

ACCORD RELATIF A LA MOBILITE AU SEIN DE L'UES API RESTAURATION

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

Composant l'UES API RESTAURATION

Représentées par Madame Céline DE RYCKE, agissant en qualité de *Directrice des Ressources Humaines*

D'une part.

ET

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

CFDT, Fédération des Services, Confédération Française Démocratique du Travail, Représentée par Madame Séverine LACOUR

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 FIINOIS

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

D'autre part.

Préambule

La mobilité interne présente de nombreux enjeux: humains, financiers, et de fidélisation des salariés.

Cet accord a pour objectif de permettre à nos collaborateurs d'évoluer au sein de l'entreprise API RESTAURATION et des sociétés composant l'UES API RESTAURATION.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise se fixe comme objectif de poursuivre sa démarche en faveur de l'évolution professionnelle.

L'entreprise a à cœur d'accompagner les mobilités internes, les évolutions professionnelles des salariés, en mettant à disposition des moyens, dont le premier demeure le développement de la formation professionnelle continue.

Titre I – Champ d'application

Article 1 : Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES API RESTAURATION.

Les salariés de l'UES API RESTAURATION en contrat indéterminée (CDI) après une période d'essai validée, dans l'entreprise sont bénéficiaires des dispositions du présent accord et faisant l'objet d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique :

- Soit à l'initiative de l'entreprise ;
- Soit après avoir été retenu à une offre interne ;
- Soit à l'initiative du salarié, en vue de la réalisation de son projet professionnel, notamment, à l'occasion d'un entretien professionnel ou annuel

Les mobilités consécutives au retour d'un congé maternité, congé parental d'éducation ou longue maladie suivront les règles définies au présent accord.

Article 2 : Situations exclues

Sont exclues du bénéfice des dispositions du présent accord :

- La première affectation d'un collaborateur intervenant dès son entrée dans l'entreprise ou à l'issue d'un parcours d'intégration ;
- Un déménagement d'agence (à moins de 20 kms de l'ancienne agence), regroupement d'agences (moins de 20 kms des agences) et non liées à des réorganisations impactant les métiers (exemple : transfert d'activités de fonctions supports d'un site à un autre, etc.) ;
- Les mutations disciplinaires

Titre II: Règles communes à la mobilité interne fonctionnelle et géographique

Article 1: Principes communs

La mobilité interne est un changement ou une évolution de poste.

La mobilité fonctionnelle peut être verticale (niveau de poste supérieur), horizontale (une autre fonction sur le même niveau hiérarchique), sectorielle (changement de secteur d'activité), et/ou géographique (changement de ville, de département, de région ou liée à un rapprochement de domicile).

Les entretiens annuels d'activité obligatoires (chaque année) ou les entretiens professionnels (tous les trois ans) sont l'occasion pour les salariés d'exprimer leurs souhaits en matière de mobilité professionnelle et géographique.

Une campagne de communication relative à ces entretiens sera menée, de préférence après les négociations annuelles obligatoires.

Les souhaits sont remontés au service Ressources Humaines.

A ce titre, le salarié remplit le document de demande de mutation. Ce document sera téléchargeable sur l'intranet de l'entreprise.

La direction régionale en lien avec le service Ressources Humaines effectue chaque année un bilan des souhaits de mobilité afin de mieux identifier les collaborateurs concernés. Un tableau récapitulatif des mobilités sera complété.

Une synthèse annuelle sera adressée et présentée en réunion de CSE de préférence au mois de juin.

Lorsqu'un poste est ouvert, les Ressources Humaines initient une recherche parmi les personnes en «vivier interne» ayant exprimé un souhait de mobilité à l'occasion des entretiens annuels et/ou professionnels.

La direction s'inscrit dans une démarche proactive dans l'analyse des besoins afin de favoriser la mobilité interne des salariés.

La personne ainsi identifiée peut faire l'objet d'une approche directe par le service des Ressources Humaines en ayant au préalable informé sa hiérarchie directe.

Ainsi, le salarié, la Direction régionale et le service des Ressources Humaines sont mobilisés.

Lorsque la mobilité intervient à la demande du salarié, ce dernier devra obtenir une réponse dans les deux mois au maximum qui suivent la demande de mobilité par la région/ le site d'accueil.

→ Communication des opportunités professionnelles

Pour être acteur de son évolution professionnelle dans l'entreprise, le collaborateur doit pouvoir avoir accès aux opportunités qui lui sont offertes et aux informations sur l'évolution de son métier.

Une campagne relative à la mobilité sera effectuée chaque année par le biais d'un affichage sur site.

Les parties conviennent qu'il faut renforcer l'information des salariés sur les filières et les métiers.

A ce titre, le service Ressources Humaines met à disposition des salariés les informations sur les filières et les métiers de l'entreprise, notamment sur le site intranet de l'entreprise.

Les Ressources Humaines diffuseront l'offre sur l'intranet (à l'heure actuelle Suite API) et le site carrière(www.apirecruite.com) afin d'être certains que les collaborateurs y aient accès.

Les collaborateurs peuvent, en tout état de cause, s'ils souhaitent postuler à une offre d'emploi interne, se rapprocher de leur Responsable hiérarchique et/ou Responsable RH, ou du contact indiqué sur l'offre.

Les collaborateurs sont encouragés à exprimer clairement leurs souhaits en la matière spontanément à leur responsable lors de l'entretien professionnel.

La promotion de la mobilité fait partie intégrante des responsabilités de chaque manager notamment lors des entretiens annuels et professionnels.

→ **Gestion des remplacements en interne**

Il est convenu d'instaurer un vivier de remplaçants comme suit:

Il s'agira du personnel disponible notamment pour le remplacement durant les vacances scolaires, le mercredi et les jours de repos.

A ce titre et deux mois avant les vacances scolaires, une campagne sera menée par les chefs de secteur et pilotée par les référents Ressources Humaines en région pour recenser les personnes disponibles pour les remplacements et les détachements.

Lorsque le salarié souhaite travailler et est rappelé durant sa période de repos (repos hebdomadaire, congés payés..), celui-ci devra donner son accord. Il sera rémunéré comme du temps de travail effectif et le repos sera récupéré.

Article 2 : Le cas particulier du détachement temporaire du salarié

Afin de pourvoir au remplacement temporaire d'un salarié absent ou d'un besoin particulier sur un site, l'entreprise peut être amenée à solliciter un salarié pour effectuer un détachement sur un autre site, conformément aux dispositions conventionnelles.

Un document écrit sera remis.

En cas d'urgence (absence du salarié sur un site), il est rappelé que le détachement ne nécessite pas de respecter un délai de prévenance.

En contrepartie, tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport.

Il est rappelé que les frais supplémentaires éventuels de transport s'entendent par la différence entre le trajet habituel domicile/ travail et le nouveau trajet domicile/travail.

A titre d'exemple:

Le salarié a habituellement 15 kms pour se rendre sur son lieu de travail. Il a 30 kms à parcourir dans le cadre du détachement. Il sera remboursé de 15 kms.

A contrario, le salarié a habituellement 15 kms pour se rendre sur son lieu de travail. Il a 10 kms à parcourir dans le cadre du détachement. Il ne sera pas remboursé.

En outre, il recevra une prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement.

Le site d'affectation est le site mentionné sur le bulletin de paie du salarié.

Article 3 : Le cas particulier des salariés non intermittents affectés sur les sites scolaires

Tout salarié bénéficiant d'un CDI à temps complet ou à temps partiel, mais non soumis au régime du contrat intermittent, est amené à être reclassé durant les périodes de vacances scolaires.

Un document écrit sera remis au salarié lui précisant son affectation sept jours avant son affectation.

Le site d'origine étant fermé, aucune prime de détachement ne sera due.

Titre III – Mobilité fonctionnelle

Article 1 : Champs d'application de la mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle se définit par un changement d'emploi ou de poste, impliquant l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences.

A titre d'illustration, cette mobilité peut viser le passage d'un métier de commis de cuisine à cuisinier ou de cuisinier à chef de cuisine.

Article 2 : Accompagnement à la mobilité fonctionnelle

Les souhaits de mobilité recensés sont examinés lors des entretiens annuels et/ou professionnels.

Lors d'une procédure de mobilité interne, les Ressources Humaines tiennent informé le candidat tout au long du processus jusqu'à sa prise de poste.

A la demande du salarié, une immersion pourra être effectuée sur le poste souhaité, aux côtés d'un salarié expérimenté et apte à répondre aux interrogations du salarié envisageant une mobilité.

L'immersion sera d'une durée de 1 à 3 jours maximum.

L'éligibilité à cette immersion est conditionnée à l'existence d'un projet professionnel identifié lors de l'entretien managérial et dont la pertinence/faisabilité en termes de perspective d'évolution est validée par la Direction régionale.

Il ne pourra être effectué qu'une fois tous les deux ans.

Le salarié remplaçant la personne éligible au dispositif sera pris en charge par le site recruteur.

Le salarié qui fait l'objet d'une mobilité fonctionnelle disposera d'un accompagnement essentiel à la prise de poste.

Un examen approfondi des compétences du salarié sera effectué afin d'élaborer un plan individuel de formation approprié.

Des sessions de formation individuelles et collectives pourront être mises en place par l'INFRES.

Une période d'adaptation pourra être mise en place à l'issue de laquelle, au cours d'un entretien avec le supérieur hiérarchique, soit le salarié sera maintenu dans son nouveau poste, soit une recherche pour une autre affectation sera effectuée.

La durée sera déterminée entre le salarié et le supérieur hiérarchique en fonction de la nature du poste.

Titre IV - Mobilité géographique

La mobilité géographique vise un changement d'affectation du salarié nécessitant un changement de lieu de travail.

Cette mobilité peut entraîner ou non un changement de domicile et, par voie de conséquence, un déménagement.

- *A l'initiative de l'employeur*

La mobilité à l'initiative de l'employeur s'effectue dans le cadre de la clause de mobilité.

La clause de mobilité est définie comme suit :

Pour la province: 40 kilomètres du lieu d'affectation (40 kms aller-40 kms retour). Le temps de trajet habituel domicile-travail aller-retour sera d'au maximum 1 heure et 30 minutes.

Pour la région parisienne: il s'agit d'une zone géographique spécifique à savoir les départements : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95. Le temps de trajet habituel domicile-travail aller-retour sera d'au maximum 1 heure et 30 minutes.

Le personnel de statut Cadre est lié par une clause de mobilité étendue à la région d'affectation et aux régions limitrophes.

- *A l'initiative du salarié*

La mobilité géographique à l'initiative du salarié s'effectue selon les conditions énumérées au Titre II du présent accord.

Titre V : Dispositions finales

Article 1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et il s'appliquera à compter du 1er janvier 2025.

Article 2 : Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Toute personne ainsi habilitée devra adresser sa demande de révision par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Celle-ci devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée, accompagnée, le cas échéant, de propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Article 3 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

La dénonciation devra alors être notifiée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-1 du Code du travail.

La date de dépôt constituera le point de départ du délai de préavis. Une nouvelle négociation s'engagera, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant le début du préavis. Elle pourra donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration de ce dernier.

La dénonciation prendra effet au terme d'un préavis de trois mois. A cette date, l'accord dénoncé continuera de produire effet conformément aux dispositions légales pendant un an, sauf application d'un accord de substitution.

En cas de dénonciation du présent accord collectif et en l'absence de conclusion d'un nouvel accord, dans le délai requis d'un an, le présent accord cessera de produire effet.

Article 4 : Dépôt

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

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 31 octobre 2024

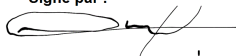
Pour l'UES API Restauration :

Madame Céline DE RYCKE, Directrice des Ressources Humaines


DocuSigned by:
Céline De Rycke
D95226A362124D6...

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, représentée par Mme Séverine LACOUR, Délégué Syndical Central ;

Signé par :

008C2D7ABC8D4AD...

CGT, représentée par Mr Grégory VANDEPUTTE, Délégué Syndical Central ;

DocuSigned by:

DD6AD346DC63425...

FO, représentée par Mr Patrick FLINOIS, Délégué Syndical Central ;

Signé par :
Isabelle SCOTTE
4677B73D380746D...

CFE CGC, représentée par Mr François RECHER, Délégué Syndical Central;

Signé par :
FRANÇOIS RECHER
C38CDEBDF7D44CB...

UNSA commerces et services, représentée par Mr Cédric PETIT, Délégué Syndical Central;