime destinée à encourager la présence effective du collaborateur au sein de l'équipe est conditionnée à sa présence et à son travail effectif pendant la période d'application de l'avenant. Les absences injustifiées, absences maladie - même indemnisées- auront donc pour effet la suppression de cette prime, à l'exception des absences considérées comme du temps de travail effectif (par exemple : accidents de travail, maladie professionnelle, congés payés). A titre dérogatoire, l'hospitalisation justifiée ne constitue pas un motif de suppression de la prime.

Un bilan de la présence du collaborateur est effectué à chaque échéance, tous les six mois, avant déclenchement du versement de la quote-part semestrielle. La quote-part est versée si le salarié a été présent sur les six mois (ou absent dans les cas d'absences visées plus haut qui n'entraînent pas suppression de la prime).

En cas de paiement, la prime apparaîtra distinctement sur le bulletin de salaire.

Ces 2 avantages (A et B) sont rappelés dans l'avenant au contrat de travail.

\*(la prime est calculée sur treize mois).

## **2 - Retraite Progressive (RP) – Salariés âgés de 60 ans et plus – passage à 80%**

La Direction et les partenaires sociaux feront la promotion du dispositif légal de Retraite Progressive prévu aux articles L 351-15, L 351-16 du Code de la Sécurité sociale. La Direction soutiendra le dispositif auprès des salariés volontaires en leur fournissant conseils et accompagnement.

Les salariés de statut Cadre en convention de forfait jour sont exclus de ce dispositif de RP, en application des dispositions CNAV (circulaire CNAV 2017/43 du 27/12/2017). Ils peuvent en revanche accéder au dispositif d'entreprise visé plus haut dès 57 ans.

PB DT  
MT FB<sup>3</sup>

A date, le dispositif de RP permet aux salariés de percevoir, à partir de 60 ans, une fraction de leur pension de retraite tout en poursuivant une activité à temps partiel.

Les salariés volontaires doivent justifier d'une durée d'assurance au moins égale à 150 trimestres validés, tous régimes de retraite obligatoires confondus.

Pour accéder au dispositif de RP, les collaborateurs fournissent à la Direction l'accord de leurs caisses de retraite CNAV et ARRCO.

En l'état de la législation, il est rappelé que la poursuite de son travail à temps partiel permettra aux collaborateurs volontaires de **continuer à accumuler des droits (ils continuent de cotiser et de valider des trimestres) pour leur retraite** de base et complémentaire.

- Le passage au temps partiel est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique et du responsable ressources humaines qui apprécieront la demande en fonction de l'activité et de la productivité du site, de sa compatibilité avec les nécessités du service aux clients et avec l'organisation du site.
- En cas de demandes multiples sur site ou au sein d'un service, des critères sont fixés en fin d'accord pour départager les candidatures.

La réponse de la Direction est apportée sous un délai maximal d'un mois.

Les salariés âgés éligibles qui souhaiteront réduire leur temps de travail concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel à 80 % de leur temps plein, avec l'accord de la Direction. Les salariés à temps plein sur 4 jours sont potentiellement concernés aux conditions fixées par l'accord.

L'avenant au contrat de travail est conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable tous les ans par accord express entre les parties.

La réduction volontaire du temps de travail (réduction de 20%) prendra la forme d'une (1) journée de travail ou éventuellement de deux (2) demi-journées de travail en moins sur la semaine ou sur la période d'activité. L'option des deux demi-journées est incompatible avec l'organisation d'une coupure pendant les demi-journées travaillées.

Le choix et la planification de cette journée de travail appartiennent en dernier ressort à la Direction, compte tenu de sa responsabilité en matière d'organisation. Cette planification est fixée dans l'avenant de passage à temps partiel.

**En contrepartie de cette réduction du temps de travail, la Direction prend la disposition suivante :**

#### **A) Maintien de l'assiette de cotisation retraite à taux plein**

L'entreprise continue de cotiser pour le compte des salariés éligibles sur la base d'un temps plein pour maintenir leurs futurs droits à retraite : ils bénéficieront, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, du maintien d'une assiette de cotisations patronales et salariales à taux plein, à hauteur de la rémunération mensuelle antérieure.

Par rémunération mensuelle, il convient d'entendre la rémunération mensuelle brute de base (hors éléments exceptionnels ou variables) y compris la prime d'ancienneté

PB DS 4  
MT FB

constituée des gains et rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du dernier mois civil travaillé à temps plein.

Les rémunérations variables, primes exceptionnelles, primes d'objectifs liées à la performance collective ou individuelle, les heures supplémentaires ou complémentaires ne sont pas prises en compte dans le maintien d'assiette.

Concrètement l'ensemble des cotisations de retraite obligatoire, patronales et salariales, sera intégralement prise en charge par l'entreprise sur la partie des 20% du temps non travaillés.

Les salariés déjà à temps partiel à la date d'application de l'accord ne sont pas visés par le maintien d'assiette des cotisations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise en charge par la société d'une partie des cotisations n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Ce maintien prévu au (A) des présentes est rappelé dans l'avenant au contrat de travail.

### **3 - Accession au dispositif de RP à la suite du dispositif d'Entreprise**

Les salariés à temps partiel qui ont accédé à partir de 57 ans au dispositif d'entreprise visés ci-dessus et qui remplissent les conditions légales peuvent bénéficier du dispositif de retraite progressive (et du déblocage anticipé d'une fraction de leur pension de retraite) dans les conditions visées au présent accord et à celles fixées par la loi.

### **4- Départ volontaire à la retraite (Article L1237-9 et suivants du Code du Travail)**

Afin de favoriser un éventuel départ à la retraite sans préjudice financier, la Direction prend les mesures suivantes :

#### **a) Indemnité de départ à la retraite (départ volontaire)**

L'indemnité prévue par les accords d'entreprise est versée comme suit pour les salariés qui bénéficient du temps partiel Seniors tel que prévu par les présentes dispositions : il n'est pas tenu compte du dernier salaire à temps partiel. L'indemnité est calculée en se référant exclusivement au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué de travailler à temps plein.

*Base de calcul du salaire, assiette de calcul de l'indemnité :*

- *Salaire de base à temps partiel / 80 x 100*

#### **b) Part variable (départ volontaire à la retraite)**

Pour encourager également un départ à la retraite sans préjudice, il est rappelé que les salariés éligibles à la part variable bénéficieront du paiement prorata temporis de

PB DS<sup>5</sup>  
MT FB

leur part variable (en cas de départ en cours d'année) s'ils ont travaillé de manière effective au moins six mois pleins durant l'exercice budgétaire.

Les critères d'atteinte de la part variable, tels que définis notamment sur la feuille d'objectifs, ainsi que le caractère aléatoire et conditionnel de cette prime demeurent inchangés. Le paiement de cette part variable intervient à l'échéance habituelle prévue par les dispositions internes.

## **5 - Dispositions générales applicables aux deux dispositifs (Entreprise et RP)**

### **A - Mobilité à l'initiative de l'entreprise**

Sauf motif disciplinaire particulièrement grave, les présentes dispositions interdisent de muter le collaborateur pendant la durée d'application de l'avenant temporaire de passage à temps partiel. Le détachement est lui aussi en principe interdit. Ces dispositions n'interdisent pas toutefois un changement d'établissement dans le cadre d'un rapprochement de domicile ou d'une mobilité volontaire.

### **B - Perte du marché de prestations de service (transfert à un autre prestataire de service ou retour à l'auto gestion)**

La perte du marché de prestations de services constitue une clause résolutoire qui met fin de manière anticipée à l'avenant de passage à temps partiel dans le cas du dispositif d'entreprise : le collaborateur reprend son temps de travail initial (retour au temps plein) avant le transfert du marché au successeur. La fiche de transmission au successeur fait apparaître le retour au temps plein.

Cette disposition est indiquée dans l'avenant de passage à temps partiel.

## **6 - Critères de départage entre plusieurs salariés Seniors d'un même site ou d'un même service**

En cas de demandes simultanées de passage à 80% de son temps de travail antérieur, la hiérarchie effectue -avec la DRH- un départage selon les règles suivantes au bénéfice du salarié qui cumule le plus de points d'éligibilité :

### **a. Ancienneté de service dans le groupe, reprise comprise**

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| - De 0 à <10 ans :   | 1 point d'éligibilité  |
| - De 10 à < 20 ans : | 2 points d'éligibilité |
| - De 20 à < 30 ans   | 3 points d'éligibilité |
| - 30 ans et Plus :   | 4 points d'éligibilité |

- b. Handicap :** tout salarié ayant fourni à l'Entreprise une déclaration de prise en charge par la CDAPH - Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (ex. Cotorep).

PB DS  
MT FB 6

Cette disposition vise également les salariés pour lesquels un poste de travail a été aménagé suite à l'avis de la médecine du travail.

- Majoration de 5 points d'éligibilité

### **c. Age**

En cas d'impossibilité de départager les demandeurs sur la base des deux premiers critères, le salarié le plus âgé sera prioritaire.

## **7 - Cumul emploi retraite : la reprise de l'activité après liquidation de la retraite**

Les départs à la retraite privent l'entreprise des savoirs et savoir-faire prouvés par l'expérience lorsque celle-ci ne s'est pas organisée pour qu'ils soient transférés.

A titre informatif, il est donc rappelé ici que l'ancien collaborateur peut ensuite, même s'il a liquidé la totalité de sa retraite, reprendre une activité professionnelle tout en continuant à percevoir ses pensions et ainsi transmettre ses savoirs et ses compétences aux plus jeunes.

La législation actuelle prévoit que l'ex-collaborateur puisse reprendre son activité sans délai de carence chez son ancien employeur, avec l'accord express de celui-ci, sous réserve de respecter les dispositions prévues par les circulaires de la CNAV (contrat de travail rompu à la date de la liquidation de la pension, liquidation de la totalité des régimes de retraites de base et complémentaires, bénéfice d'une pension de retraite à taux plein).

L'entreprise apportera une réponse sous un délai d'un mois dans le cas où elle serait sollicitée pour une reprise d'activité par un ancien collaborateur.

## **8- Bilan santé (salariés de 55 ans et plus)**

Il est rappelé l'accès au bilan santé prévu à l'article L 321-3 du code de la sécurité sociale qui permet aux salariés de 55 ans et plus de bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour se rendre et suivre au plus tous les 5 ans et sur convocation de la CPAM un bilan de santé. Il est renvoyé au pacte de responsabilité Branche pour les autres dispositions concernant les Seniors.

## **9 - Communication sur les dispositifs de temps partiel seniors et sur la retraite**

L'Entreprise mettra en place des cellules d'information sur les deux dispositifs principaux et sur la retraite à la suite de la mise en place de l'accord, avec une large communication autour de ceux-ci, auprès des établissements, des Directions et des Sièges.

## **10 – Suivi Entreprise**

L'Entreprise sera vigilante sur la charge de travail des collègues du collaborateur Seniors passé à temps partiel et aux éventuels transferts de charge de travail. Ce point fera l'objet d'un examen en commission de suivi.

PB DT  
MT PB<sup>7</sup>

## **11 - Suivi et bilan de l'accord**

Le suivi et l'évaluation de l'accord s'effectue chaque année dans le cadre d'une commission de suivi sous la forme d'une présentation globale d'indicateurs (nombre de salariés Seniors passés à temps partiel dans le cadre des dispositifs, nombre de primes versées, charge de travail sur l'établissement concerné, etc).

Des demandes exceptionnelles de résolutions anticipées de l'avenant (par exemple, en cas de diminution importante des ressources du ménage, etc) pourront être soumises dans le cadre de la commission.

Deux représentants par organisations syndicales représentatives participent à cette commission.

Pour la première année d'application de l'accord, la commission se réunit pour la première fois 6 mois après son entrée en vigueur puis ensuite une fois tous les ans.

## **11 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L2261-7 et suivants du code du travail.

L'évolution des textes législatifs ou conventionnels sur la pénibilité, la concrétisation législative des facteurs de pénibilité (comme critère de départage à intégrer dans le présent accord), le résultat des discussions en commission de suivi constituent, entre autres motifs, une raison pour engager une négociation de révision par voie d'avenant à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent accord concerne les salariés âgés de 57 ans et plus, sauf dispositions particulières auquel le texte renvoie. Les éventuelles réformes législatives postérieures à la conclusion du présent accord, liées aux conditions d'accession à la retraite et à la retraite progressive, se substitueront de plein droit aux dispositions rappelées ci-dessus.

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

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la

PB DT 8  
MT FB