

Accord relatif aux mesures sociales applicables au sein de la société
Atos France, Atos Worldgrid et Edifixio

Les sociétés **Atos France**, Atos Worldgrid et Edifixio représentée(s) par Madame Sylvie VERSTRAETEN,
en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines dûment habilité(e) aux fins des présentes,

Ci-après dénommées, la société,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives, à savoir :

- La Fédération F3C CFDT représentée par BENOIT NAEGEL
-
- La CFE-CGC représentée par Philippe TALON
-
- Le syndicat CGT représenté par Pascal RIPAUD
-
- Force Ouvrière « FO » représentée par _____

D'autre part,

Ci-après collectivement dénommées « les Parties »

SOMMAIRE

PREAMBULE 3	
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2. OBJET	4
ARTICLE 3. PERIODE D'ESSAI.....	5
ARTICLE 4. RUPTURE DU CONTRAT	6
4.1 – Durée de préavis.....	6
4.2 Indemnité compensatrice de préavis	6
ARTICLE 5. INDEMNITES DE LICENCIEMENT.....	8
5.1 – Salariés non-cadres (catégorie ETAM et agents de maîtrise).....	8
5.2 – Salariés cadres	8
5.3 – Base de calcul	9
ARTICLE 6. RETRAITE	9
6.1 – Départ volontaire en retraite.....	9
6.2 – Mise à la retraite.....	10
ARTICLE 7 PRIME VACANCES	11
ARTICLE 8. DISPOSITIONS DIVERSES.....	12
8.1 – Transformation du 13ème mois en congés ou 1/13ème de la rémunération	12
8.1.2– Pour les salariés qui disposent d'un 13ème mois	12
8.1.3– Pour les salariés qui sont rémunérés sur 12 mois.....	12
8.1.4 –Conditions préalables et modalités de la demande.....	12
8.2 – Prêts aux salariés	13
8.3 – Mobilité	13
ARTICLE 9 : MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MATERNITE.....	14
9.1 – Subrogation conventionnelle de l'employeur.....	14
9.2 – Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident.....	15
9.3 – Complément de salaire en cas d'accident du travail et ou de trajet.....	15
9.4 – Complément de salaire pendant un arrêt de travail pour maternité.....	15
ARTICLE 10. DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE PATERNITE OU D'ACCUEIL D'UN ENFANT	16
ARTICLE 11. PRIME D'ANCIENNETE.....	16
ARTICLE 12. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	16
ARTICLE 13. DUREE DE L'ACCORD	16
ARTICLE 14. REVISION.....	17
ARTICLE 15. DENONCIATION DE L'ACCORD	17
ARTICLE 16. FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE	17

PREAMBULE

Le présent accord d'harmonisation portant sur l'application de diverses mesures sociales sur le périmètre Atos France, Atos Worldgrid résulte des négociations mises en œuvre pour faire suite aux conséquences du projet dénommé « Matisse » portant sur une simplification de l'organisation juridique et sociale des sociétés du « Country Cluster France ». Ces négociations portent ainsi sur les accords d'entreprise en vigueur dans les sociétés concernées par les opérations de fusion ou de transmission universelle du patrimoine.

Pour rappel le projet « Matisse » qui a fait l'objet d'une information et consultation du CSEC et des CSEE de l'UES Atos France ainsi que du CSE de la société Imakumo entre le 6 avril et le 7 juillet 2021, s'est traduit dans un premier temps par une opération de fusion simplifiée de la société Atos Infogérance au sein de la société Atos France au 1 novembre 2021 puis dans un second temps par une transmission universelle du patrimoine des sociétés Atos Consulting, Atos Management France, FastConnect et Imakumo au sein de la société Atos France le 30 juin 2022.

Ces opérations juridiques ont eu pour effet la remise en cause automatique des accords statutaires en vigueur dans les sociétés Atos Infogérance, Atos Management France et Atos Consulting comme le prévoient les dispositions de l'article L 2261-14-1 du code du travail. En application dudit article un délai maximum de 15 mois s'est ouvert à la date de réalisation de chacune des opérations juridiques pendant lequel les dispositions des accords remis en cause continuent de s'appliquer.

Des négociations se sont engagées en vue d'aboutir à la signature d'un accord de substitution en vue d'harmoniser les dispositions pour lesquelles des différences ont été constatées entre les différents accords statutaires concernés.

Les dispositions relatives au travail atypique font l'objet d'un accord distinct (travail posté, travail de nuit, travaux exceptionnels du dimanche, Samedi et jours fériés, couvertures étendues et astreintes) ainsi que celles relatives au temps de travail et aux congés payés (accords du 22 avril 2016)

D'autre part, il est rappelé que les dispositions ci-après ne sauraient se cumuler avec celles des conventions collectives de branche applicables qui auraient le même objet. Dans ce cas, les dispositions les plus favorables pour le salarié seront appliquées.

Dans ce cadre, les parties qui se sont réunies les 9 et 30 mars 2022, 5 avril 2022, 25 mai 2022, 10 et 26 octobre 2022, 15 et 30 novembre 2022, 17 et 24 janvier 2023, 14 février 2023 et 6 mars 2023 ont abouti

à la signature du présent accord. A l'issue des discussions, il a été décidé d'étendre l'application du présent accord au périmètre de la société EDIFIXIO.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux sociétés Atos France, Atos Worldgrid et Edifixio.

Participent à cette négociation les seules Organisations Syndicales Représentatives sur le champ d'application de l'accord défini ci-dessus.

ARTICLE 2. OBJET

Le présent accord se substitue aux accords statutaires suivants :

- accord statutaire de l'UES Intégration de 2007 et ses avenants,
- accord statutaire Atos Consulting du 24 mars 2015 et son avenant,
- Accord statutaire Atos Management France du 28 mai 2013 France,
- Accord statutaire Atos Infogérance du 1^{er} mars 2006 et ses avenants.

Les dispositions des précédents accords statutaires qui ne font pas l'objet d'un article dans le cadre du présent accord sont traités soit par un autre accord visant le thème concerné, soit par une charte, voire le cas échéant par une note de service.

A titre d'illustration, l'intégralité des dispositions liées aux congés dans l'accord statutaire Intégration est remplacée par les dispositions prévues à l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 22 avril 2016.

Les salariés qui bénéficient de mesures spécifiques nées de précédents accords collectifs tels que les accords d'harmonisations liées aux reprises de personnels sont identifiés dans des collèges fermés qui perdurent, dès lors que ceux-ci sont plus favorables que les accords en vigueur dans les sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Ces collèges sont identifiés en annexe 1 du présent accord. En conséquence, l'entrée en vigueur du présent accord ne modifie pas les droits des salariés concernés.

ARTICLE 3. PERIODE D'ESSAI

Conformément à la convention collective de branche, la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la proposition d'embauche ou le contrat de travail.

- du coefficient 230 au coefficient 355 inclus de la grille de classification des emplois ETAM (techniciens), la période d'essai est de deux (2) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de deux (2) mois maximum;
- du coefficient 400 au coefficient 500 inclus de la grille de classification des emplois ETAM (agent de maîtrise), la période d'essai est de trois (3) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de trois (3) mois maximum;
- du coefficient 95 au coefficient 270 de la grille de classification des emplois ingénieurs et cadres, la période d'essai est de quatre (4) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de quatre (4) mois maximum.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel et doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié. Au cours de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant les délais de prévenance. La durée du préavis (délai de prévenance) pendant la période d'essai sera de :

Temps de présence dans l'entreprise	Initiative employeur	Initiative du salarié
Inférieur à 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et jusqu'à 1 mois	48 heures	24 heures
1 mois	2 semaines	24 heures
2 mois	2 semaines	48 heures
3 mois	1 mois	48 heures
4 mois	1 mois	48 heures
5 mois	5 semaines	48 heures
6 mois	6 semaines	48 heures
7 mois	7 semaines	48 heures
8 mois	8 semaines	48 heures

Le contrat de travail pourra prévoir une durée de période d'essai inférieure aux durées maximales obligatoires.

ARTICLE 4. RUPTURE DU CONTRAT

4.1 – Durée de préavis

La rupture du contrat résultant d'un licenciement ou d'une démission implique de part et d'autre le respect d'un préavis sauf dans les cas suivants : licenciement pour faute grave ou lourde, licenciement résultant d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude définitive que l'origine soit professionnelle ou non. La durée du préavis varie selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle du salarié.

Les durées s'appliquent en cas de licenciement ou de démission.

Ancienneté	ETAM:	Agents de maîtrise : coefficient 400/450/500 :	Ingénieurs et cadres :
Moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois	2 mois	3 mois
Plus de 2 ans d'ancienneté	2 mois		

Une durée supérieure ou inférieure de préavis pourra être convenue entre les parties.

Incidence de la maladie et des congés :

Il est rappelé par les signataires que la prise de congés payés suspend le préavis et reporte d'autant la date de cessation du contrat.

En revanche, la maladie n'a pas pour effet de reporter le point de départ du préavis ou la date de cessation de contrat.

Heures pour recherche d'emploi :

Pendant la période du préavis exécuté, s'appliquent les dispositions de l'article 4.3 de l'avenant 46 du 16 juillet 2021 à la convention collective nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

4.2 Indemnité compensatrice de préavis

Conformément à la convention collective de branche, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord écrit entre les deux parties.

Cette indemnité comprend tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de démission :

Le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées énoncées à l'article 4.1

La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.

Lorsque l'inexécution du préavis résulte d'une demande écrite du salarié et à laquelle l'employeur répond favorablement, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

En cas de licenciement :

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de préavis est due pour la période de préavis non effectuée

Tout salarié peut quitter son emploi dès l'obtention d'un nouvel emploi. Dans ce cas, la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée est due.

Pour les salariés de plus de 50 ans et ayant plus de 5 ans d'ancienneté, le préavis est porté à 4 mois pour les cadres et 3 mois pour les ETAM.

Les parties conviennent que, après 2 ans d'ancienneté et hors cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la durée d'exécution du préavis sera au maximum d'un mois. Le ou les mois restant à accomplir seront du préavis payé et non exécuté.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur pourra demander l'exécution du préavis jusqu'à concurrence de sa durée conventionnelle. L'employeur devra qualifier par écrit les circonstances exceptionnelles justifiant la demande d'exécuter le préavis.

Pendant la période de préavis exécutée, s'appliquent les dispositions de l'article 4.3 de l'avenant 46 du 16 juillet 2021 à la convention collective nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Lorsque l'employeur est à l'origine de la dispense de préavis que ce soit en cas de licenciement ou de démission (hors faute grave ou lourde ou inaptitude définitive) le salarié bénéficiera des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme de son préavis.

ARTICLE 5. INDEMNITES DE LICENCIEMENT

5.1 – Salariés non-cadres (catégorie ETAM et agents de maîtrise)

Il est attribué à tout salarié ETAM licencié (hors faute grave ou lourde), justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté, une indemnité de licenciement. Cette indemnité sera calculée sur la base suivante :

A partir de 8 mois d'ancienneté jusqu'à 2 ans	1/4 de mois (0,25) par année de présence.
A partir de 2 ans d'ancienneté acquise	1/3 de mois par année de présence

Pour les salariés âgés de 50 à 55 ans inclus l'indemnité de licenciement sera majorée de 20%. En tout état de cause, l'indemnité ne sera pas inférieure à 3 mois de rémunération pour les salariés ayant 50 ans à la date de rupture du contrat de travail, sous la condition d'une ancienneté minimale dans le groupe de 3 ans.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans l'indemnité de licenciement sera majorée de 30%.

L'indemnité ne sera pas inférieure à 6 mois de rémunération pour les salariés ayant 55 ans et plus à la date de rupture du contrat de travail, sous la condition d'une ancienneté minimale dans le groupe de 6 ans.

Le plafond de l'indemnité de licenciement (y compris les majorations) est fixé à 24 mois

5.2 – Salariés cadres

A partir de 8 mois d'ancienneté acquise jusqu'à 2 ans	1/4 de mois (0,25) par année de présence
A partir de 2 ans d'ancienneté acquise et jusqu'à 7 ans d'ancienneté acquise	1/3 de mois par année de présence
Au-delà de 7 ans	3/5 de mois pour chaque année de présence au-delà de la 7ème année venant s'ajouter aux 7/3 acquis au titre des 7 premières années.

Pour les salariés âgés de 50 à 55 ans inclus, l'indemnité de licenciement sera majorée de 20%.

En tout état de cause, l'indemnité ne sera pas inférieure à 3 mois de rémunération pour les salariés ayant 50 ans à la date de rupture du contrat de travail, sous la condition d'une ancienneté minimale dans le groupe de 3 ans

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans l'indemnité de licenciement sera majorée de 30%.

L'indemnité ne sera pas inférieure à 6 mois de rémunération pour les salariés ayant 55 ans et plus à la date de rupture du contrat de travail, sous la condition d'une ancienneté minimale dans le groupe de 6 ans.

Le plafond de l'indemnité de licenciement (y compris les majorations) est fixé à 24 mois

5.3 – Base de calcul

Le mois de rémunération s'entend comme le douzième (1/12) de la rémunération des douze (12) derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Cette rémunération inclut les primes prévues par le contrat de travail. Sont exclues les primes, gratifications, majorations pour heures supplémentaires, majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement. Le variable qui est pris en compte dans la base de calcul de l'indemnité de licenciement ne peut excéder le variable acquis au titre des 12 derniers mois précédant la rupture. Pour les salariés à temps partiel, il sera tenu compte des périodes à temps complet et à temps partiel pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 6. RETRAITE

6.1 – Départ volontaire en retraite

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite. Le préavis suivant doit être respecté :

Jusqu'à 2 ans d'ancienneté acquise	1 mois
A compter de 2 ans	2 mois

Indemnité de départ volontaire en retraite

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite. Elle est fixée de la manière suivante :

- Jusqu'à 5 ans révolus : un (1) mois ;

- au-delà : un cinquième (1/5) de mois par année d'ancienneté supplémentaire.

Le mois de rémunération s'entend comme le douzième (1/12) de la rémunération des douze (12) derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Cette rémunération inclut les primes prévues par le contrat de travail. Sont exclues les primes, gratifications, majorations pour heures supplémentaires, majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement. Le variable qui est pris en compte dans la base de calcul de l'indemnité de licenciement ne peut excéder le variable acquis au titre des 12 derniers mois précédents la rupture.

Pour les salariés à temps partiel, il sera tenu compte des périodes à temps complet et à temps partiel pour le calcul de l'indemnité de départ volontaire en retraite.

6.2 – Mise à la retraite

Entre 65 et 69 ans :

L'employeur peut interroger le salarié, âgé de 65 à 69 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite. Cette demande est adressée par écrit, trois (3) mois avant la date à laquelle il ou elle atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse doit être apportée dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur. En cas d'accord, la mise à la retraite est possible.

En cas de réponse négative, l'employeur ne peut pas procéder à la mise à la retraite. Il peut de nouveau interroger le salarié, selon la même procédure, chaque année, jusqu'à son 69^e anniversaire. Dans l'hypothèse d'une réponse positive du salarié, celui-ci percevra l'indemnité de mise à la retraite prévue.

Mise à la retraite à 70 ans :

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail en procédant à la mise à la retraite de salariés âgés de soixante-dix (70) ans ou plus. Dans ce cas, l'employeur qui souhaite mettre un salarié à la retraite doit lui notifier son intention, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de quatre (4) mois. Le contrat de travail prendra fin dans tous les cas à la fin d'un mois civil.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement à savoir :

- Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : $\frac{1}{4}$ (0.25) par année de présence
- A partir de 10 ans : 1/3 de mois par année de présence.

Dans l'hypothèse où l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche serait plus favorable, celle-ci s'appliquera.

ARTICLE 7 PRIME VACANCES

L'employeur réserve chaque année l'équivalent d'au moins 10% de la masse globale des indemnités de congés payés acquis prévues par la convention collective, au paiement d'une prime de vacances à tous les salariés de l'entreprise.

Cette prime de vacances est calculée sur la masse globale des indemnités de congés payés de l'année N et versée chaque année, en janvier de l'année suivante.

Chaque salarié présent dans les effectifs au 31 décembre de l'année N bénéficiera de cette prime. Les montants sont pondérés en tenant compte :

Des périodes de maladie, maternité et congés paternité ne donnent pas lieu à réduction de cette prime dès lors que ces absences sont rémunérées partiellement ou totalement par l'entreprise.

Toutes les absences non rémunérées donnent lieu à réduction de ladite prime. La prime de vacances des temps partiels est proratisée selon le pourcentage de l'activité.

Le versement se fait au prorata temporis du temps de travail et du temps de présence sur la période de référence.

Conformément aux dispositions de la convention de branche, Toutes primes ou gratifications versées à l'ensemble des salariés en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature, peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10% prévus au présent article et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre.

En revanche, ne peuvent se substituer au paiement de la prime de vacances :

- un treizième (13e) mois;
- une prime d'objectifs prévue par le contrat de travail

ARTICLE 8. DISPOSITIONS DIVERSES

8.1 – Transformation du 13ème mois en congés ou 1/13ème de la rémunération

8.1.2– Pour les salariés qui disposent d'un 13ème mois

Le 13^{ème} mois peut -être converti en tout ou partie en jours de congés avec l'accord de la hiérarchie. Chaque demi 13ème mois représentant 11 jours de congés la conversion peut être demandée pour 5,6 ou 11 jours. La demande doit être formulée auprès du HRBP, après validation du manager, au plus tard le 10 mai pour une conversion liée à l'acompte versé au mois de juin de l'année N et avant le 10 novembre pour une conversion liée à l'acompte du mois de décembre.

Les modalités de la demande ainsi que les conditions préalables sont définies à l'article 8.1.4.

8.1.3– Pour les salariés qui sont rémunérés sur 12 mois

Les salariés ont la possibilité de convertir une partie de leur rémunération en congés supplémentaires sous réserve de l'accord de leur hiérarchie. Il sera possible de convertir jusqu'à 1/13 -ème de leur rémunération annuelle en congés. La conversion peut être demandée pour 5,6, 11 jours sur le semestre de référence. Le prélèvement aura lieu sur les paies de juin et/ ou décembre de l'année N. Il ne sera pas possible de demander un échelonnement des prélèvements sur plusieurs mois. Les modalités de la demande ainsi que les conditions préalables sont définies à l'article .8.1.4

8.1.4 –Conditions préalables et modalités de la demande

Les jours de congés convertis au cours de du 1^{er} semestre seront à consommés avant le 31.12 de l'année N et les jours de congés convertis au cours du 2nd semestre seront à prendre avant le 31 mai N+1.

Les jours de congés sont valorisés selon la règle dite du 1/21,667^{ème}.

Afin que le manager puisse évaluer l'impact de la demande sur le fonctionnement de son périmètre d'activité, le salarié planifiera sur l'ensemble de la période de référence l'ensemble de son droit à congés.

En tout état de cause, le solde éventuel de congés payés (congés principaux, supra légaux, ancienneté) doit être impérativement pris au 31.12 de l'année N.

La hiérarchie communiquera sa réponse par écrit, motivée en cas de refus, dans les 15 jours suivant la demande.

Si le salarié estime que le refus qui lui est opposé n'est pas légitime, il pourra solliciter l'arbitrage de la Direction des Ressources Humaines.

8.2 – Prêts aux salariés

Un prêt (dispositif différent de l'acompte sur salaire auquel il ne peut se substituer) pourra être accordé au salarié rencontrant des difficultés financières ponctuelles à condition d'une ancienneté minimum d'un an et pour un montant maximal d'un mois de salaire brut de base et après instruction du dossier par la Direction des Ressources Humaines. Afin d'instruire le dossier tout en garantissant la confidentialité des informations du salarié, le service social sera associé à cette démarche.

Lors d'un rendez-vous avec le salarié, le service social prendra connaissance des difficultés financières et recherchera les solutions adéquates pour accompagner le salarié. Il appréciera par ailleurs la réalité des difficultés financière et la pertinence du prêt. L'acceptation de la demande revient à la DRH qui statuera sur la base de l'ensemble des informations dont elle dispose.

Le taux est indexé sur le taux EURIBOR constaté à la date de signature de la convention de prêt et arrondi au 10^{ème} inférieur.

Cette possibilité est subordonnée à la signature d'une reconnaissance de dette et ne peut être utilisée qu'une seule fois sur une période de 12 mois glissants. Une nouvelle demande pourra être faite à l'issue de cette période sous réserve que la dette précédente soit éteinte. En cas de départ de l'entreprise avant le remboursement total de la dette, le solde sera retenu sur le dernier bulletin de paie.

8.3 – Mobilité

La mobilité est régie par la Convention Collective de branche qui traite essentiellement de la mobilité géographique, au sens de changement de résidence des salariés.

La direction du groupe Atos a mis en place une charte de mobilité assortie de mesures d'accompagnement. Celles-ci régissent les règles de la mobilité fonctionnelle ou professionnelle, déterminant les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être transférés au sein du groupe, dans le cadre de la mobilité et complètent certaines dispositions de la convention collective de branche sur la modalité géographique.

La politique mobilité de l'UES Atos France est consultable à l'adresse suivante :[Référentiels RH Salariés GBU France - Règles de Gestion Mobilité UES Atos France - Feb2019.pdf - Tous les documents \(sharepoint.com\)](#)

Dans le cadre de sa mobilité, le salarié bénéficiera notamment d'une prime d'installation égale à 2000 euros, payée par l'unité d'accueil. Les frais de déménagement sont payés intégralement par l'unité d'accueil sur justificatifs : et fourniture d'au moins de 2 devis au nom d'ATOS. (le choix effectué par Atos et le paiement directement par Atos)

Le salarié bénéficiera également d'une aide au logement : Dans le cadre de l'Action Logement, ou des systèmes associés (à condition qu'ils rentrent dans les conditions légales en la matière), le salarié est prioritaire pour l'obtention, soit d'un logement en location (dans la limite des offres disponibles), soit d'un prêt pour l'acquisition d'un logement.

Les délais de disponibilité du salarié : A partir du moment où le salarié obtient l'accord de son unité d'accueil, son manager devra assurer la disponibilité de ce salarié dans les trois mois, maximum, et dans tous les cas, ce délai ne saurait être préjudiciable à la prise de ses nouvelles responsabilités.

ARTICLE 9 : MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MATERNITE.

Les parties signataires précisent que les compléments de salaire prévus par le régime Prévoyance visés aux articles 9.1 à 9.4 ne résultent pas du présent accord. Elles figurent à titre informatif et sont celles qui sont en vigueur dans les sociétés couvertes par l'accord collectif groupe au moment de la conclusion du présent accord.

9.1 – Subrogation conventionnelle de l'employeur

En vertu du présent accord, l'employeur versera le salaire aux conditions prévues aux articles 9.1 à 9.4 ci-dessous. A ce titre, l'employeur qui effectue une avance du montant des indemnités journalières sera subrogé par le salarié dans les droits et dans la durée qu'il détient auprès de l'organisme de Sécurité sociale. L'absence de droit auprès de la CPAM entrainera la nullité de la subrogation et la régularisation des sommes avancées. Cette mesure s'applique, dès lors que la condition d'ancienneté dans la société est acquise ; à tous les salariés dont le salaire et le complément des indemnités de sécurité sociale, est maintenu. Il sera prêté une attention particulière par la Direction des Ressources Humaines aux situations qui pourraient mener à une rupture des versements notamment à l'occasion du passage d'une situation de longue maladie à une situation d'invalidité. Dans le cas où le salarié ne souhaite pas bénéficier de l'avantage de la subrogation, il doit le notifier par courrier remis en main propre contre décharge à la Direction des Ressources Humaines. Par ailleurs, la subrogation s'applique aux temps partiels thérapeutiques ainsi qu'aux congés paternité.

9.2 – Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

En cas de maladie ou d'accident autre que du travail ou du trajet, les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans la société à la date de leur arrêt de travail, bénéficient du maintien à 100% pendant les 90 premiers jours de leur salaire mensuel global (fixe + variable) net sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale ou par tout autre organisme. Cette garantie constitue le maximum auquel le salarié aura droit pour toute périodes de 12 mois consécutifs. Au-delà de 90 jours continus, l'indemnisation sera assurée par le régime de prévoyance aux conditions souscrites auprès de l'assureur selon le régime le plus favorable entre les dispositions prévues par la convention collective de branche Syntec et celles prévues par notre accord prévoyance.

9.3 – Complément de salaire en cas d'accident du travail et ou de trajet

En cas d'incapacité de travail par suite d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle survenus au service de l'employeur, le salaire mensuel global (fixe +variable) net est maintenu intégralement pendant 90 jours., dès le premier jour de l'arrêt de travail et sans condition d'ancienneté minimale, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale ou du régime de prévoyance auquel participe l'employeur ou les responsables d'un accident ou leur assurance. Au-delà de 90 jours continus, l'indemnisation sera assurée par le régime de prévoyance aux conditions souscrites auprès de l'assureur selon le régime le plus favorable entre les dispositions prévues par la convention collective de branche Syntec et celles prévues par notre accord prévoyance.

9.4 – Complément de salaire pendant un arrêt de travail pour maternité

Les salariées (Etam ou cadres) ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans le Groupe à la date de leur arrêt de travail pour maternité bénéficieront du maintien à 100% de leur salaire mensuel global (fixe+ variable) pendant la durée du congé légal et du congé pathologique sous déduction des indemnités versées par la Sécurité Sociale.

Ce variable sera calculé sur la base des 12 derniers mois travaillés, son montant ne pourra être inférieur à 100% du nominal. Par ailleurs, les femmes enceintes bénéficieront, à compter du 3ème mois de grossesse, d'une réduction de temps de travail de 30 minutes par jour. Ces 30 minutes seront rémunérées comme temps de travail effectif.

ARTICLE 10. DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE PATERNITE OU D'ACCUEIL D'UN ENFANT

Lors de la naissance ou d'accueil d'un enfant, le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité ou d'accueil d'un enfant. Ce congé est accessible à tous les salariés en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée sous réserve de justifier d'une ancienneté de 12 mois au sein du Groupe. Selon la législation en vigueur, la durée de ce congé est de 25 jours calendaires maximum (32 jours en cas de naissances multiples) fractionnables deux fois avec une durée minimum de 5 jours. Ces jours peuvent être cumulés avec les 3 jours de congés exceptionnels accordés au père pour une naissance. Ce congé doit débiter impérativement dans les six mois qui suivent la naissance de son enfant. Le salarié bénéficie du maintien du salaire de base pendant la durée du congé de paternité et d'accueil d'un enfant.

ARTICLE 11. PRIME D'ANCIENNETE

Les salariés qui à la date de signature du présent accord bénéficiaient d'une prime d'ancienneté continueront à bénéficier des dispositions correspondantes jusqu'à ce que ladite prime atteigne le plafond prévu par cette disposition.

ARTICLE 12. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission commune à l'ensemble des sociétés auxquelles le présent accord est applicable sera créée afin de suivre l'application de l'accord. Elle sera composée de:

- deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative et 1 membre pour les organisations syndicales représentative non signataire.
- de représentants de la Direction.

Les Parties conviennent que cette commission se réunira une fois par an sur demande de l'une des organisations syndicales. La première année, une seconde réunion pourra être organisée selon des modalités identiques.

ARTICLE 13. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 15.

ARTICLE 14. REVISION

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le Code du travail. La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception avec un préavis de 3 mois et préciser les dispositions sur lesquelles porte la demande et les raisons qui la motivent.

ARTICLE 15. DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du code du travail.

La dénonciation devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception avec un préavis de 3 mois.

ARTICLE 16. FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord, une fois signé, fera l'objet d'une publicité au sein des sociétés listées en annexe. Il sera déposé de façon dématérialisée à partir d'une plateforme de téléprocédure dédiée de la Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des Solidarités, (DREETS) et un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Les formalités de dépôt seront opérées par la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Bezons, le 29 mars 2023

Pour la CFDT

BENOIT NAEGEL



Pour les/la Société(s)



Pour la CFE-CGC

Philippe TALIN



Pour la CGT

Pascal RIPAUD



Pour Force Ouvrière

SV GN PR Hi

ANNEXE 1

Collèges fermés

Les groupes fermés listés dans le tableau ci-dessous sont issus des accords collectifs compris dans le périmètre de la négociation et ne comprennent pas les collèges fermés issus d'avantages contractuels

ACCORD	DATE	POPULATION	DISPOSITIONS APPLICABLES A CE JOUR	commentaire
Accord relatif à l'harmonisation des statuts des collaborateurs de la Société Atos IT Services faisant suite à leur intégration dans la Société Atos Infogérance	26-févr-13	ex salariés Atos IT Services	Indemnité de préavis de licenciement pour les salariés cadres de + de 50 ans (cf article 5.1)	
			prime d'ancienneté (cf article 2.4)	
Accord relatif à l'adaptation des statuts des collaborateurs de la Société Arema faisant suite à leur intégration dans la Société Atos Infogérance par la mise en oeuvre d'une transmission universelle de patrimoine	01-janv-12	ex Arema	conservation congé d'ancienneté si supérieur à la syntec (cf article 1)	
			jours de congés supplémentaires (cf article 1)	
			maintien de la clause de mobilité régionale pour les salariés qui en bénéficiaient (cf article 2)	
Accord relatif à l'harmonisation des statuts des collaborateurs de la Société TPI faisant suite à leur intégration dans la Société Atos Infogérance	29-sept-15	ex TPI	préavis => application de l'art 3.1 de l'avenant n°2 de l'accord statutaire Infogérance du 29/04/08 ICL ETAM + CADRE => application accord statutaire Infogérance art 1.6.1 et 1.6.2	Pour les ex TPI les dispositions applicables sont celles d'atos infogérance et ses avenants. Sur temps de travail, il est appliqué l'accord sur le temps de travail du 22 avril 2016
avenant n°2 à l'accord statutaire du 1er mars 2006	29-avr-08	ex Thomson, Gefco et Redoute	prime d'ancienneté pour les ex Thomson (cf annexe 1) conservation congé d'ancienneté si supérieur à la syntec (cf article 1.4) pour les ex Thomson, Gefco et Redoute	
Accord statutaire pour l'UES Intégration	05-juil-07	salariés Atos Intégration	prime d'ancienneté (cf article 12)	
Accord statutaire Atos infogérance	01-mars-06	ex canal +, SGS, ADP GSI, Rhodia	congés supérieurs à 25 jours pour les ex canal +, SGS, ADP GSI, Rhodia (cf article 4.1) conservation congé d'ancienneté si supérieur à la syntec (cf article 4.2)	
		ex Axime ex SITB ex Atos Production ex Atos Business Solution ex SGS ex SEMA IT Services	prime d'ancienneté (cf annexe 2 et 3)	
		ex-SGS	Grille de raccordement Syntec-metallurgie (cf Annexe 1)	
		salariés en poste à Mulhouse.	prime de transport appliquée depuis le 1er janvier 1996 taux gelé MOINS OU EGAL A 10 KM 22,867 euros / MOIS POUR 22 JOURS TRAVAILLES 22,867 / 22 = 1,04€/jour (moyenne annuelle de référence par jour) PLUS DE 10 KM 0,121 euro / KM (PLAFONNE A 40 KM) MAXIMUM = 0,121 * 40 * 22 = 105,48 €	
Accord relatif à l'intégration des salariés de la Société Hachette Livre dans la Société Infogérance	02-déc-19	ex Hachette livre	retraite supplémentaire au titre de l'article 83 (cf article 5)	