

MEMO

Nom du service ou du département

De la part de : Sylvie KROUTINSKY

E-mail : sylvie.kroutinsky@elior.fr

Réf. :

Date : 12 juillet 2018

Objet : NAO 2018/2019 - Mesures unilatérales Employés

A / To : Responsables de restaurant Elior entreprises

Cc : Responsables de Secteur/Directeurs Régionaux/Responsables de Service Siège et filière RH

Mesdames, Messieurs,

Les Négociations Annuelles Obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée menées entre la Direction de l'Entreprise et les partenaires sociaux en juin 2018 n'ont pas permis d'aboutir à un accord.

En conséquence, vous trouverez ci-dessous les mesures salariales Employés 2018/2019 qui seront mises en place de manière unilatérale par l'Entreprise :

Révision générale des salaires

Augmentation Générale pour les salariés de statut Employé de **1,1%** rétroactif au 1^{er} juin 2018.

Sont exclus de ces dispositions, les salariés de statut Employé embauchés depuis le 1^{er} septembre 2017 et ceux ayant bénéficié d'une revalorisation de salaire individuelle depuis les 12 derniers mois supérieure ou égale à 1,1% (hors revalorisation SMIC, grille SNRC ou intégration de prime).

Extension de la prime de cooptation

A compter du 1^{er} septembre 2018, La Direction généralise le versement d'une prime de cooptation de 500 € brut à tout collaborateur ayant permis l'embauche (période d'essai validée) d'un cuisinier, second de cuisine, chef de cuisine et chef gérant ou d'un directeur de restaurant. Le montant de la prime est portée à 600 € brut si la candidature validée est de sexe féminin.

Monétisation des jours placés dans le CET

Pour les salariés de statut Employé, la monétisation d'une partie des jours placés dans le CET est possible dans les limites de temps et conditions suivantes :

Les salariés de statut Employé titulaire d'un Compte Epargne Temps dont le solde est d'au moins 10 jours pourront, s'ils en font la demande écrite au DRH de la Division, demander la monétisation d'un maximum de 10 jours épargnés dans le Compte Epargne Temps.

Une enveloppe de 2400 jours (tous statuts) est dédiée à cette mesure. Les demandes seront traitées jusqu'à épuisement de cette enveloppe.

Cette possibilité de monétisation est à durée déterminée, elle débutera le 9 juillet 2018 et prendra fin le 30 novembre 2018.

Mesures catégorielles

En cohérence avec sa stratégie, les mesures catégorielles suivantes sont destinées à accompagner la politique générale de l'entreprise.

Mesure en faveur des séniors

Les salariés âgés de plus de 60 ans au 31/05/2019 bénéficieront d'un jour de congé payé supplémentaire pour la période du 01/06/2019 au 31/05/2020.

Mesure en faveur des salariés en situation de handicap

Fort des résultats de cette mesure depuis les NAO 2016, la Direction reconduit pour une année supplémentaire, la mesure à destination des salariés en situation de handicap sous la forme d'un jour de congé payé supplémentaire. Pour en bénéficier, le salarié devra faire partie des effectifs au 31 décembre 2018 et ne devra pas avoir eu plus de 6 mois d'absence cumulée (tout type d'absence) sur l'année civile 2018.

Les salariés concernés par cette mesure sont :

- les salariés reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que cette invalidité réduise des 2/3 au moins leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Pour les salariés répondant aux critères ci-dessus, le droit à ce congé sera acquis au 01/01/2019 et devra être pris avant le 31/12/2019.

A l'exception des dispositions sur la monétisation du CET, les autres dispositions sont valables pour l'exercice 2018/2019 et prendront fin au 30 septembre 2019.

Elles ne peuvent se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ou arrêtée lors d'une reprise de personnel ayant le même objet, actuellement en vigueur ou à venir.