

Accord sur le télétravail

Entre les parties:

API RESTAURATION, SAS dont le siège social est situé 384 rue du Général de Gaulle 59 370 Mons-En-Baroeul

LYS RESTAURATION SAS dont le siège social est situé ZI de Roubaix Est rue du riez d'Elbecq 59 390 Lys-Lez-Lannoy

CREAPI SARL dont le siège social est situé 382 B rue du Général de Gaulle 59 370 Mons-En-Baroeul

INFRES SARL dont le siège social est situé 384 rue du Général de Gaulle 59 370 Mons-En-Baroeul

INSTANTS D'EXCEPTION SARL dont le siège social est situé rue de la Papinerie 59 390 Lys-Lez-Lannoy

Représentées par Monsieur Daniel Menteaux, agissant en qualité de *Directeur des Ressources Humaines*

COMPOSANT L'UES API RESTAURATION

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l' UES API RESTAURATION, représentées par leurs délégués syndicaux

CFDT, Fédération des Services, Confédération Française Démocratique du Travail, Représentée par Monsieur Stephan QUENTON

CGT UGICT Confédération Générale du Travail
Représentée par Monsieur Gregory VANDEPUTTE

CFE CGC, Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres
Représentée par Monsieur François RECHER

DM, DA
CP, GOS

FO, Force Ouvrière
Représentée par Monsieur Patrick FLINOIS

UNSA, Union nationale des syndicats autonomes
Représentée par Monsieur Cédric PETIT

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord sur le télétravail

PREAMBULE :

Suite à la crise liée à la Covid-19, la Direction et les organisations syndicales soussignées ont souhaité mettre en place et encadrer une nouvelle forme d'organisation du travail dans l'UES API RESTAURATION en négociant un accord sur le télétravail, en application de l'article L 1222-9 du Code du travail.

Cet accord répond à un double objectif de performance pour l'entreprise et d'amélioration de la qualité de vie des salariés en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en privilégiant une meilleure concentration sur certains travaux et en réduisant les temps de déplacement.

Il est rappelé que la responsabilité, l'autonomie et la confiance mutuelle entre le collaborateur et sa hiérarchie constituent des facteurs essentiels à la réussite de ce mode d'organisation du travail dans l'intérêt de l'entreprise.

Le télétravail reste un aménagement souple dans l'organisation du travail pour le salarié comme pour l'entreprise.

Les parties réaffirment l'importance du maintien du lien avec la communauté de travail et entendent, à cette fin, limiter le nombre de jours de télétravail par semaine.

ARTICLE 1 - Définition du télétravail

Le télétravail est défini par l'article L 1222-9 du Code du travail.

Il désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication, comme mentionnées à l'article 8 du présent accord.

BF₂ Dn
CP FN GS

ARTICLE 2 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'UES API RESTAURATION répondant aux conditions d'éligibilité telles que définies à l'article 3.

ARTICLE 3 - Conditions de passage en télétravail

ARTICLE 3-1 - Critères d'éligibilité

Les parties conviennent que le télétravail est ouvert à tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord qui peuvent exercer leurs fonctions de façon autonome et dont le poste et les activités sont compatibles avec ce mode d'organisation du travail.

Il nécessite que l'activité du salarié puisse être exercée à distance.

Ainsi, sont éligibles les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail, à temps plein ou à temps partiel dès lors que la répartition du travail est effectuée sur 5 jours ou 4 jours
- disposant d'une capacité à exercer ses fonctions de manière autonome
- occupant un poste dont l'activité peut être exercée à distance et compatible avec le service auquel il est affecté
- ayant les aptitudes individuelles et une bonne maîtrise des outils informatiques

Le télétravail pourra être refusé les cas suivants:

- les fonctions exigent, par nature, une présence physique permanente dans les locaux de l'entreprise;
- les fonctions nécessitent déjà une absence importante de leur lieu de travail,
- les fonctions nécessitent le traitement de données à caractère confidentiel,
- le salarié ne dispose pas du matériel nécessaire et adéquat à ses fonctions pour pouvoir télétravailler

Ne peuvent pas être éligibles les salariés ayant une activité qui par nature requiert d'être exercée dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison du contact avec la clientèle.

Les fonctions opérationnelles qui nécessitent une présence terrain exclusive ne sont pas éligibles au télétravail.

CP RF 3 D1
FM
ge

A ce titre ne sont pas éligibles notamment: les fonctions cuisinantes, le personnel de service, le personnel de nettoyage, les chauffeurs-livreurs, le personnel d'accueil, les caissiers,.....

ARTICLE 3-2 - Fréquence et nombre de jours de télétravail (en cas de limitation du nombre de jours de télétravail par semaine)

Le télétravail est limité à une ou deux journées maximum par semaine pour les salariés travaillant sur 5 jours.

Néanmoins, en fonction de l'organisation et de la répartition du temps de travail, le télétravail ne pourra pas excéder 50% du temps de travail effectif par semaine.

Il sera limité à 1 journée pour les salariés ayant une répartition sur 4 jours.

Il s'effectuera par journée entière ou à titre exceptionnel par demi-journée.

La journée de télétravail est fixée conjointement entre le salarié et son responsable hiérarchique en fonction de l'organisation du service.

Si l'intérêt du service le justifie et en raison de circonstances particulières (exemple: réunion de travail au siège ou à l'agence, réunion clientèle, formation,...), le jour de télétravail pourra être modifié voire annulé par le responsable hiérarchique.

ARTICLE 3-3 - Caractère volontaire

Afin de limiter les risques d'isolement ou psychosociaux, le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

ARTICLE 3-4 - Procédure de passage en télétravail

ARTICLE 3-4-1 - Passage à la demande du salarié

Le salarié qui souhaite bénéficier du télétravail doit adresser une demande à son responsable hiérarchique soit par courriel soit par lettre remise en main propre.

Le responsable hiérarchique devra y répondre dans un délai d'un mois. En cas de refus, ce dernier sera motivé.

CP RF 4 DN
JN
GJ

En l'absence de réponse de l'employeur, le télétravail sera considéré comme accepté.

ARTICLE 3-4-2 - Passage à la demande de l'employeur

Dans le cadre de projets spécifiques ou pour des raisons organisationnelles, la société peut proposer le télétravail à un salarié. Cette demande doit être adressée par écrit au salarié, soit par courriel soit par lettre remise en mains propres un mois avant la date envisagée pour sa prise d'effet. Le salarié disposera d'un délai de 15 jours pour répondre par écrit à la demande de l'employeur.

En l'absence de réponse du salarié, le télétravail sera considéré comme accepté.

Le refus du salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture de son contrat de travail.

ARTICLE 3-4-3 - Recours occasionnel ou exceptionnel au télétravail

En cas de recours occasionnel ou exceptionnel au télétravail, notamment dans les cas suivants : *épidémie, grève des transports*, la demande de télétravail est effectuée en concertation entre le salarié et son supérieur hiérarchique et l'accord entre les parties est formalisé par un échange de courriel ou par tout autre moyen de communication mis à sa disposition.

Il a vocation à répondre à des situations inhabituelles.

ARTICLE 4 - Lieu du télétravail

Par principe, le télétravail sera effectué au domicile du salarié.

Par domicile, on entend le lieu de résidence du salarié, c'est-à-dire celui dont l'adresse figure sur le bulletin de salaire.

Si le télétravail est effectué dans un lieu tiers, le salarié devra prévenir au préalable son supérieur hiérarchique et obtenir l'accord de celui-ci.

En cas de changement du domicile, le salarié devra prévenir son supérieur hiérarchique en lui précisant sa nouvelle adresse et accomplir les mêmes formalités que celles réalisées préalablement à son passage en télétravail notamment en matière de couverture assurance.

CP
B8
5
DN
2
G

ARTICLE 5 - Aménagement et mise en conformité des locaux

ARTICLE 5-1 - Conformité des locaux

Le salarié doit prévoir un espace de travail respectant les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et transmettre une attestation sur l'honneur de la conformité de son logement ou du lieu tiers.

ARTICLE 5-2 - Travailleurs handicapés

Le télétravail est ouvert aux travailleurs handicapés. L'entreprise s'engage à faciliter l'aménagement du poste de travail au domicile du salarié si cela est nécessaire.

ARTICLE 6 - Organisation du temps de travail

Pendant la période de télétravail, le salarié devra respecter ses horaires de travail et devra être joignable durant ceux-ci.

Il devra fournir la même qualité de service.

Lorsque le salarié ne prend pas ses repas sur place lors des jours fixés en télétravail, l'avantage en nature ne sera pas décompté.

ARTICLE 7 - Contrôle du temps de travail

Les journées de télétravail seront enregistrées dans l'outil planning.

Il est rappelé que l'activité du salarié en télétravail est tracée au sein du système informatique de la société.

ARTICLE 8 - Equipements de travail

Le salarié utilisera ses équipements de travail ou les outils mis à sa disposition habituellement par son supérieur hiérarchique.

Pour rappel, le salarié respectera la charte informatique en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 9 - Assurances

Si le salarié utilise son domicile pour télétravailler, il s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à la société.

PR
CP
DN
57
ge

ARTICLE 10- Santé et Sécurité

Le salarié est informé de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le salarié s'engage à prévenir son responsable hiérarchique, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

ARTICLE 11 - Protection des données

Le salarié s'engage à respecter la Charte informatique de l'entreprise ainsi que les règles mises au point par l'UES API RESTAURATION, destinées à assurer la protection et la confidentialité des données.

Le salarié veillera, en particulier, à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès aux données professionnelles.

Dans le cas où le salarié devait emmener des documents appartenant à l'entreprise pour télétravailler, il doit recueillir auparavant l'accord de son responsable hiérarchique.

Le non-respect de ces obligations est passible de sanctions disciplinaires conformément au Règlement Intérieur en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 12 - Intégration à la communauté de travail

Le télétravailleur reste tenu, même pendant les jours de télétravail, de se rendre dans les locaux de l'entreprise pour participer aux réunions de travail organisées pour le bon fonctionnement du service, lorsque celles-ci ne peuvent pas se dérouler en visioconférence.

ARTICLE 13 - Entretien annuel

A minima, une fois par an, au cours de l'entretien annuel sera abordé le télétravail, afin de vérifier sa bonne organisation et notamment sa charge de travail.

Chacune des parties veillera à ce que le droit à la déconnexion soit respecté.

ARTICLE 14- Période de réversibilité du télétravail

ARTICLE 14-2 - Réversibilité du télétravail

Il pourra être mis fin au télétravail dans les conditions suivantes:

ARTICLE 14-2-1 - A la demande du salarié

Le salarié ne désirant plus être en télétravail devra prévenir son supérieur hiérarchique.

CP AF 7 DA
Fr
Lg

ARTICLE 14-2-2 - A la demande de l'employeur

L'employeur pourra mettre fin à tout moment au télétravail, en respectant un délai de 7 jours, notamment pour les raisons suivantes :

- Réorganisation du service
- Indisponibilité du salarié les jours de télétravail
- Manque d'autonomie du salarié dans la réalisation des tâches

ARTICLE 14-2-3 - Changement de fonctions

En cas de changement de fonctions et/ou d'organisation objective, le télétravail prendra fin automatiquement et pourra être renouvelé avec le nouveau responsable hiérarchique lorsque le salarié remplira les conditions d'éligibilité prévues à l'article 3-1.

ARTICLE 15 - Dispositions finales

ARTICLE 15-1 - Entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à compter du 15 octobre 2021.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des signataires, dans les conditions prévues aux articles L 2261-9, L 2261-10, L 2261-11 et L 2261-13 du Code du travail.

ARTICLE 15-2 - Suivi de l'application du présent accord et rendez-vous

Pour la mise en œuvre du présent accord, il est créé une commission paritaire de suivi, composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives et signataires (ou adhérentes) de l'accord et de deux représentants de la direction. Elle a pour objet de vérifier les conditions de l'application du présent accord. Elle se réunit une fois par an en fin d'année civile pendant la durée de l'accord.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de "Préciser le délai" après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

ARTICLE 15-3 - Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées par l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

DF 8 DN
CP 65

ARTICLE 15-4 - Notification et dépôt


Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Fait à Mons en Baroeul, le 20 septembre 2021
en 8 exemplaires,

Les sociétés composant l'UES API RESTAURATION


Représentées par Monsieur Daniel Menteaux



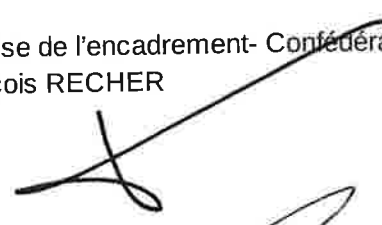
Les organisations syndicales représentatives

CFDT, Fédération des Services, Confédération Française Démocratique du Travail,
Représentée par Monsieur Stephan QUENTON

CGT UGICT, Confédération Générale du Travail
Représentée par Monsieur Gregory VANDEPUTTE



CFE CGC, Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres
Représentée par Monsieur François RECHER



FO, Force Ouvrière
Représentée par Monsieur Patrick FLINOIS



UNSA, Union nationale des syndicats autonomes
Représentée par Monsieur Cédric PETIT

