

A l'attention de Philippe GUILLEMOT – Directeur Général d'ELIOR Groupe

Objet :

3 sujets capitaux qui devraient améliorer la vie de milliers de collaborateurs d'ELIOR

- 1- Subrogation
- 2- Coronavirus et activité partielle - rémunération
- 3- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Monsieur le Directeur Général d'ELIOR Groupe,

⇒ **1^{er} sujet : Subrogation :**

Notre Organisation Syndicale SUD ELIOR Entreprises soucieuse d'améliorer la vie des collaborateurs du Groupe ELIOR, demandons d'engager au plus vite un dispositif qui permettrait la mise en place de la Subrogation dans un premier temps au sein d'ELIOR Entreprises (pour test) pour l'étendre ensuite au niveau de l'ensemble de la restauration collective.

Non seulement cela améliorerait la vie de milliers de salariés au sein du Groupe, mais cela aurait l'avantage d'améliorer également la compétitivité en termes de politique sociale, face à nos concurrents au travers d'une réaction qui fait face à une crise sanitaire que la France traverse comme la plupart des pays. C'est déjà particulièrement difficile en temps normal pour les salariés afin de faire face aux dépenses quotidiennes, que nous devons nous adapter à cette situation totalement inédite.

L'accord conclu en date du 28 avril 1999, qui fait état d'un régime de prévoyance collectif et d'une avance automatique concernant les indemnités journalières complémentaires à percevoir doit être revu, car les fluctuations financières subies par les collaborateurs en arrêt de travail pour maladie etc, ne correspondent plus aux attentes des collaborateurs, c'est pourquoi, nous vous demandons la mise en place de la subrogation très rapidement.

Le Groupe ELIOR en mettant en place la subrogation pourrait garantir le salaire des collaborateurs comme s'ils percevaient au cours de la période d'arrêt de travail une indemnisation au titre des régimes de la Sécurité Sociale et de Prévoyance. C'est le Groupe ELIOR (Voir filiale) qui obtiendrait directement, en lieu et place du collaborateurs, les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) qui lui sont dues par la CPAM pour la période de l'arrêt.

⇒ **2^{ème} sujet : Coronavirus et activité partielle - rémunération :**

La Ministre du Travail a annoncé, le vendredi 13 mars 2020, de nouvelles mesures pour renforcer le recours à l'activité partielle, notamment le remboursement total de l'indemnité versée par l'employeur. L'activité partielle, permet aux entreprises qui sont touchées par une baisse d'activité, voir de réduire ou suspendre temporairement son activité (Code du travail, article R.5122-1) de licencier tout ou partie les collaborateurs d'ELIOR.

Nous rentrons dans un cadre de circonstances à caractère exceptionnel. Les collaborateurs d'ELIOR sont pendant une période d'activité partielle liés à ELIOR Entreprises par un contrat de travail, mais subissent une perte de salaire imputable soit :

1. A la fermeture temporaire des sites d'ELIOR Entreprises, soit d'une partie de votre établissement ;
2. A la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué au sein d'ELIOR entreprises.

⇒ **Conséquences sur les contrats de travail des collaborateurs d'ELIOR Entreprises.**

Lorsque les collaborateurs d'ELIOR Entreprises sont placés en position d'activité partielle, leur contrat de travail est suspendu (partiellement ou totalement) mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les collaborateurs ne doivent pas être sur leur lieu de travail. A cet effet, vu que le contrat de travail des collaborateurs sont suspendus, ils doivent percevoir une indemnité compensatrice versée par ELIOR Entreprises

Cette indemnité doit au minimum être égale à 70 % de la rémunération antérieure brute, ce qui correspond à environ 84 % de leur salaire net. Sur les bulletins de salaires, il devra être précisé les termes « Activité partielle » et le nombre de jours non travaillés au titre de celle-ci.

⇒ **Compensation financière pour ELIOR Entreprises.**

ELIOR Entreprises bénéficiera d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'UNEDIC dont le montant est fixé pour ELIOR Entreprises à 7,23. Toutefois, la Ministre du Travail annonçait que soit l'effectif de l'entreprise, elle serait remboursée à 100 % de l'indemnité versée à compter de lundi 16 mars 2020. Il n'y aura donc aucun reste à charge pour les employeurs.

Dans ce contexte, notre Organisation Syndicale SUD ELIOR Entreprises souhaite une prise en charge plus conséquente que celle accordée pour cette activité partielle qui est estimée actuellement à 84%. Nous vous demandons de la porter la rémunération des salariés à 95% de leur salaire net. Nous sommes ouverts à une négociation, discussion sur ce point, si vous le souhaitez.

Exemple de rémunération en complément de l'activité partielle : salaire de base pour le personnel de statut Employé

Salaires	100%	84%	95%	Différence et prise en charge ELIOR Du delta entre 84% et 95%	5% restant à ELIOR 100% - 95%
1550€	1550€	1302,00€	1472,50€	170,50€	77,50€
1600€	1600€	1344,00€	1520,00€	176,00€	80,00€
1650€	1650€	1386,00€	1567,50€	181,50€	82,50€
1700€	1700€	1428,00€	1615,00€	187,00€	85,00€
1750€	1750€	1470,00€	1662,50€	192,50€	87,50€

Bien évidemment, nous souhaitons la même chose pour le personnel de l'encadrement, pourquoi pas sous une forme de prime à discuter.

⇒ **3^{ème} sujet : Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

Comme vous le savez, ELIOR Entreprises, voir le Groupe ELIOR, peut mettre en place pour vos collaborateurs une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat par une décision unilatérale. La prime exceptionnelle versée unilatéralement n'oblige pas ELIOR à déposer votre décision auprès de la DIRECCTE.

Toutefois, si vous êtes dans l'optique d'un accord, cela pourrait porter sur les modalités d'obtention du montant de la prime, tout en sachant que pour être exonérée, la prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 30 juin 2020. Elle doit avoir été versée intégralement et définitivement au plus tard à cette date pour être éligible à l'exonération, et déclarée dans le cadre de la DSN.

Toutefois, quel que soit son montant, elle ne fait l'objet de cette exonération fiscale et sociale que dans la limite de 1000 euros. La partie de rémunération qui excède ce seuil est réintégrée dans l'assiette.

Nous sommes là encore ouverts à une négociation, discussion sur ce point, si vous le souhaitez.

Monsieur le Directeur Général d'ELIOR Groupe, en 2019, cette prime n'a pas été versé aux collaborateurs d'ELIOR, il serait donc souhaitable que cette année cela soit le cas et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, cela permettrait de valoriser le Groupe sur cet avantage versé à vos collaborateurs. Même si le montant n'est pas de 1000€ (Discussion possible).

Deuxièmement, les collaborateurs d'ELIOR seraient à même d'apprécier ce geste qui participerait au bon climat social de l'entreprise. Et en ces temps là, cela n'est pas négligeable. Pythagore disait « Qui parle sème, qui écoute récolte »

Nous espérons que notre souhait, ne reste pas qu'une simple proposition et que celui-ci se transforme en une réelle destinée.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de notre profond respect.

Pour l'équipe SUD ELIOR Entreprises
Dominique VERDUCI
DS – IDF - SUD ELIOR Entreprises