

**Procès-verbal de la réunion du CSE du  
Mercredi 22 Avril 2020 - visioconférence**

**Personnes présentes :** DEBOSQUE Damien, LELEU Stéphanie, COURTY Célia, DENEU Loic, COGEZ Christian, Mélodie MESSIANT, ALGOET Ludovic, ASSAILLY Laurence, ARNOLIN Miguel, DELMAS Véronique, CARRERE Christophe, CARTON Christiane, CHOMBART Christophe, DEMAY Gaëtan, DRONSART Franck, DUBOIS Sophie, FLINOIS Patrick, FROIGNE Romain, GAULIER Eric, GUICHAOUA Nicole, HADRI Smahan, HUYNH SCOTTE Isabelle, LACOUR Séverine, MALTAT Sébastien, MURVILLE Carine, QUENTON Stephan, PEUCHAMIEL Jean Louis, RECHER François, REVEL Estelle, SIMON Rémy, THIEFFRY Sylvie, TRICOIT Sylvain, VANDEPUTTE Grégory, VAN CAEMELBEKE Laurence, VRAMANT Hervé, WIBAUT Sébastien,

Invités (membre CSSCT) présents : LEGENDRE Bruno, MARTY Catherine, BLOND Nicolas, LESTRIEZ Maryline, DUJARDIN Perrine, SERRURIER Pierrette,

**Personnes absentes et excusées :** DAUMAS Sophie, DELAGE Richard, DHAOUADI Houssemedine, FORTUNATO Hervé, GROUET Florence, GRARD Olivier, WIBAUT Philippe, ZAMORA Ursula, CARRERE Christophe, RAFFNER Fabrice, GUIDEZ Frédéric, ROHAERT Julien

**Ordre du jour :**

---

- Point sur la situation liée au COVID 19 et la mise en place du chômage partiel dans l'entreprise
- Information et consultation des membres sur les inaptitudes
- Point sur les élections partielles CSSCT et Représentants de proximité
- Lors de la dernière réunion du CSE il a été évoqué la mise en place des élections pour deux représentants de proximité et un élu au CSSCT. Lors de la première élection, l'affichage obligatoire avait été transmis sauf erreur aux membres élus au CSE. Il semble que cela n'est pas été le cas cette fois ci, pourquoi? Certains sites ne semblaient pas avoir reçu les informations et l'affichage, il a fallu y remédier en urgence. Peut on savoir par quelle biais les différentes directions ont été prévenues ? Une chose a été oublié lors de la décision des dates pour se porter candidat : la zone A était en vacances du 22 février au 9 mars, certains salariés n'ont eu que très peu de temps pour prendre connaissance de cet affichage et prendre leur décision. Aux vues de tous ces éléments, est-il envisageable de reporter cette élection à la réunion du mois d'avril?
- Point NAO et rappelle des NAO
- Point sur la non proratisation des cp, 13 Mois et Prime
- Point sur la prime d'ancienneté

- Point sur les jours fériés CC 3225 et chômage partiel
- Point sur l'accord du 04 AVRIL 2020 sur la prise de CP
- Point officiel sur le nombre de chômage partiel API
- Point sur les dividendes et le courrier pour les actionnaires
- Point sur les futurs changements dans des services du siège API (Responsable de services) paye rh etc.....
- Point cuisine centrale Seclin
- Point sur la cuisine centrale 1ere Pas Villeneuve d' Ascq : qui est le nouveau Directeur de la cuisine (gérant) ?
- Point Demande de vote pour écritures PV CSE ET CSST par la société « UBIQUS »
- Point sur Les attestations employeurs en cas de maladie

### **Questions :**

- *Comment vont se passer les congés d'été ? Quand reprendrons-nous le travail ?*
- *Suite à l'annonce du Président, les restaurants seront fermés jusqu'en juillet 2020, nous en faisons donc partie ? Et serons nous donc en chômage partiel jusqu'à cette date?*
- *En chômage partiel nous ne perdons pas nos cp acquis pour l'année prochaine. Comment cela se fait-il que cela a été donc proratisé en mars 2020 (alors que pas de perte de cp)?*
- *Est ce que la prime d'activité continue est maintenue en cas d'arrêt maladie?*
- *Pourquoi certains ont le droit à une prime de trajet pour aller du domicile au lieu de travail?*
- *Lorsqu'un intérimaire vient travailler sur un site en cuisine ou au service, doit-il arriver avec une tenue de travail (pantalons, veste, chaussures...) ou est ce au site de fournir une tenue?*
- *Dans le cadre de l'éventuelle reprise, il est certainement envisagé des masques lavables. Comment souhaitez-vous organiser l'entretien de ces masques? (chaque salarié lave les siens?...)*
- *Concernant l'indemnité kilométrique vélo, y a t il un document formel à remplir par le salarié ou la direction ? Le salarié peut il bénéficier du remboursement des transports en commun à hauteur de 50 % l'hiver et de cette prime dès que le temps le permet? Les salariés en contrat professionnel alternance peuvent ils y prétendre?*
- *A t on des nouvelles de la commande de masques qui à la semaine dernière n'était toujours pas livrée par le fournisseur?*
- *Point sur les ruptures de contrats CDD depuis le 16 mars 2020*
- *« licenciement Mr A. » : La présomption d'innocence est le principe selon lequel toute personne, qui se voit reprocher une infraction, est réputée innocente tant que sa culpabilité n'a pas été légalement démontrée*
- *Est il normal que l'on me refuse la participation à 50% aux frais de transport?*
- *Peut-on avoir un point sur les recherches de partenariat avec une entreprise susceptible d'aider de manière sociale et juridique les salariés comme la direction s'était engagée à le faire lors des dernières négociations annuelles obligatoires?*
- *Lors d'entretien salariale suite à convocation ..quelle est la loi en vigueur, quand a la diffusion du compte rendu de celui-ci?*
- *NAO champ d'application : Ne s'applique pas aux personnes qui occupent une fonction de*

*direction? Quels emplois sont concernés ? Rappel positif ? Que comprend t-il?*

- *Nous sommes de plus en plus confrontés à des plaintes pour harcèlement sexuel, peut-on avoir une formation ou une information plus précise sur la conduite à tenir et avec quel support ?*
- *Colis champagne/chocolats non distribués : que deviennent t ils?*
- *Madame la DRH devait nous fournir courrier sur déplacement des élus?*
- *Peut-on mettre sur fond d'écran PC des gérants photo personnelles?*
- *Fixation réunion droit syndical 2020*
- *Le stock-tampon est-il obligatoire?*
- *Aura t-on un jour le retour des chèques vacances?*
- *Est-il normal de n'avoir que 15 à 30 minutes de pause pour le repas sans autre pause dans la journée , en sachant que la personne commence à 7H et finit à 15h? Dans le contrat il est bien noté 1h de pause journalière. Ils sont donc payés pour 7h de travail et non 7h30 en moyenne effectué.*
- *Lors d'un départ d'élue(e) CSE titulaire ou suppléant (e). Qui le remplace ?est- ce le prochain de la liste ou le prochain du même sexe?*
- *Pourrait-on lors des réunions de CSE ..placer les intervenants logement ..prestataires .etc.. l'apres midi et non le matin..afin que les personnes ayant des horaires de transports puissent voir le questions traitées avant leurs départ ?*
- *Information " travailleur éloigné" en Lorraine*
- *Une petite question d'un formateur, quelle est l'influence du chômage partiel sur le cumul des points retraites*
- *Existe t-il des protocoles pour des solutions alternatives à proposer aux restaurants d'entreprise ? (Pour rassurer nos clients et les aider à se décider sur la réouverture)*
- **Questions diverses**

### **- Point sur la situation liée au COVID 19 et la mise en place du chômage partiel dans l'entreprise**

Monsieur DEBOSQUE Damien présente au CSE, une analyse des risques financiers sur la période de crise sanitaire.

Cette évaluation du risque financier a été réalisée pour tenir compte de la perte ou baisse d'activité liée à la crise sanitaire :

- le plus optimiste où, à partir du 11 mai : 25 à 40 % de nos activités à l'arrêt reprennent.
- le moins optimiste où certaines activités ne reprendront pas immédiatement voir pas avant la rentrée de septembre.

Dans la prévision la plus favorable nous perdons 100 millions d'euros de chiffres d'affaires par rapport à l'année N-1 sur les mois de mars à août 2020.

Il est donc bien nécessaire de continuer à adapter la mise en chômage partiel en fonction de notre activité, notamment dans la période de reprise où l'activité sera très variable d'un établissement à l'autre. Il sera possible d'alterner les périodes de travail et périodes chômées de façon à permettre à un maximum de personnes volontaires de travailler en tenant compte des impératifs personnels de nos collaborateurs (ex : garde d'enfant).

Grégory VANDEPUTTE ajoute par ailleurs, que les personnes volontaires pour travailler ou les salariés qui travaillent sur un site ouvert, attendent un geste comme une prime de la part de l'entreprise.

Gaëtan DEMAY explique qu'il parle en son nom mais pour lui, le schéma le plus probable selon lui, est celui le moins optimiste. Il pense que chacun devra faire un sacrifice pour essayer de pérenniser l'emploi et l'entreprise. Il ajoute qu'il est prêt, à titre personnel, à "faire don" de jours de congé payé si cela peut permettre à l'entreprise de préserver sa trésorerie.

François RECHER est d'accord, il explique qu'il faut réfléchir à long terme et trouver des pistes qui ne pénalisent pas les salariés.

Séverine LACOUR ajoute que, pour elle, il est du ressort de Mr DEBOSQUE de faire un courrier pour sensibiliser les salariés et qu'ils ne peuvent (les organisations syndicales/membres CSE) se positionner au nom des salariés.

Stéphanie LELEU précise qu'il n'est pas question de demander aux salariés d'abandonner l'ensemble de leurs congés payés mais uniquement les quelques jours de congés payés qui auraient dû être soldés. Il est rappelé qu'à défaut de les solder, les congés sont légalement perdus.

Estelle REVEL précise que L'UNSA s'est appuyé sur le fait que les congés payés continuaient à se générer durant la période de chômage partiel pour signer l'accord qui permet à l'employeur d'imposer des congés payés aux salariés. Elle n'imagine pas qu'il soit possible de demander, à nouveau, un effort supplémentaire sur les congés payés aux salariés.

Elle explique qu'elle va tout de même sonder pour avis les salariés dont elle aura contact et va revenir vers son équipe pour y réfléchir

Sébastien MALTAT ajoute qu'effectivement, nous sommes dans une situation inédite et que le pays doit se reconstruire, cela passe par la solidarité pour "amortir" un peu cette situation.

Sébastien WIBAUT demande comment l'entreprise compte remercier les salariés qui travaillent ?

Stéphanie LELEU répond qu'une réflexion est en cours pour éventuellement donner une prime journalière. Elle ajoute que l'entreprise ne souhaite pas faire de "promesses" qu'elle ne pourra pas tenir financièrement.

Stéphanie LELEU explique que le but est d'ouvrir la discussion dans le principe de pérenniser l'entreprise et l'emploi de nos collaborateurs. Nous pouvons poursuivre les discussions et Stéphanie LELEU invite les membres du CSE/Organisations syndicales a proposé d'autres pistes.

#### **- Information et consultation des membres sur les inaptitudes**

Il a été convenu que les consultations sur les inaptitudes (fiche inaptitude, profil du salarié, conclusion du médecin, recherches de solutions de reclassement...) seront annexées au PV du CSE, et ne seront plus affichées sur site, dans un souci d'anonymat et de respect des salariés concerné.

#### **- Point sur les élections partielles CSSCT et Représentants de proximité**

**- Lors de la dernière réunion du CSE il a été évoqué la mise en place des élections pour deux représentants de proximité et un élu au CSSCT. Lors de la première élection, l'affichage obligatoire avait été transmis sauf erreur aux membres élus au CSE. Il semble que cela n'est pas été le cas cette fois ci, pourquoi? Certains sites ne semblaient pas avoir reçu les informations et l'affichage, il a fallu y remédier en urgence. Peut on savoir par quelle biais les différentes directions ont été prévenues ? Une chose a été oublié lors de la décision des dates pour se porter candidat : la zone A était en vacances du 22 février au 9 mars, certains salariés n'ont eu que très peu de temps pour prendre connaissance de cet affichage et prendre leur décision. Aux vues de tous ces éléments, est-il envisageable de reporter cette élection à la réunion du mois d'avril?**

Stéphanie LELEU répond que cette question avait été posée lors de la réunion du mois de Mars mais avait été reportée.

Effectivement, une élection partielle devait avoir lieu lors de la réunion mensuelle du CSE de fin Mars. Un affichage avait été envoyé aux directions régionales début Mars.

Cependant, dans le contexte du covid19, il a été décidé de décaler cette élection. Cela évitera de les réaliser pendant la période des vacances scolaires et un calendrier plus large sera mis en place entre l'affichage et l'élection.

Estelle REVEL explique que c'est elle qui avait posé cette question et souhaite que la communication sur celle-ci se fasse sur tous les sites, auprès de tous les salariés.

#### **- Point NAO et rappel des NAO**

Stéphanie LELEU répond que les régularisations des rappels des augmentations de salaire sont passées sur la fiche de paie du mois de Mars.

### **- Point sur la non proratisation des cp, 13 Mois et Prime**

Stéphanie LELEU répond que les salariés qui sont en chômage partiel continue de cumuler des congés payés et leur 13ème mois.

Cependant, les primes versées en contrepartie d'un travail effectif, ne sont plus versées si le salariés ne travaille pas du tout, ou sont versées au prorata temporis du travail effectif.

### **- Point sur la prime d'ancienneté**

Stéphanie LELEU répond que la prime d'ancienneté et l'ancienneté complémentaire éventuelle est/sont prise(s) en compte dans le taux horaire de prise en charge du chômage partiel.

### **- Point sur les jours fériés CC 3225 et chômage partiel**

Stéphanie LELEU répond que nous sommes dans une branche d'activité où une grande majorité des sites de restauration sont ouverts et où des salariés travaillent les jours fériés. Elle ajoute, que l'ensemble des salariés (en dehors du personnel administratif) est amené à travailler les jours fériés, puisqu'ils ne sont pas rattachés définitivement à un site en particulier.

Stéphanie LELEU ajoute que les jours fériés habituellement travaillés doivent être indemnisés au titre de l'activité partielle.

### **- Point sur l'accord du 04 AVRIL 2020 sur la prise de CP**

Stéphanie LELEU explique que conformément à l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020, et suite à l'accord collectif signé par les organisations syndicales, l'employeur peut imposer à son salarié, une prise de congés payés de 6 jours ouvrables au maximum (soit 5 jours ouvrés) pendant la période de confinement sans respecter le délai de prévenance de 1 mois. (Il est rappelé que l'employeur peut toujours imposer des congés payés sans limite de nombre s'il respecte le délai de prévenance de 1 mois prévu au code du travail.)

Il a été convenu par les parties que l'employeur préviendra le salarié de sa mise en congés payés par tout moyen et confirmé par courrier.

Concernant les congés payés déjà fixés avant la période de confinement, l'employeur peut faire le choix de reporter à une période ultérieure unilatéralement, dans la limite de 5 jours ouvrés, les congés payés des salariés qui ont été fixés avant la période de confinement, soit avant le 16 Mars 2020. En cas de report, l'employeur devra également respecter un délai de prévenance d'au moins cinq jours francs.

Il est rappelé que le salarié ne peut pas exiger, sans l'accord écrit de sa direction, le report des congés payés déjà posés. Ces derniers doivent donc être pris, y compris s'ils coïncident avec la période de confinement et/ou une période d'activité partielle dans l'entreprise.

Il est précisé que les dispositions ci dessous ne concernent que les congés payés acquis avant le 1er juin 2019 et les salariés ayant des compteurs importants.

---

**- Point officiel sur le nombre de chômage partiel API**

Stéphanie LELEU répond qu'en Mars, 5 611 salariés sont concernés par le chômage partiel (pas tous à 100 %). Cela risque d'évoluer pour le mois d'Avril.

**-Point sur les dividendes et le courrier pour les actionnaires**

Stéphanie LELEU répond que le courrier est en cours de rédaction.

**- Point sur les futurs changements dans des services du siège API (Responsable de services) paye rh etc.....**

Stéphanie LELEU répond qu'il n'y a pas de changement pour le moment.

**- Point cuisine centrale Seclin**

Christiane CARTON explique qu'elle va se renseigner concernant les denrées jetées. Loïc DENEU ajoute qu'il va également prendre contact avec la direction de la cuisine centrale.

**- Point sur la cuisine centrale 1ere Pas Villeneuve d' Ascq : qui est le nouveau Directeur de la cuisine (gérant) ?**

Christiane CARTON répond qu'un nouveau directeur issu de la promotion interne a été nommé.

**- Point Demande de vote pour écritures PV CSE ET CSST par la société « UBIQUS »**

Grégory VANDEPUTTE rappelle que la question d'un prestataire pour la rédaction des comptes rendu du CSE avait été soulevée et qu'une présentation avait été réalisée.

A la suite de celle-ci, les membres avait décidé par vote de ne pas passer par un prestataire du fait d'un coût important.

Grégory VANDEPUTTE explique qu'il a mis cette question à l'ordre du jour suite à des nouvelles demandes et notamment de l'absence des comptes rendus des visioconférence hebdomadaire.

Stéphanie LELEU répond que les visioconférences réalisées chaque semaine ne sont pas des réunions CSE mais des points d'information sur la période Covid19.

Il n'y a donc pas légalement d'obligation à réaliser un compte rendu.

Elle explique qu'il s'agit d'un bien fondé et que la demande est légitime mais que le service RH manque de temps pour réaliser ces comptes rendus.

Estelle REVEL demande si le rôle du secrétaire/secrétaire adjoint du CSE n'est pas de réaliser la rédaction de ceux-ci ?

Grégory VANDEPUTTE répond qu'il avait été convenu dans le règlement intérieur du CSE, la rédaction par les services des RH avant relecture et validation de l'ensemble des membres.

La majorité des membres ne sont pas d'accord pour remettre cette question à l'ordre du jour surtout dans ce contexte particulier ( réunion en visioconférence et diminution du budget du CSE)

#### **- Point sur Les attestations employeurs en cas de maladie**

Stéphanie LELEU demande quelle est la question ?

Véronique explique qu'elle a été en arrêt et qu'elle n'a toujours pas touché les indemnités de la sécurité sociale et que cela serait à cause de l'employeur qui n'aurait pas réalisé l'attestation sur le bon mois.

Célia COURY répond que malheureusement de nombreuses CPAM répondent au salarié en arrêt que l'employeur n'a pas fait la déclaration alors que ce n'est pas toujours le cas. Elle ajoute également, qu'il n'est pas possible de déclarer le salaire mensuel d'un mois qui n'est pas demandé.

Stéphanie LELEU ajoute que malheureusement, les CPAM sont également débordées et ont un retard dans le traitement des attestations de salaire.

Stéphanie LELEU va se rapprocher de son agence afin d'en savoir plus.

#### **Questions :**

##### ***- Comment vont se passer les congés d'été ? Quand reprendrons-nous le travail ?***

Stéphanie LELEU répond que les salariés pourront prendre leurs congés cet été mais nous ne pouvons pas garantir une reprise d'activité totale cet été.



Nous ne savons pas encore si la reprise d'activité sera à 100% mais nous pensons qu'il est probable qu'une nouvelle procédure de demande d'activité partielle soit réalisée (liée à la baisse d'activité - baisse de convives du fait de la mise en place du télétravail chez le client etc...)

Nous n'avons pas encore d'information sur les reprises des clients à ce jour.

**- Suite à l'annonce du Président, les restaurants seront fermés jusqu'en juillet 2020, nous en faisons donc partie ? Et serons nous donc en chômage partiel jusqu'à cette date?**

Stéphanie LELEU répond que les annonces du Président de la république concerne la restauration traditionnelle et non la restauration collective.

Nous n'avons pas, à l'heure actuelle, de date de reprise de la restauration collective. Cela dépend également du secteur d'activité mais également du client (mise en place du télétravail, fermeture de la restauration..)

**- En chômage partiel nous ne perdons pas nos cp acquis pour l'année prochaine. Comment cela se fait-il que cela a été donc proratisé en mars 2020 (alors que pas de perte de cp)?**

Stéphanie LELEU répond qu'effectivement, lorsqu'un salarié est au chômage partiel, il continue à acquérir des congés payés pour l'année N.

Si le salarié a eu une proratisation en mars 2020 de ses congés, cela doit faire suite à un/des arrêt(s) maladie antérieur(s).

Stéphanie LELEU demande le Nom/Prénom de cette personne afin de procéder à la vérification.

**- Est ce que la prime d'activité continue est maintenue en cas d'arrêt maladie?**

Stéphanie LELEU répond que la prime PAC (Prime d'activité continue) est versée au prorata temporis, elle est donc proratisée en cas d'absence du salarié.

**- Pourquoi certains ont le droit à une prime de trajet pour aller du domicile au lieu de travail ?**

Stéphanie LELEU répond qu'il ne s'agit pas d'une prime mais d'un remboursement des frais kilométriques

En effet, avec l'accord de l'urssaf, et uniquement pendant la période de covid19, il est autorisé que l'on puisse payer des frais kilométriques aux salariés en prenant la différence

entre le nombre de kilomètres Domicile/travail habituel et le nombre de kilomètres avec le nouveau lieu de travail.

Exemple : Un salarié travaillait sur un site A habituellement.

De son domicile jusqu'à son site habituel il a 20 km.

Avec le COVID19, le salarié a été appelé à travailler sur un site B, situé à 40 km de son domicile.

L'urssaf a autorisé l'entreprise à rembourser au salarié la différence soit 20 km en note de frais.

**- Lorsqu'un intérimaire vient travailler sur un site en cuisine ou au service, doit-il arriver avec une tenue de travail (pantalon, veste, chaussures...) ou est ce au site de fournir une tenue ?**

Loic DENEU répond qu'une procédure de cadrage avait été réalisée et présentée en réunion CHSCT. Les intérimaires doivent arriver avec une tenue de travail.

**- Dans le cadre de l'éventuelle reprise, il est certainement envisagé des masques lavables. Comment souhaitez-vous organiser l'entretien de ces masques? (chaque salarié lave les siens?..)**

Loic DENEU rappelle que 50 000 masques chirurgicaux ont été expédiés le 17 avril sur les agences considérées comme étant sur les zones les plus impactées par l'épidémie selon les autorités sanitaires.

Et effectivement, d'autres dotations en masques lavables sont prévues pour la période de reprise à compter du 11 mai afin de pourvoir l'ensemble des collaborateurs en masque, complétés de visières pour les opérations de service et de livraison de repas.

Ainsi à compter du 11 mai, l'entreprise va fournir 2 masques en tissus homologués catégorie 2 par salarié. Le port du masque en permanence au poste de travail est obligatoire et est valable quelque soit la fonction occupée dans l'entreprise (directions, services, cuisinants,...). Une notice d'utilisation et d'entretien sera fournie.

Il est précisé que le masque est lavable jusqu'à 30 fois à 60°. Le salarié devra donc laver ses masques.

- Pour les salariés qui ont des missions de distribution de plats ou de livraison, le masque sera complété par le port d'une visière, (portage à domicile, caisses,...)

Pour les masques, l'ensemble des achats seront centralisés et gérés par le siège pour réception agences.

Pour les visières, les directions régionales peuvent initier les commandes chez Fiprotec.

Loic DENEU rappelle que le port de masque et visières n'est pas une protection en soi. C'est une assurance complémentaire aux règles de gestes barrières. Les procédures de distanciation décrites dans les fiches prévention sont la base de la sécurité pour nos collègues.

Loic DENEU ajoute que le service QSE a travaillé sur les procédures détaillées pour la prévention sanitaire à la reprise des établissements. Loic DENEU précise qu'il va envoyer l'ensemble des procédures aux membres par email.

**- Concernant l'indemnité kilométrique vélo, y a t il un document formel à remplir par le salarié ou la direction ? Le salarié peut il bénéficier du remboursement des transports en commun à hauteur de 50 % l'hiver et de cette prime dès que le temps le permet? Les salariés en contrat professionnel alternance peuvent ils y prétendre?**

Stéphanie LELEU répond qu'un accord a mis en place le remboursement des frais kilométriques liés au déplacement professionnel en vélo, à raison de 0,25 euros/km dans la limite de 200 euros par an.

Ce remboursement se fait sur la base d'une déclaration sur l'honneur du salarié et d'un suivi des kilomètres via un document excel du même type que les notes de frais .

Evidemment, pour un même mois, Le remboursement des frais km vélo ne se cumule pas avec le remboursement des abonnements transports en commun.

Effectivement, le salarié peut, demander le remboursement des frais vélo une partie de l'année et pour l'autre partie, celui du transport en commun.

Cela concerne tous les salariés quelque soit le contrat de travail.

**- A t on des nouvelles de la commande de masques qui à la semaine dernière n'était toujours pas livrée par le fournisseur?**

Loic DENEU répond que la situation est rentrée dans l'ordre et les masques ont été reçus.

**- Point sur les ruptures de contrats CDD depuis le 16 mars 2020**

Stéphanie LELEU répond qu'il y a eu 34 ruptures de CDD depuis le 16 Mars 2020. Elle explique qu'il y a une clause dans les contrats de travail à durée déterminée qui prévoit la rupture lorsque l'objet du contrat de travail (par exemple : le surcroît d'activité) n'est plus justifié et également par exemple, en cas de force majeure.

Elle explique qu'il y a eu un problème sur un cas isolé et pour un pôle emploi en particulier. Stéphanie LELEU précise qu'en cas de soucis avec pôle emploi, le salarié peut se rapprocher

du service RH et le nécessaire sera fait immédiatement pour que l'ancien salarié puisse s'inscrire à pôle emploi.

**- « licenciement Mr A. » : La présomption d'innocence est le principe selon lequel toute personne, qui se voit reprocher une infraction, est réputée innocente tant que sa culpabilité n'a pas été légalement démontrée**

Stéphanie LELEU répond que la "citation" évoquée est celle du code pénal. Pour le cas présent, elle explique que le licenciement n'a pas été notifié sans raison. L'entreprise se doit d'agir en cas de plusieurs plaintes de salariés de harcèlement et d'attouchement sexuel. Elle explique également qu'il y a des pièces au dossier : attestations, témoins...

**- Est il normal que l'on me refuse la participation à 50% aux frais de transport?**

Stéphanie LELEU répond qu'il doit y avoir une raison et demande le nom/prénom de cette personne.

Elle ajoute que pendant la période de confinement, certaines compagnies de transport en commun ont procédé à un remboursement du forfait mensuel ou annuel au prorata. Dans ce cas, il n'y a pas lieu d'être remboursé par l'employeur.

**- Peut-on avoir un point sur les recherches de partenariat avec une entreprise susceptible d'aider de manière sociale et juridique les salariés comme la direction s'était engagée à le faire lors des dernières négociations annuelles obligatoires?**

Stéphanie LELEU répond par la positive et propose à ce qu'une présentation soit réalisée lors d'une prochaine réunion CSE.

**- Lors d'entretien salariale suite à convocation ..quelle est la loi en vigueur, quand à la diffusion du compte rendu de celui-ci?**

Stéphanie LELEU répond qu'il n'y a pas de loi à proprement parlé mais que l'ensemble des parties (Employeur, salarié, représentants du personnel etc...) ont une obligation de discrétion.

**- NAO champ d'application : Ne s'applique pas aux personnes qui occupent une fonction de direction? Quels emplois sont concernés ? Rappel positif ? Que comprend t-il?**

Stéphanie LELEU rappelle qu'il a été convenu que les augmentations de salaire s'appliquent à tous les salariés sauf :

- Les salariés entrés dans le groupe après le 1er décembre 2018

- Les salariés ayant eu une augmentation individuelle dans l'année qui vient de s'écouler supérieure à ce qui est prévu dans les NAO (attention, l'attribution d'une prime n'est pas une augmentation)
- Les membres de la direction, c'est à dire la Direction générale, les DOP, les directeurs de région, directeurs d'exploitation, les directeurs de service....

Le rappel positif comprend le montant de l'augmentation multiplié par le nombre de mois entre décembre 2019 et le mois où l'augmentation est mis en place sur la fiche de paie.

**- Nous sommes de plus en plus confrontés à des plaintes pour harcèlement sexuel, peut-on avoir une formation ou une information plus précise sur la conduite à tenir et avec quel support ?**

Stéphanie LELEU répond qu'elle va voir avec Anne VERNAECKT ce qu'il en est de la formation CSE/CSSCT qui devait avoir lieu au 1er trimestre 2020.

**- Colis champagne/chocolats non distribués : que deviennent t ils?**

Grégory VANDEPUTTE demande ce que deviennent les colis qui n'ont pas été distribués et pourquoi ceux-ci n'ont pas été envoyés à domicile ?

Célia COURTY répond que cela représente un coût important pour les directions régionales. Les colis qui n'ont pas été distribués sont ceux pour les salariés qui sont en arrêt depuis plusieurs mois.

Elle explique que les directions de région ont pourtant informé par courrier ou par téléphone les salariés qu'un colis était disponible à l'agence pour eux.

Elle explique que pour le siège par exemple, les salariés ont été informés par email et ont répondu qu'ils viendraient chercher le colis.

Christian COGEZ confirme, que pour la région Hainaut, les salariés absents ont été prévenus à multiples reprises.

La date limite de consommation des chocolats est à Fin Août.

**- Madame la DRH devait nous fournir courrier sur déplacement des élus?**

Stéphanie LELEU demande aux membres du CSE de se rapprocher d'elle s'ils ont besoin d'une attestation de déplacement à plus de 100 km.

Séverine LACOUR réclame son attestation. Stéphanie LELEU répond qu'elle va lui envoyer.

**- Peut-on mettre sur fond d'écran PC des gérants photo personnelles?**

Stéphanie LELEU répond que rien n'empêche le salarié qui a un compte nominatif personnel Api restauration de mettre une photo personnelle en fond d'écran, tant que cela est dans la limite du raisonnable (une photo de sa famille par exemple).

Il est demandé une neutralité pour le fond d'écran de l'ordinateur si la connexion se fait sur le site de restauration (et donc pas un compte nominatif)

**- Fixation réunion droit syndical 2020**

Stéphanie LELEU précise que la réunion sur l'exercice du droit syndical sera reportée à une date permettant de faire cette réunion en présentiel.

**- Le stock-tampon est-il obligatoire?**

Loïc DENEU répond que le stock tampon est indispensable afin de se prémunir de toutes les défaillances qui pourraient survenir chez le fournisseur par exemple.

Il explique qu'il faut privilégier les denrées avec une date limite d'utilisation optimale (DLUC).

**- Aura t-on un jour le retour des chèques vacances?**

Patrick FLINOIS répond que cela n'est pour le moment pas prévu. Il rappelle que l'arrêt des chèques vacances fait suite à un contrôle URSSAF.

**- Est-il normal de n'avoir que 15 à 30 minutes de pause pour le repas sans autre pause dans la journée , en sachant que la personne commence à 7H et finit à 15h? Dans le contrat il est bien noté 1h de pause journalière. Ils sont donc payés pour 7h de travail et non 7h30 en moyenne effectué.**

Stéphanie LELEU répond que la loi prévoit une pause de 20 minutes obligatoire après six heures de travail.

Si dans le contrat de travail, il est indiqué que le salarié a sur son amplitude horaire, 1h de pause, ces pauses doivent être prévues au planning.

Stéphanie LELEU demande le nom afin de se rapprocher de la direction régionale.

**- Lors d'un départ d'élue(e) CSE titulaire ou suppléant (e). Qui le remplace ?est- ce le prochain de la liste ou le prochain du même sexe?**

Célia COURTY répond que lorsqu'un membre CSE titulaire cesse ses fonctions, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie (c'est à dire le même statut professionnel). il n'y a pas de condition de sexe.

Le code du travail ne prévoit pas de mécanisme de remplacement des suppléants CSE ayant cessé leurs fonctions. La loi ne prévoit pas non plus une nouvelle élection.

***- Pourrait-on lors des réunions de CSE ..placer les intervenants logement ..prestataires .etc.. l'apres midi et non le matin..afin que les personnes ayant des horaires de transports puissent voir le questions traitées avant leurs départ ?***

Stéphanie LELEU répond qu'il est tout à fait possible de prévoir les interventions l'après midi et non le matin.

***- Une petite question d'un formateur, quelle est l'influence du chômage partiel sur le cumul des points retraites***

Stéphanie LELEU répond qu'elle s'est renseignée et lorsqu'un salarié est en activité partielle, il peut obtenir des points de retraite si les deux conditions suivantes sont réunies :

- être indemnisé par l'employeur (ce qui est le cas)
- Que la durée "chômée" doit être d'au moins 60 heures dans l'année civile.

***- Existe t-il des protocoles pour des solutions alternatives à proposer aux restaurants d'entreprise ? (Pour rassurer nos clients et les aider à se décider sur la réouverture)***

Loïc DENEU répond que les protocoles sont en cours de rédaction.

Il ajoute également qu'à compter du 04 mai, l'INFRES ouvre des sessions de formation à l'hygiène et à la prévention du risque COVID 19. Ces formations sont basées sur nos procédures de prévention. Elles permettent à nos salariés d'assimiler les bonnes pratiques essentielles à leur sécurité et à celle de nos convives.

**Questions diverses :**

**Christophe CHOMBART demande si nous avons le droit d'embaucher ?**

Stéphanie LELEU répond que nous avons le droit si le besoin est là ou si l'entreprise s'était engagée auprès d'un candidat pour son embauche.

La séance est close.  
La prochaine réunion aura lieu le 27 Mai 2020.