

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES SENIORS
du 15 novembre 2012

A l'issue des négociations qui ont été engagées entre FRANCE QUICK S.A.S et ses délégués syndicaux lors de plusieurs réunions qui se sont déroulées les : 11 juillet 2012, 18 septembre 2012, 04 octobre 2012, les parties se sont rapprochées pour conclure le présent accord.

Il est ainsi convenu ce qui suit entre :

La société FRANCE QUICK S A S, dont le siège social est situé 50 avenue du Président Wilson – 93214 LA PLAINE ST DENIS CEDEX, immatriculée au RCS de Bobigny sous le numéro B 950 026 914, représentée par Monsieur Romain GARNIER en sa qualité de Responsable des affaires sociales, dûment habilité aux fins des présentes,

D'une part,

Et

Pour la CFE-CGC : M. GANDEGA CARC Délégué syndical

Pour la C.F.D.T. : M. THEOBALD MARC-ANDRÉ Délégué syndical

Pour la C.G.T. : M. Délégué syndical

Pour F.O. : Mme CROISSON Roxane Déléguée syndicale

D'autre part,

Le projet d'accord a été soumis avant son adoption à la consultation des Comités d'établissement qui ont rendu un avis.

Préambule :

Le précédent accord sur l'emploi des seniors conclu le 09 novembre 2009 arrive à son terme le 09 novembre 2012. Les Parties susnommées ont donc engagé une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

A cet égard, il est rappelé que si la prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national, elle doit également correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés concernés.

Ainsi, les parties conviennent que l'objectif est de :

- s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de développer ses compétences et de les transmettre ;

T.M.A

C.G

de

de

- tenir compte des contraintes physiques d'activité pour organiser le travail au mieux des possibilités des seniors.

Tout effort à destination des seniors doit s'inscrire dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et ne doit pas conduire à déplacer les problèmes d'une classe d'âge vers une autre ou à pénaliser l'accès à l'emploi pour les jeunes.

Ceci étant rappelé, les Parties sont convenues de fixer un objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des seniors ainsi que des objectifs particuliers dans chacun des domaines suivants :

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation.

Des mesures sont également prévues en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement du tutorat ainsi qu'en matière d'amélioration des conditions de travail, de prévention des situations de pénibilité et de préparation à la retraite.

Article 1: Champ d'application

Le présent accord s'applique à la société France Quick SAS.

Article 2 : Bénéficiaires

L'objectif général de maintien dans l'emploi des seniors concerne les salariés âgés de 55 ans et plus. Les autres dispositions contenues dans l'accord peuvent concerner les salariés d'au moins 45 ans ou plus spécifiquement les salariés de 50 ans et plus.

A la date de signature du présent accord, les collaborateurs visés par le présent accord sont au nombre de: 90 salariés de 50 ans et plus dont 34 femmes et 56 hommes. Parmi ces collaborateurs, 42 ont plus de 55 ans (12 femmes et 30 hommes) et 24 ont plus de 58 ans (8 femmes et 16 hommes)

Article 3 : Domaines d'action, objectifs et autres mesures

Tout salarié doit pouvoir maintenir, faire évoluer et partager ses compétences et sa valeur professionnelle de son entrée dans l'entreprise jusqu'à sa sortie. Les partenaires sociaux conviennent de fixer les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

3.1 Objectif global chiffré de maintien dans l'emploi

A la date de signature du présent accord, les collaborateurs de 55 ans et plus sont au nombre de 42 salariés, dont 12 femmes et 30 hommes, ce qui représente 1,1 % de son effectif actuel.

La société se fixe pour objectif de maintenir dans leur emploi les seniors présents à la date de signature du présent accord, sous réserve d'un déroulement normal de leur contrat, et de disposer dans ses effectifs d'un nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans égal au minimum à 42 salariés, représentant au moins 1,1 % de ses effectifs globaux, sur la durée d'application du présent accord et au terme du présent accord.

T.M.A

C.G

Q

Pour la mesure de cet objectif, les effectifs de salariés âgés de 55 ans au moins et les effectifs globaux de la société seront appréciés à la date d'expiration du présent accord, selon le décompte prévu aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail, sous réserve des salariés mis à disposition par des entreprises extérieures qui ne seront pas pris en compte.

La société favorisera par ailleurs le recrutement de collaborateurs âgés de 50 ans et plus, compte tenu de l'objectif fixé de maintenir au minimum un nombre moyen de 42 seniors de 55 ans et plus dans l'entreprise sur la durée d'application du présent accord.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent article s'applique sous réserve d'un déroulement normal du contrat de travail. Il ne constitue pas une garantie d'emploi ou un engagement de ne pas rompre de contrats de travail.

3.2 Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise – La lutte contre les discriminations notamment dans les actions de recrutement

Le critère d'âge d'un candidat pour les recrutements comme pour les mouvements internes dans le cadre de la mobilité professionnelle est un élément qui ne peut être pris en considération, à moins que cette prise en compte soit justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour y parvenir soient appropriés et nécessaires conformément à l'article L. 1133-2 du Code du travail, ce qui peut conduire à tenir compte de l'âge au regard notamment de la préservation de la santé des salariés, pour l'affectation sur des postes nécessitant une position debout de longue durée (exemple : grill, caisse, livraison).

Une communication interne sera mise en place pour valoriser la perception de la carrière des seniors auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise et en particulier des salariés intervenant dans le processus de recrutement et de mobilité.

Les équipes RH ainsi que les opérationnels en charge des sélections et entretiens des candidats, seront sensibilisés à la valorisation des seniors dans les équipes afin de favoriser leur recrutement au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent de retenir l'objectif chiffré suivant : « former 90 % des nouveaux directeurs de restaurant au module I2M "Réussir ses recrutements" dans un délai d'un an après leur nomination », étant précisé que ce module I2M intègre la valorisation du recrutement des seniors ; l'indicateur de suivi sera « pourcentage de formation au recrutement des directeurs de restaurant ».

3.3 L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

a) Entretien individuel de deuxième partie de carrière

L'entretien de deuxième partie de carrière a pour objet de dresser avec le collaborateur un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations et souhaits d'évolution professionnelle, ses compétences, l'évolution des métiers, les perspectives d'emploi dans l'entreprise au moment où il s'apprête à entrer dans la seconde partie de sa vie professionnelle.

L'entretien sera systématiquement proposé par courrier de la Direction des ressources humaines, remis par le directeur de restaurant ou le supérieur hiérarchique pour les salariés du siège social, à tous les salariés atteignant l'âge de 50 ans et plus. Les parties signataires conviennent de retenir l'objectif chiffré suivant : « proposer à 90% des salariés atteignant l'âge de 50 ans et plus un entretien individuel de deuxième partie de carrière » ; l'indicateur de suivi sera « pourcentage de proposition d'un entretien individuel de deuxième partie de carrière ».

T.M.A

C.G

R

Un nouvel entretien individuel de deuxième partie de carrière sera proposé 3 ans après la réalisation d'un entretien de deuxième partie de carrière, ou 3 ans après la précédente sollicitation si le collaborateur n'a pas souhaité bénéficier d'un entretien individuel de deuxième partie de carrière.

Par ailleurs, les salariés de 45 ans et plus pourront demander cet entretien spécifique de « Point Carrière » à leur date anniversaire.

Cet entretien prendra la forme d'un entretien formalisé avec la Direction des Ressources Humaines. Le responsable hiérarchique direct du salarié pourra assister à l'entretien si le salarié le souhaite. Au cours de cet entretien seront évoqués les souhaits des salariés concernant d'éventuels aménagements des conditions d'emploi de poste ou d'horaires. L'entretien pourra être formalisé par un bilan d'étape écrit sur lequel seront portées les mesures à mettre en œuvre dans les dix années qui suivent : aménagement des conditions de travail, actions de formation, programmation d'un bilan de compétences... Au cours de cet entretien, et en cas de nécessité identifiée, la formation « mise à niveau des savoirs de base » sera proposée.

Un compte rendu sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines avec le supérieur hiérarchique du salarié concerné.

L'entretien individuel de deuxième partie de carrière ne se substituera en aucun cas à l'entretien annuel (ou tous les deux ans) d'évaluation des compétences dont l'objet est différent.

b) Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience

Afin de favoriser le développement professionnel de ses collaborateurs, la société entend favoriser toutes les demandes de VAE, notamment au travers de l'Ecole du Management. Les parties conviennent de l'intérêt d'encourager spécifiquement les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de bilans de compétences pour les salariés de 50 ans et plus.

Dans le respect de la réglementation, les employeurs informeront et accompagneront les salariés de 50 ans et plus qui souhaitent initier une telle démarche.

3.4 Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

La formation professionnelle apparaît comme un outil efficace pour développer l'employabilité des seniors et, à ce titre, elle contribue à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Toutefois, les parties signataires conviennent que la société est avec les salariés co-responsables du maintien et du développement des compétences, à travers le plan de formation d'une part et le DIF d'autre part. Les demandes de DIF émises par les salariés âgés de 50 ans et plus seront étudiées par le Responsable formation de l'entreprise.

C'est pourquoi, la Direction des Ressources Humaines veillera à ce que les salariés âgés de 50 ans et plus puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 50 ans. Dans le bilan du plan de formation de l'année écoulée cet indicateur sera noté.

Le contrat de professionnalisation doit être un dispositif prioritaire pour la réinsertion des seniors sans qualification et privés d'emploi.

Les salariés âgés de 50 ans et plus, qui travaillent en restaurant et n'en ont pas encore bénéficié, bénéficieront d'une formation aux gestes et postures, sur le plan de formation, dans un délai d'un an après leur cinquantième anniversaire ou sur la durée du présent

T.M.A

C.G

OR

accord. Les parties signataires conviennent de retenir l'objectif chiffré suivant : « proposer à 80% des salariés atteignant l'âge de 50 ans et plus travaillant restaurant une formation aux gestes et postures » ; l'indicateur de suivi sera « pourcentage de proposition d'une formation gestes et postures ».

3.5 La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat – Mettre en valeur l'expérience des seniors

Pour promouvoir la transmission des savoirs et des compétences entre générations, les parties conviennent de l'intérêt de mettre en œuvre des actions de tutorat spécifiquement réalisées par les salariés de 50 ans et plus.

Par tutorat, il convient d'entendre le fait d'associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché pendant une période déterminée afin de faciliter son intégration au sein de son site d'affectation et au sein de l'entreprise. Plus précisément, le rôle du tuteur est notamment d'accompagner dans ses fonctions le salarié qui lui est confié, d'être à son écoute, et d'être un relais vers la hiérarchie ou le salarié accompagné.

Ces actions doivent répondre à plusieurs finalités et notamment :

- valorisation de l'expérience professionnelle des collaborateurs seniors ;
- organisation du partage des savoirs et bonnes pratiques au sein de l'entreprise.

Le tutorat doit reposer sur le volontariat, le choix des tuteurs appartenant toutefois à l'employeur sur la base de la légitimité professionnelle et l'expérience du salarié.

Afin de permettre au tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des collaborateurs concernés et de valoriser l'exercice du tutorat au sein de l'entreprise, un dispositif de reconnaissance de cette mission sera mis en œuvre :

- la mission du tuteur sera valorisée dans l'organisation et la charge de travail ;
- une formation de tuteur sera assurée par I2M ;
- une information auprès de l'ensemble des collaborateurs sera faite au sein de chaque établissement et dans chaque service concerné.

Ces missions ne seront pas à confondre avec les tuteurs prévus par les textes dans le cadre des contrats de professionnalisation.

L'objectif de l'entreprise est de garantir à tous les collaborateurs concernés par le présent accord à la date de signature de celui-ci de pouvoir continuer leur carrière et leur évolution dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs et, par ailleurs, de renforcer les recrutements des collaborateurs de 50 ans et plus, comme indiqué au point 3.1.

3.6 L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

La volonté des Parties est notamment d'accompagner et d'aménager les fins de carrière. L'objectif des parties est plus particulièrement de garantir aux salariés de 55 ans et plus des conditions de travail à même de leur permettre une évolution et une continuité d'activité jusqu'à leur fin de carrière.

a) Amélioration des conditions de travail

- ✓ Aménagement des conditions de travail pour les seniors à compter de 50 ans

Bénéficiaires

T.M.A

C.G.

OR

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- être âgé de 50 ans et plus
- et
- avoir une ancienneté dans l'entreprise de plus de 15 ans, ou de plus de 20 ans dans la branche
- ou
- avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20%, ou d'une maladie non professionnelle ayant entraîné une invalidité de 20% reconnue par la CRAM.

Horaires de nuit

Pour les salariés concernés, et qui en font la demande, il peut être prévu, en fonction des capacités économiques et organisationnelles du restaurant, au choix de l'employeur l'aménagement de leur temps de travail selon les modalités suivantes :

- Un retour progressif aux heures de travail de jour,
- Une diminution des heures de travail de nuit.

Les modalités de mise en œuvre du retour au travail de jour pour les salariés seniors feront l'objet d'une consultation préalable des délégués du personnel de l'établissement. L'employeur devra répondre dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande écrite.

- ✓ Aménagement de la durée du travail pour les seniors de 55 ans et plus

Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- être âgé de 55 ans et plus
- et
- avoir une ancienneté dans l'entreprise de plus de 15 ans, ou de plus de 20 ans dans la branche
- ou
- avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20%, ou d'une maladie non professionnelle ayant entraîné une invalidité de 20% reconnue par la CRAM.

Aménagement de l'organisation du travail

Pour les salariés concernés, qui en font la demande, et qui travaillent dans les restaurants au grill, en salle ou en caisse, un aménagement spécifique de leur temps de travail pourra être mis en œuvre avec le directeur.

Une organisation de travail spécifique, par exemple, cinq jours de travail, deux jours de repos ou une organisation permettant de limiter les ruptures de rythme trop fréquentes, sera étudiée.

Au niveau de chaque restaurant, le directeur et les délégués du personnel travailleront sur l'organisation journalière du temps de travail des personnes concernées en intégrant une période de pause supplémentaire à celles prévues par les dispositions tant du code du travail que de la convention collective. Cette pause supplémentaire rémunérée sera de 15 minutes après chaque rush (midi et soir). Lors de cette pause une boisson chaude ou froide sera proposée au salarié.

T.M.A.

C.E.

de

Pour les collaborateurs ne travaillant pas dans les restaurants, et répondant aux critères ci-dessus, lors de leur entretien annuel avec leur responsable hiérarchique, un point particulier sera réalisé sur leurs conditions de travail afin, éventuellement, d'aménager leur organisation en tenant compte des impératifs de leur service et de l'entreprise.

b) Suivi médical

La société communiquera aux médecins du travail les dispositions du présent accord afin de mettre en œuvre un suivi médical particulier pour les salariés seniors qui exercent les métiers opérationnels nécessitant des stations debout prolongées.

Ce suivi médical particulier fera l'objet d'un chapitre spécifique du rapport d'activité annuel établi par le médecin du travail dans le cadre des articles D.4624-42 et suivants du Code du travail présenté au CHSCT.

Dans ce cadre, il sera recherché les possibilités d'aménagement de leurs postes de travail tout en respectant les impératifs économiques des restaurants et l'organisation des temps de travail des autres collaborateurs.

3.7 La préparation de la retraite

Tout salarié senior de 55 ans et plus, et qui le souhaite, pourra bénéficier d'un « bilan retraite » auprès de la Direction des ressources humaines.

Il s'agit pour l'entreprise d'accompagner le salarié au cours des démarches administratives qui précèdent le départ à la retraite lui permettant, notamment, de connaître les ressources dont il disposera durant sa retraite.

Article 4 : Indemnité de départ en retraite

En substitution aux montants de l'indemnité de départ en retraite indiqués au premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 28 de la convention collective nationale de la restauration rapide, l'indemnité de départ en retraite sera calculée de la façon suivante selon l'ancienneté dans l'entreprise du salarié :

- A compter de 5 ans révolus : 2 mois
- Après 10 ans d'ancienneté : 3 mois
- Après 15 ans d'ancienneté : 4 mois
- Après 30 ans d'ancienneté : 5 mois.

Article 5 : Modalités de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de la création d'une commission de suivi du présent accord composée d'un représentant par organisation syndicale signataire, et de quatre représentants de la direction au plus. La commission de suivi se réunira une fois par semestre et sera chargée de suivre la mise en œuvre des dispositions du présent accord et plus particulièrement de la réalisation de l'objectif global de maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus ainsi que des objectifs fixés dans les domaines d'action retenus au cours de la période écoulée.

Un bilan d'application de l'accord après une année d'application sera présenté aux signataires du présent accord au sein de la commission de suivi ainsi qu'aux instances représentatives du personnel (Comité Central d'Entreprise et CHSCT).

Ce bilan présentera l'évolution du taux d'emploi des seniors ainsi que le nombre de bénéficiaires des dispositifs prévus à l'article 3 du présent accord. Il comportera

T.M.A. C.G.

of

également une analyse qualitative des autres mesures présentées dans l'accord et notamment les entretiens de deuxième partie de carrière.

Article 6 : Information du personnel

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux prévus pour la communication avec le personnel.

Une note d'information précisant les dispositions du présent accord sera envoyée aux directeurs de restaurants afin qu'ils communiquent, pour application, les dispositions du présent accord aux managers, équipiers experts et employé(e) administratif(ve) de leur restaurant.

Une communication interne spécifique sera mise en place pour valoriser la perception de la carrière des seniors auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 7 : Clause de rendez vous

Les parties signataires conviennent de se revoir pour analyser et négocier l'éventuelle incidence de la mise en place du contrat de génération, issu de la négociation nationale interprofessionnelle engagée le 21 septembre 2012 et de la loi subséquente envisagée, lors de réunions qui se tiendront :

- 19 Mars 2013 à 10h00 ;
- 25 Avril 2013 à 10h00 ;
- 16 Mai 2013 à 10h00.

Article 8 : Dispositions finales

Article 8.1 - Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à partir du novembre 2012.

Article 8.2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il est expressément convenu entre les parties, conformément aux dispositions légales, que le présent accord cessera de produire tout effet à l'arrivée de son terme.

Article 8.3 - Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé par tout ou partie de ses signataires.

Toute partie signataire ou ayant adhéré ultérieurement, pourra demander la révision de tout ou partie du présent Accord.

La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par courrier recommandé avec accusé de réception. La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés, et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

La Direction convoquera l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les trois mois de la réception de la demande de révision.

Les dispositions de l'Accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. Celui-ci devra répondre aux conditions de validité prévues à l'article L 2261-7 du Code du travail.

T.M.A C.G

OR

R

Les dispositions de ce dernier se substitueront de plein droit aux stipulations de l'Accord qu'il modifie soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

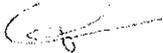
Article 8.4 – Dépôt et publicité

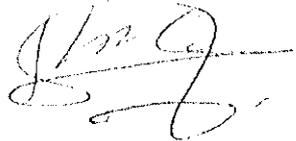
Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives au sein de la société France QUICK SAS.

Le texte de l'accord est déposé à la DIRECCTE en deux exemplaires (une version par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une seconde version sous format électronique) ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ces dépôts seront effectués à l'expiration d'un délai de 8 jours après la notification prévue aux organisations syndicales non signataires, en cas de possibilité d'exercice du droit d'opposition.

Fait à La Plaine Saint Denis, le novembre 2012

Pour FRANCE QUICK SAS 

Pour la CFE-CGC 

Pour la C.F.D.T. 

Pour la C.G.T.

Pour F.O. 