

**ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES APPLICABLES
À LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL
AU SEIN DU GROUPE CASINO
DU 28 JUILLET 2020**

Entre les soussignées :

Les sociétés visées à l'article 1.1 constituant le groupe Casino au sens du présent accord, représenté par Monsieur Jean-Claude DELMAS, Directeur des Ressources Humaines France et Monsieur David CORDANI, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales, dûment mandatés à l'effet des présentes, Ci-après désignés « la Direction » ou « le groupe Casino » ou « le Groupe »

D'UNE PART,

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord et représentées par les Délégués Syndicaux de Groupe dûment désignés et habilités suivants :

- Pour la Fédération des Services CFDT, Monsieur Jean-Luc FARFAL, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;
- Pour le Syndicat CFE-CGC, Monsieur Didier MARION, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;
- Pour le Syndicat CGT, Monsieur Michel CALICAT, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Madame Laurence GILARDO, agissant en qualité de Déléguée Syndicale de Groupe ;
- Pour l'UNSA Syndicat Autonome, Monsieur Thomas MEYER agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales représentatives »,

D'AUTRE PART,

Ci-après conjointement désignées les « Parties ».

Table des matières

PRÉAMBULE	3
TITRE I - CHAMP D'APPLICATION	4
1.1. Définition du périmètre du groupe Casino.....	4
1.2. Sortie du périmètre du Groupe	4
1.3. Salariés concernés par la pratique du télétravail	5
TITRE II - LES PRINCIPES APPLICABLES AU TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DU GROUPE CASINO.....	5
2.1. Le télétravail conçu comme une modalité normale et habituelle de travail	5
2.2. La mise en place d'une organisation équitable qui préserve le collectif	6
2.3. L'accompagnement des managers et des salariés	6
2.4. L'implication des Instances Représentatives du Personnel	7
TITRE III - ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL	7
3.1. Détermination des jours en présentiel.....	7
3.2. Organisation des jours de télétravail	8
3.3. Lieu d'exercice du télétravail.....	8
3.4. Matériel et moyens nécessaires au télétravail.....	8
3.5. Indemnisation des frais liés au télétravail	9
TITRE IV - PÉRIODES EXCEPTIONNELLES	9
TITRE V — SUIVI DE L'ACCORD.....	9
TITRE VI - DURÉE – RÉVISION – DÉPÔT	10
6.1. Durée de l'accord.....	10
6.2. Révision	10
6.3. Dépôt de l'accord	10

PRÉAMBULE

Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui consiste, pour le salarié, à exercer hors des locaux de l'employeur un travail qui aurait pu être effectué dans ses locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il ne s'agit pas d'un aménagement du temps de travail mais d'une modalité d'organisation du travail qui permet à certains salariés d'exercer normalement leur activité professionnelle à leur domicile.

Le télétravail est pratiqué au sein du groupe Casino depuis 2012, sur la base du volontariat, dans le cadre d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

D'abord instauré au sein de la Direction des Systèmes d'Information en septembre 2012, au regard de l'organisation du travail et des technologies alors disponibles, puis à Vitry-sur-Seine en juin 2015 dans le cadre du déménagement du site de Croissy-Beaubourg, il a été progressivement étendu à d'autres fonctions des sociétés ou établissements du siège du groupe Casino.

En 2018, il est apparu nécessaire de fixer, dans une charte Groupe, les principes communs applicables, indépendamment des impératifs de fonctionnement propres à chaque périmètre.

Enfin, lors de la période d'état d'urgence sanitaire, de mars à juillet 2020, la quasi-totalité des salariés des fonctions sièges ont de fait eu recours au travail à domicile pendant le confinement strict imposé par les pouvoirs publics.

À l'issue de ces circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire, les Organisations Syndicales du Groupe, comme nombre de salariés, ont exprimé une attente forte pour maintenir cette pratique.

Grâce à l'expérience acquise, il apparaît aujourd'hui aux parties que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication rend possible une extension de la pratique du télétravail.

Les bénéfices attendus sont par ailleurs nombreux :

- Une meilleure qualité de vie au travail ;
- Une efficacité accrue grâce à une concentration plus soutenue et moins d'interruptions ;
- Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, grâce notamment à la suppression des temps de trajet.

Pour autant, les Parties sont également conscientes des difficultés potentiellement associées au développement du télétravail :

- La difficile séparation entre vie personnelle et vie professionnelle, et le besoin de déconnexion ;
- Une gestion de la charge de travail et une organisation plus complexes ;
- La réduction des échanges entre salariés, qui peut générer isolement et perte du lien collectif, et diminuer l'implication ;
- Les problèmes techniques qui peuvent être rencontrés.

Pour prévenir ces risques, les Parties ont donc convenu de conclure un accord Groupe, couvrant les personnels des sièges sociaux ou établissements administratifs de son périmètre. Il permet de se doter d'un cadre commun instituant le télétravail comme une modalité normale et habituelle de travail des salariés.

Dans les conditions du présent accord, l'extension du télétravail sera de nature à maintenir, voire augmenter :

- L'attachement des salariés à l'entreprise, leur motivation, leur engagement et, par là même, la fidélisation ;
- La performance au travail ;

- La sécurité et la santé des salariés, notamment en ce qui concerne les risques routiers ou sanitaires ;
- Et ainsi de contribuer à renforcer les engagements et la responsabilité sociale du Groupe.

Le présent accord se substitue à la totalité des accords, dispositions unilatérales, charte, concernant le télétravail applicables, ou à venir, au sein de l'une des sociétés de son périmètre d'application (accord d'entreprise ou accord d'établissement), en conformité avec l'article L.2253-5 du Code du travail.

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

1.1. Définition du périmètre du groupe Casino

Il est convenu que les modalités du présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- AMC
- Avenir Sète (anciennement IGC Promotion)
- Casino Guichard-Perrachon
- Casino Restauration
- Casino Restauration Rapide
- Casino Services
- C Last Mile
- Distribution Casino France
- Easydis
- Green Yellow
- Green Yellow B2C
- Green Yellow Effenergie Réunion
- Green Yellow vente d'énergie
- Holding de Gestion de Projets Energétiques 1 (HGPE 1)
- IGC Services
- Retail Extended Logistics
- Sudeco

Le terme « groupe Casino » ou « Groupe » employé dans le présent accord correspond au périmètre défini ci-dessus.

1.2. Sortie du périmètre du Groupe

Les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord sont des sociétés contrôlées directement ou indirectement à plus de 50 % par la société Casino Guichard-Perrachon.

Ainsi, le présent accord cessera de s'appliquer à une société signataire, dès lors qu'elle ne serait plus contrôlée à au moins 50 %, directement ou indirectement, par l'une des sociétés du Groupe.

La sortie d'une entreprise du périmètre du présent accord sera notifiée, sans autre formalité, aux signataires du présent accord ainsi qu'à la DIRECCTE.

Les Parties peuvent décider à tout moment, par avenant, de modifier le périmètre de l'accord.

1.3. Salariés concernés par la pratique du télétravail

Sont couverts par le présent accord, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat :

- Tous les salariés situés sur les sièges sociaux ou établissements administratifs des sociétés du périmètre défini à l'article 1.1 ;
- Les salariés itinérants ayant une activité qui par nature implique de se déplacer de façon quotidienne ou quasi quotidienne au sein des magasins ou des entrepôts, pour les tâches qui peuvent être exercées à domicile (préparation des visites, rédaction des rapports de suivi et autres tâches administratives) ;
- Les salariés des fonctions support rattachés aux sièges sociaux ou établissements administratifs affectés en région et les bureaux régionaux transport (BRT) de la société Easydis.

Par exception, restent astreints à un travail présentiel pour la totalité de leur temps de travail, sur validation de la DRH :

- Les salariés dont les fonctions sont matériellement incompatibles avec le télétravail ;
- Les salariés en contrat de formation par alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), les stagiaires, eu égard à l'objet de leur contrat ou convention, qui impose une présence et un accompagnement individuel au sein de l'entreprise ;
- À titre exceptionnel, dérogatoire et temporaire, certains salariés dont la présence continue au sein de l'entreprise est nécessaire, sur décision motivée de la société.

TITRE II - LES PRINCIPES APPLICABLES AU TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DU GROUPE CASINO

2.1. Le télétravail conçu comme une modalité normale et habituelle de travail

Au sein du groupe Casino, le télétravail tel que régi par l'article L 1222-9 et suivants du Code du travail, constitue une modalité normale et habituelle de travail des salariés couverts par le présent accord.

Il désigne au sens de l'article L 1222-9 « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également 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* ».

Sous réserve des particularités liées à son statut, le salarié en télétravail :

- Bénéficie de l'égalité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise ;
- Dispose des mêmes droits individuels et collectifs, avantages légaux et conventionnels, et est tenu aux mêmes obligations que celles applicables aux salariés placés dans une situation comparable ;
- Est assujéti au règlement intérieur de l'entreprise.

En particulier, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail, un accident qui surviendrait sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'accident, le salarié doit informer son responsable hiérarchique, conformément aux dispositions en vigueur au sein de sa société, et transmettre tous les éléments nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail.

2.2 La mise en place d'une organisation équitable qui préserve le collectif

Des entretiens individuels sont organisés par les managers avec les membres de son équipe.

A la suite de ces entretiens ils s'assurent d'une organisation équitable entre les salariés.

Cette équité porte notamment sur le nombre de jours en télétravail et leur répartition entre les membres de l'équipe.

La mise en place du télétravail au titre du présent accord est ensuite formalisée par tout moyen auprès de chaque salarié.

Pour y parvenir, des aménagements à l'organisation du télétravail peuvent être envisagés, notamment pendant la période nécessaire à la mise en place de l'accord.

Afin d'assurer le bon fonctionnement du collectif de travail, l'organisation du télétravail doit permettre le maintien du travail d'équipe en présentiel. En conséquence, le salarié doit, sans pouvoir opposer son statut à la Direction, se rendre obligatoirement sur son lieu de travail au sein de l'entreprise ou de façon occasionnelle dans tout autre lieu porté à sa connaissance lorsque sa présence est obligatoire.

2.3 L'accompagnement des managers et des salariés

Les managers et les salariés concernés par le télétravail bénéficient d'un accompagnement adapté pour conduire l'évolution des pratiques professionnelles, notamment par la mise à disposition d'une offre de formation dédiée, en e-learning.

Cette offre de formation, qui sera progressivement enrichie, se compose des modules suivants :

- Conseils pratiques pour faire du télétravail
- L'aménagement de votre poste à votre domicile
- Le télétravail en situation exceptionnelle
- Les spécificités de la communication à distance au sein de mon équipe

À ces modules spécifiques s'ajoutent les modules suivants, utiles pour la pratique du télétravail et le management d'équipes pratiquant le télétravail :

- Comment accompagner mon équipe en télétravail ?
- Manager à distance
- Gérer son temps et ses priorités
- Mieux communiquer
- Renforcer son Leadership

Dans le cadre de ces formations, les managers sont particulièrement sensibilisés sur les risques propres au télétravail, sur l'identification des signaux faibles et sur les bonnes pratiques de management permettant de les prévenir.

Ces pratiques incluent des points de suivi semestriels portant notamment sur l'expérience des salariés en télétravail, leurs attentes ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le premier point de suivi aura lieu dans les trois (3) mois de la mise en place du télétravail.

Par ailleurs, l'ensemble des autres acteurs de la prévention en entreprise (Ressources Humaines, médecins et infirmiers du travail, correspondants SSCT, Bienveillers, partenaires sociaux...) sont eux aussi sensibilisés à la vigilance nécessaire à cette forme de travail.

2.4 L'implication des Instances Représentatives du Personnel

Les Instances Représentatives du Personnel des entreprises et des établissements concernés sont informées du déploiement du présent accord, au plus tard dans les trois mois qui suivent.

Au-delà, elles sont associées au suivi des conditions de mise en œuvre du télétravail, dont elles peuvent tenir informés les membres de la commission de suivi du présent accord prévue au titre IV.

De plus elles sont annuellement informées et consultées :

- Sur les conditions de travail, notamment au titre de la consultation annuelle relative à la politique sociale, aux conditions de travail et l'emploi ;
- Dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels, notamment à l'occasion de la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques.

Enfin, une réflexion spécifique sera engagée sur 2020 avec les Instances Représentatives du Personnel et les Organisations Syndicales Représentatives sur les possibilités d'évolution de leurs modes de communication auprès des salariés.

TITRE III - ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL

3.1. Détermination des jours en présentiel

Le nombre et la répartition des jours de travail en présentiel sont arrêtés, et le cas échéant revus en fonction des nécessités de service par le manager, validés par la Direction des Ressources Humaines puis formalisés par tout moyen.

L'organisation du travail garantit l'équité au sein du service, tant en ce qui concerne le nombre de jours de travail en présentiel, que leur répartition entre les membres de l'équipe.

Elle doit respecter les principes suivants :

- La répartition des jours de travail en présentiel n'est pas figée, elle reste flexible et adaptable en fonction des nécessités du travail, sous réserve d'un délai de prévenance de quinze (15) jours auquel il pourra être dérogé d'un commun accord entre le salarié et son manager ;
- La modification exceptionnelle du nombre ou de la répartition des jours de travail en présentiel peut être décidée en fonction des nécessités du travail ;
- Le télétravail se pratique par journée entière pour les salariés à temps complet ;
- Les salariés dont l'organisation du travail est déjà planifiée sur le mode de la demi-journée (salariés à temps partiel notamment les salariés en temps partiel thérapeutique) sont autorisés à télétravailler sur le mode de la demi-journée ;
- Une présence au sein des locaux collectifs de travail est recommandée sur la base de deux (2) jours par semaine. Cette présence minimale dans les locaux de l'entreprise ne constitue qu'un plancher. La Direction et le salarié peuvent convenir d'une durée de présence en entreprise plus importante sachant qu'en tout état de cause une présence minimale de huit (8) jours sur quatre (4) semaines est requise.

3.2. Organisation des jours de télétravail

Elle doit respecter les principes suivants :

- Le télétravail ne constitue pas une modalité d'aménagement du temps de travail. Le salarié organise donc son temps de travail dans des horaires identiques à ceux applicables au sein des locaux collectifs de travail. Le temps de travail d'un salarié prend en compte le temps de présence en entreprise et celui réalisé en situation de télétravail ;
- En dehors de ces durées et horaires de travail, le salarié en télétravail bénéficie, comme les autres jours, du droit à la déconnexion ;
- Le salarié respecte les durées maximales du travail, les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire ;
- Des moyens de traçabilité adaptés au télétravail sont mis en place ;
- En cas de difficulté, le salarié informe son manager afin d'analyser les causes et de convenir des modalités propres à rétablir une situation normale ;
- L'activité des salariés en télétravail doit être équivalente à celle des autres salariés placés dans une situation identique. Le télétravail ne doit pas entraîner de surcharge de travail. Dès lors, le cas échéant, les objectifs fixés, les résultats attendus et les modalités d'évaluation sont similaires à ceux des salariés ne relevant pas du statut de télétravailleur ;
- La hiérarchie et le salarié veilleront à ce qu'un équilibre, proportionné au temps de télétravail, soit assuré entre la charge de travail en entreprise et celle en télétravail.

3.3. Lieu d'exercice du télétravail

Par principe, le salarié est libre de choisir le lieu habituel de pratique de son télétravail, sous réserve que celui-ci respecte les conditions suivantes :

- Présenter des conditions d'organisation d'un espace de travail adapté, pendant les périodes de télétravail ;
- Offrir une couverture téléphonique et internet avec un débit adapté aux tâches qui lui sont confiées ;
- Répondre aux règles relatives à l'hygiène et la sécurité applicables à tout salarié ;
- Disposer d'installations électriques conformes aux normes en vigueur ;
- Garantir le respect de la confidentialité des données de l'entreprise et l'intégrité du système informatique, dans le respect de la Charte Informatique, et notamment des règles de sécurité informatique ;
- Permettre d'éventuelles interventions urgentes sur site que sa fonction pourrait rendre nécessaires ;
- Ne pas générer de frais dépassant une pratique normale.

Il sera demandé au salarié concerné d'établir une déclaration sur l'honneur, par laquelle il atteste disposer d'un lieu répondant aux exigences du présent article, à laquelle sera jointe une attestation relative à la couverture assurance du lieu d'exercice du télétravail.

À titre exceptionnel, le salarié pourra ponctuellement travailler dans un autre lieu que celui initialement indiqué, sous réserve de porter, sans délai, cette information à la connaissance de la Direction.

3.4. Matériel et moyens nécessaires au télétravail

Le matériel et les moyens nécessaires à la pratique du télétravail sont fournis par l'entreprise :

- Ordinateur portable ;

- Accès au réseau du Groupe ;
- Accès à un outil de communication professionnelle audio et/ou vidéo adapté aux besoins du poste.

Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, éligibles comme les autres salariés au télétravail, peuvent bénéficier d'un aménagement adapté à leur domicile, en application de l'accord sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap du 16 décembre 2019.

Tout autre matériel ou fourniture ne peut être pris en charge que de façon exceptionnelle, notamment sur avis du médecin du travail, ou sur validation préalable du DRH du périmètre concerné.

Le matériel et les abonnements mis à disposition doivent faire l'objet d'une utilisation conforme à la Charte informatique en vigueur au sein de l'entreprise. Ils sont réservés à un usage professionnel.

L'utilisation du matériel informatique, l'accès au réseau internet et la protection des données auxquelles le salarié a accès dans le cadre du télétravail se réalisent conformément aux dispositions de la Charte informatique de l'entreprise.

3.5. Indemnisation des frais liés au télétravail

Les salariés en télétravail perçoivent une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les frais suivants :

- La prise en charge des coûts supplémentaires occasionnés au salarié par l'exercice du télétravail ;
- La compensation de l'occupation du domicile et plus largement de l'ensemble des frais supportés au titre du lieu d'exercice du télétravail ;
- La participation de l'employeur aux frais de repas, pour les salariés qui bénéficient pour les autres jours de travail de l'accès à un restaurant d'entreprise.

Cette indemnité forfaitaire est fixée à dix (10) € par mois pour un jour hebdomadaire de télétravail réalisé. L'allocation forfaitaire passe à vingt (20) € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, trente (30) € par mois pour trois jours par semaine... dans la limite de cinquante (50) € par mois.

TITRE IV - PÉRIODES EXCEPTIONNELLES

En cas de mesures impératives prises par les pouvoirs publics au niveau local ou national, notamment en cas de catastrophe naturelle ou de crise sanitaire, les conditions et modalités d'organisation du télétravail au sein du groupe Casino peuvent être suspendues ou aménagées pour se conformer à ces contraintes.

D'une façon générale, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment climatiques ou liées à un mouvement social, l'accès au télétravail et ses conditions d'exercice, peuvent être aménagés par les managers.

TITRE V — SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi est mise en place afin de procéder à un bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord, d'examiner les difficultés d'application et de faire toute proposition d'amélioration.

Lors de ces commissions, qui se tiendront au premier semestre de chaque année, la Direction présentera un bilan factuel portant notamment sur le volet humain du télétravail sur le périmètre de l'accord.

Les Parties conviennent qu'une première réunion de la commission de suivi se tiendra au cours du premier trimestre de l'année 2021.

La représentation syndicale de cette commission de suivi sera composée de deux représentants par Organisation Syndicale Représentative, dont le DSG et/ou le DSGA.

TITRE VI - DURÉE – RÉVISION – DÉPÔT

6.1. Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le premier septembre 2020, il est conclu pour une durée indéterminée.

6.2. Révision

Jusqu'à la fin du cycle électoral, le présent accord peut être révisé à la demande de la Direction et/ou d'un ou plusieurs syndicats représentatifs signataires ou adhérents. À l'issue de ce cycle, la procédure de révision sera ouverte à tous les syndicats représentatifs.

La partie qui souhaite réviser le présent accord informera les autres parties signataires de son souhait, par mail, en précisant l'objet de sa demande.

Une réunion de négociation sera organisée à l'initiative de la Direction dans les deux (2) mois qui suivront cette demande, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d'un délai supérieur.

Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision ou, au plus tard, jusqu'à son terme. L'avenant éventuel de révision sera déposé selon les mêmes modalités que le présent accord.

6.3. Dépôt de l'accord

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-34 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, il sera déposé à la DIRECCTE, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions de l'article L. 2232-35 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccord » à l'adresse suivante www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, conformément aux nouvelles dispositions légales applicables.

Il entrera en vigueur dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.


Il sera versé dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, après anonymisation, dans sa version destinée à la publication.

Le présent accord sera également porté à la connaissance des salariés du Groupe par affichage sur les lieux de travail ainsi que sur l'intranet.


Fait à Saint-Etienne, le 28 juillet 2020

Pour les Organisations Syndicales Représentatives:

Pour la Fédération des Services CFDT :
Jean-Luc FARFAL


DocuSigned by: 05-08-2020 | 06:47 PDT

BB5669A88F22468...

Pour le syndicat CFE-CGC :
Didier MARION

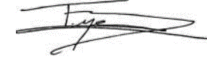
DocuSigned by: 04-08-2020 | 01:27 PDT

54590D0421334AC...

Pour le syndicat CGT :
Michel CALICAT

Pour le syndicat SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO :
Laurence GILARDO


DocuSigned by: 30-07-2020 | 00:37 PDT

195C2A9FFE22486...

Pour l'UNSA Syndicat Autonome :
Thomas MEYER


DocuSigned by: 05-08-2020 | 12:49 PDT

8194D22FAF694BF...

Pour la Direction :

Jean-Claude DELMAS

DocuSigned by: 02-08-2020 | 23:25 PDT

D4B7D46C5C934B0...

David CORDANI

DocuSigned by: 30-07-2020 | 01:03 PDT

407DF341C5DD4AE...