

**Accord d'Entreprise en faveur de la Qualité de vie au travail
au sein de la SAS Flunch
2023-2026**

Entre :

La société **SAS flunch** dont le siège social est situé 4 rue de l'Espoir 59260 LEZENNES, représentée par Monsieur en qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et :

Les **Organisations syndicales représentatives** suivantes :

- Le syndicat CFDT, représenté par
- Le syndicat CGT, représenté par
- Le syndicat FGTA FO, représenté par
- Le syndicat CFE-CGC INOVA, représenté par

D'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre de l'article L.2242-8 et s. du code du travail, les parties ont engagé le 2 juin 2022 une négociation sur l'Egalité professionnelle Femmes Hommes et sur la Qualité de vie au travail.

Le thème de la Qualité de vie au travail a fait l'objet de négociations spécifiques les 8, 19 et 29 septembre, 13 octobre, 8 et 22 novembre, 8 décembre 2022, 10 et 24 janvier 2023 et s'inscrit plus globalement dans les négociations autour du Nouveau Projet Social engagées par l'Entreprise en 2022 avec les Organisations Syndicales représentatives.

C'est dans ce cadre que les parties au présent accord ont convenu et arrêté ce qui suit :

I. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de la SAS flunch.

II. INDEMNISATION MALADIE

II.1 Mise en place de la subrogation des indemnités journalières de la Sécurité sociale

II.1.1 Objet

Le présent accord a pour objet, à compter de la date de mise en place effective de l'aménagement du travail sur l'année des employés en restaurant, de mettre en place la subrogation en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou de trajet ou de maladie professionnelle ; l'employeur se substituant ainsi au salarié pour percevoir directement les indemnités journalières de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

II.1.2 Modalités de la subrogation

Tout salarié s'engage à fournir, dès son embauche et en cas de modification de domicile au cours de sa carrière, copie de son attestation de carte vitale mentionnant son centre de paiement de Sécurité Sociale.

Le versement du montant des indemnités journalières par l'Employeur est subordonné à la réception de l'arrêt de travail et de ses éventuelles prolongations :

- par le centre de paiement de la Sécurité Sociale du salarié dans les 48 heures,
- par l'employeur dans les 48 heures.

En cas de non-respect par le salarié de ces délais et notamment vis-à-vis de son centre de paiement, il s'expose au refus d'indemnisation de son arrêt de travail par la sécurité sociale. Dans ce cas, l'employeur qui aura versé le montant des indemnités journalières pendant l'arrêt maladie, reprendra les IJSS versées à tort dès le mois suivant dans la limite de la quotité saisissable.

L'employeur effectuera la déclaration de salaire du salarié absent qui lui donne subrogation pour percevoir à sa place les indemnités journalières.

En l'absence de transmission des arrêts de travail ou si la sécurité sociale cesse d'indemniser, l'employeur reprendra les sommes avancées pendant l'arrêt dans la limite de la quotité saisissable.

II.2 Prise en charge des trois jours de carence dans la cadre du premier arrêt de travail dans l'année

A compter de la date de mise en place effective de l'aménagement du travail sur l'année des employés en restaurant, l'Entreprise prendra en charge les trois jours de carence au titre du premier arrêt de travail pour maladie intervenant dans les 12 derniers mois glissants.

II.3 Prise en charge des trois jours de carence dans certains cas d'hospitalisation

Pour rappel, l'Entreprise continuera de prendre en charge, dans le cadre d'hospitalisation de plus de deux jours, les 3 jours de carence sous réserve de la présentation d'un justificatif de l'hôpital (ou clinique) exclusivement.

III. ORGANISATION DU TRAVAIL

III.1 Avenants compléments d'heures temporaires

Les parties conviennent qu'à compter de la date de mise en place effective de l'aménagement du travail sur l'année des employés en restaurant, le dispositif d'avenants compléments d'heures dans les conditions fixées dans l'Entreprise n'est ouvert qu'aux seuls salariés ayant un contrat de travail à temps partiel dont la base horaire hebdomadaire est inférieure à 20 heures.

Une communication sera effectuée à la première réunion de CSEE qui suivra la date de mise en place effective de l'aménagement du travail sur l'année des employés en restaurant et un suivi quantitatif du recours à ce dispositif sera présenté trimestriellement en CSEE.

Un bilan annuel de l'application de ce dispositif sera présenté à la Commission de suivi du présent accord.

III.2 Coupures entre deux services : les doubles

Le double se définit comme une interruption du travail entre deux séquences de travail ayant pour objet d'affecter le salarié au cours d'une même journée sur le service du midi et du soir.

A compter du 1^{er} mars 2023, les doubles seront rémunérés à partir du 3^{ème} double effectué dans la semaine (du lundi au dimanche). Le montant forfaitaire sera de 8€ bruts par double à compter du 3^{ème} en décompte hebdomadaire.

Chaque salarié ne pourra effectuer plus d'un double par week-end (samedi ou dimanche) sauf volontariat, hors étudiant à compter du 1^{er} avril 2023.

III.3 Favoriser le remplacement des absents

A partir du 3^{ème} remplacement effectué par un salarié au cours d'un mois civil donné, le salarié bénéficiera à compter du 1^{er} mars 2023 d'un montant forfaitaire alloué par remplacement supplémentaire.

Un remplacement est défini par la réalisation d'un remplacement d'au minimum une séquence de travail de 3 heures consécutives.

Le montant forfaitaire sera de 8€ bruts.

III.4 Limitation du nombre hebdomadaire de doubles et de fermetures

A compter du 1^{er} avril 2023, un employé de restaurant ne pourra effectuer, sauf volontariat :

- plus de deux doubles par semaine
- plus de trois fermetures par semaine.

IV. SUBVENTION AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES CSEE

A compter du 1^{er} janvier 2024, le montant de la subvention annuelle de l'Entreprise aux activités sociales et culturelles est portée dans chaque établissement à 0,6% de la masse salariale de l'année N-1 de l'établissement.

V. DEVELOPPEMENT DE LA MOBILITE DURABLE

Afin d'encourager les salariés à utiliser les transports publics pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, la prise en charge de l'Entreprise du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour l'année 2023 sera porté à hauteur de 60 % du tarif de 2e classe sur la base du trajet le plus court. Ce dispositif sera mis en place à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Si le dispositif exceptionnel d'exonérations prévu au III de l'article 2 de Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 était prolongé en 2024 voire en 2025, la prise en charge par l'Entreprise se poursuivra dans les mêmes conditions qu'en 2023 et ce, jusqu'à la date de fin de validité du présent accord.

VI. DISPOSITIONS FINALES

V.1 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur au 1^{er} mars 2023 et prendra fin le 28 février 2026, date à laquelle les engagements listés dans l'accord deviendront sans objet.

Toutes les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à toute disposition et usage antérieurs ayant le même objet.

V.2 Suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord se réunira une fois par an en mars.

Elle sera composée de deux membres de la Direction et de deux représentants par Organisation syndicale représentative dans l'Entreprise.

Cette réunion annuelle sera l'occasion d'analyser l'état des mesures mises en œuvre, les difficultés rencontrées et les solutions envisagées pour y faire face.

V.3 Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions légales.

V.4 Dépôt et Publicité

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courriel avec demande d'avis de réception à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Il sera déposé par le représentant légal de la SAS flunch sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes de Lille, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Fait à Lezennes, le 08/02/2023

En 6 exemplaires

Pour la société SAS flunch

Pour les Organisations syndicales

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat FGTA FO

Pour le syndicat CFE-CGC INOVA