**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES, LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES POUR L’ANNEE 2024**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

**SAS MARRIOTT HOTELS MANAGEMENT FRANCE** dont le siège social est sis 70 Avenue des Champs-Elysées – 75008 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro SIRET 499 814 812 00024, représentée par XXX, dûment mandaté à cet effet,

D’UNE PART

ET

**L’Organisation Syndicale CGT**, représentative au sein de la Société, représenté par XXX, Délégué Syndical, habilité à cet effet.

D’AUTRE PART

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et l’Organisation Syndicale représentative dans l’entreprise.

Suite aux réunions qui se sont tenues les 10 avril 2024, 2 mai 2024, 6 mai 2024, 14 mai 2024, 22 mai 2024 et 28 mai 2024, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

1. **POLITIQUE SALARIALE ET REMUNERATION GLOBALE**

Une augmentation générale de 4% sera appliquée, à effet au 1er juin 2024, sur le salaire de base de tous les salariés de catégorie employés, agents de maîtrise et cadres, en contrat à durée indéterminée, présents dans l’entreprise au moment de la signature du présent accord et n’étant pas en période de préavis, ou en contrat à durée déterminée ayant plus de trois (3) mois d’ancienneté à la signature du présent accord et dont la durée du contrat est d’une durée minimale de trois (3) mois.

Pour l’exercice 2024, cette augmentation générale sera calculée sur le salaire de base du collaborateur au 31 mai 2024.

Cette disposition sera traitée sur la paye du mois de juin 2024.

1. **DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

L’accord collectif relatif à l’organisation du temps de travail au sein de Marriott Hotels Management France SAS en vigueur depuis le 1er juillet 2019 prévoit dans son article 2.4 que « tout changement de planning sera porté à la connaissance de chaque salarié concerné par tout moyen et sous réserve d’un délai de prévenance de 48 heures ».

Dans le cadre d’une meilleure harmonisation entre la vie privée et la vie professionnelle, les parties conviennent, dans le présent accord, que tout changement de planning aura lieu avec un délai de prévenance de sept (7) jours. Il sera porté à la connaissance du salarié par tout moyen.

Néanmoins, les parties conviennent que ce délai peut être réduit pour faire face à des circonstances exceptionnelles. Entrent notamment dans le domaine de l'exceptionnel les situations qui revêtent la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, telles que les arrivées ou départs importants de clients non prévus, des retards ou des décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel…

1. **DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES**

**1/ Augmentation de la valeur des tickets restaurant**

La valeur des tickets restaurant sera portée à 14€ à compter du mois de juin 2024.

**2/ Versement d’une dotation exceptionnelle au Comité Social et Economique d’un montant de 33 000€ destinée à une participation financière à des mesures sociales pour le personnel**

Au titre de l’année 2024, la Direction s’engage à verser une dotation exceptionnelle d’un montant de 33 000€ au Comité Social et Economique qui devra être destinée à la mise en place de mesures sociales pour le personnel.

Les modalités de répartition de cette subvention exceptionnelle seront définies par les membres du Comité Social et Economique et présentées lors d’une réunion du Comité Social et Economique préalablement à la mise en œuvre.

Cette participation devra respecter les règles définies par l’URSSAF en matière de paiement éventuel des cotisations et contributions sociales.

Un bilan sur l’utilisation de cette dotation exceptionnelle sera présenté au moment de l’examen annuel des comptes 2024 du Comité Social et Economique.

Il est convenu entre les parties que l’entreprise n’a aucune obligation de répéter le versement d’une dotation exceptionnelle lors des exercices ultérieurs.

**3/ Congés pour enfant malade**

A compter de l’année 2024, les parties conviennent d’octroyer deux (2) jours rémunérés pour enfant malade par an et par salarié sur présentation d’un certificat médical indiquant que la présence du père ou de la mère est impérative.

Ces deux jours rémunérés concernent les enfants de moins de 16 ans scolarisés en France.

**4/ Congés pour événements familiaux**

Les parties conviennent d’octroyer un (1) jour supplémentaire rémunéré pour les événements familiaux suivants :

* Mariage,
* Mariage d’un enfant,
* Décès du conjoint, du père ou de la mère, d’un grand parent, du beau-père, de la belle-mère, d’un frère ou d’une sœur,

lorsque le salarié doit se rendre dans un lieu situé à plus de 500 kilomètres aller-retour de son lieu de travail.

Le salarié fera connaître à son employeur la date prévue de son absence dès que possible.

Il est rappelé que tous les congés doivent être pris au moment de l'événement et doivent faire l’objet de la présentation d’un justificatif.

Si l'événement survient pendant la période de congés annuels, aucun congé compensateur ni indemnité ne seront dus de ce fait.

**5/ Mesure liée aux compteurs de congés**

La fermeture de l’hôtel de mars 2020 à juin 2021 en raison de la crise économique et sanitaire liée au Covid-19, la reprise d’activité plus forte qu’attendue à la réouverture de l’hôtel et les difficultés de recrutement liées à la pénurie de candidats ont entraîné une dérive dans la gestion des compteurs de congés.

Afin de revenir à une gestion plus saine des congés, et contribuer ainsi à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les parties ont convenu des dispositions exceptionnelles suivantes :

1. ***Compteurs de congés payés***

Afin de limiter les reliquats, seuls les congés payés en cours d’acquisition (à prendre à partir du 1er juin 2024) et dix (10) jours éventuels de reliquat de l’année N-1 (qui auraient dû être pris avant le 31 mai 2024) seront conservés dans les compteurs.

Ces jours seront à prendre d’ici au 31 octobre 2025 au plus tard, faute de quoi ils seront perdus.

Les reliquats supplémentaires acquis au titre des années antérieures seront payés avec la paye du mois de juin 2024.

A compter de 2025, il est entendu que les dispositions relatives à la prise des congés payés (soit au plus tard le 31 mai de l’année suivant leur acquisition) s’appliqueront. Ainsi, les congés non pris au 31 mai de l’année suivant leur acquisition seront perdus, sans aucun autre droit à report que celui organisé par des dispositions légales ou réglementaires.

La convention collective HCR dispose que les ressortissants des DOM-TOM et les salariés étrangers hors Union européenne travaillant en France peuvent, avec l'accord de l'employeur constaté par écrit, cumuler leurs congés payés sur 2 ans. Ainsi, par exception, les salariés qui souhaitent cumuler leurs congés payés sur deux années (à savoir les congés payés acquis en 2022/2023 et 2023/2024) afin de partir au pays ne se verront pas appliquer cette disposition de façon automatique et devront faire part à l’employeur, par écrit, de leur volonté de cumuler leurs congés payés sur ces deux années et ce, avant le 20 juin 2024.

Pour les années suivantes, la demande de cumul des congés devra être faite avant le 15 mai de chaque année.

1. ***Compteurs de récupération***

Concernant les compteurs de récupération (dénommés « REC » pour les cadres et « RCR » pour les non-cadres), ne seront conservés que les jours ou heures de récupération acquis au titre de l’année 2024.

Ainsi, si les compteurs à fin mai 2024 sont supérieurs à ceux du 31 décembre 2023, les jours ou heures acquis au titre des périodes antérieures seront payés avec la paye du mois de juin 2024, dans la mesure où ils n’ont pas été posés entre le 1er janvier 2024 et le 30 juin 2024.

A compter du mois de juin 2024, les jours ou heures de récupération devront être pris dans les trois (3) mois qui suivent le mois de leur acquisition, à défaut de quoi ils seront perdus.

*A titre d’exemple, des jours ou heures acquis au titre du mois de juin 2024 devront être posés d’ici au 30 septembre 2024.*

1. ***Compteurs de jours fériés compensés (JFC)***

Les compteurs de jours fériés compensés (JFC) acquis lorsque le jour férié est un jour de repos ou quand le jour férié est travaillé seront conservés pour les jours acquis au titre de 2024.

Les reliquats acquis au titre des périodes antérieures seront payés avec la paye du mois de juin 2024, dans la mesure où ils n’ont pas été posés entre le 1er janvier 2024 et le 30 juin 2024.

A compter de 2024, les jours de JFC acquis devront tous être posés au 31 décembre de l’année.

Il est par ailleurs rappelé que les jours fériés doivent normalement être pris le jour du jour férié sauf circonstances liées à des raisons de service et de continuité de l’activité pour les équipes opérationnelles ou à des contraintes de délai à respecter pour les équipes support (comme par exemple en début de mois pour la clôture comptable).

Comme les autres compteurs de congés, la pose des JFC se fera par accord conjoint entre le salarié et l’employeur.

1. ***Compteurs de RTT***

Concernant les RTT, seuls les jours acquis au titre de l’année 2024 sont conservés.

Les reliquats acquis au titre des périodes antérieures seront payés avec la paye du mois de juin 2024, dans la mesure où ils n’ont pas été posés entre le 1er janvier 2024 et le 30 juin 2024.

A compter de 2024, les jours de RTT acquis au titre de l’année considérée devront tous être posés au 31 décembre de l’année, à défaut de quoi ils seront perdus.

1. **DISPOSITIONS FINALES**

Par la signature du présent protocole, chacune des parties reconnaît que les obligations légales de négociations annuelles ont bien été remplies au titre de l’année 2024 conformément aux articles L. 2232-17, L.2232-18 et D.2231-2 du Code du Travail.

Les dispositions de cet accord annulent et remplacent toute disposition antérieure de même objet ou de même effet.

Le présent accord est établi en 4 exemplaires pour remise à la délégation syndicale CGT et pour les dépôts suivants :

* 1 exemplaire signé destiné à la Direction Départementale du Travail ; son dépôt sera fait par voie dématérialisée, sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.
* 1 exemplaire signé destiné au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Bobigny.

Mention de cet accord figurera ensuite sur les tableaux d’affichage de la Direction.

Fait à Paris, le 05/06/2024

**XXX**  **XXX**

Pour MARRIOTT HOTELS MANAGEMENT Pour l’Organisation Syndicale CGT

FRANCE S.A.S