



France : Coca-Cola Europacific Partners accorde le télétravail à certains salariés de ses usines

L'embouteilleur indépendant des boissons de la marque américaine Coca-Cola Europacific Partners a signé un premier accord de télétravail depuis le Covid-19 en France avec l'ensemble de ses organisations syndicales. Le texte, signé en avril 2025, accorde un rythme de deux jours par semaine aux salariés, crée une flexibilité supplémentaire pour les femmes enceintes et en parcours PMA et définit une liste de postes en usine qui peuvent en bénéficier.

Par Antoine Piel. Publié le 17 juin 2025 à 16h18 - Mis à jour le 18 juin 2025 à 11h20



Si Coca-Cola Europacific Partners (CCEP) se dit “*précurseur*” sur le télétravail avec un premier accord conclu sur le sujet en 2014, l'embouteilleur de sodas n'avait redéfini sa politique que par un [accord test pour le siège en 2022](#). Or, ce dernier était arrivé à échéance et le texte conclu il y a plus de dix ans ne définissait pas de nombre commun de jours de télétravail au niveau de l'entreprise (2.600 salariés en France). L'employeur,

qui avait “*souhaité attendre de voir comment les manières de travailler allaient évoluer*”, explique la DRH Odile Renard, a donc ouvert de nouvelles négociations à partir du bilan de l'accord de 2022.

Retour sur 2024 : le télétravail au centre des débats

“Trouver le bon équilibre”

L'accord signé en avril reprend les grands équilibres de son accord test de 2022 en accordant deux jours de télétravail par semaine. *“Il y a un vrai bénéfice du télétravail avec par exemple la possibilité de moments de concentration plus forts à la maison et cela apporte un réel bien-être pour les collaborateurs en gagnant du temps de trajet notamment, souligne Odile Renard. Mais le présentiel est essentiel pour la cohésion et le travail en équipe. Il permet une entraide, une communication fluidifiée et une montée en compétences des salariés, en facilitant l'encadrement, notamment pour l'onboarding. Certains collaborateurs rencontrent par ailleurs encore des difficultés sur les outils numériques”*, insiste la DRH. Par rapport à l'accord test, un article a été ajouté quant à la présence sur site, qui prévoit que les managers pourront décider que certains jours sont non télétravaillables et que la présence à certaines réunions peut être obligatoire. Il a été instauré dans un esprit de “*garde fou*”, après quelques désaccords managériaux “*marginiaux*” survenus dans l'entreprise. Si CCEP est présent dans 31 pays, la filiale française a pu définir sa politique en la matière : *“Le groupe donne des recommandations sur des modes de fonctionnement avec le souhait que l'ensemble des collaborateurs viennent majoritairement en présentiel tout en permettant du télétravail, précise toutefois Odile Renard. Chaque pays adapte ensuite en fonction des besoins et de la culture locale avec une approche pragmatique.”*

Étude mind RH – Les grands groupes français n'ont pas réduit le droit au télétravail depuis 2020

Le télétravail ouvert aux salariés des usines

De manière innovante, l'accord ouvre le télétravail à certains salariés des [cinq usines du groupe en France](#). Ainsi, les chefs d'équipe planification, techniciens planification, techniciens logistique, planificateurs production, assistant(e)s de direction, experts systèmes et autres postes listés dans le texte peuvent en bénéficier. *“Nous avons discuté avec les partenaires sociaux de manière très ouverte pour étudier les postes qui ne nécessitent pas d'être 100% du temps sur une ligne de production. Pour certains postes en usine, de cadres, de coordinateurs de superviseurs, pour la préparation d'un budget, un point à date sur l'activité, la préparation d'une réunion d'équipe, il peut y avoir un intérêt à bénéficier également du télétravail”*, relate Odile Renard, citant une volonté pour l'entreprise d'être “*novatrice*” dans la négociation. D'autres postes (statut cadre, automaticiens, techniciens des services généraux, superviseurs de maintenance...) sont éligibles à une formule de télétravail occasionnel de 24 jours par an, fractionnables en demi-journées. *“Pour déterminer la liste, nous avons été assez pragmatiques : nous sommes allés dans nos sites de production, nous avons demandé aux managers, discuté avec les équipes, et regardé ce qui était réaliste et ce qui ne l'était pas, cela n'a pas posé problème, relate la DRH. Tout le monde a le même intérêt, il faut que cela*

fonctionne pour les salariés, les managers et l'entreprise." Au total, 20% des salariés des usines sont éligibles.

Diversité, formation et indemnité

L'accord augmente par ailleurs le niveau dérogatoire maximal de télétravail d'une demi-journée, à trois jours par semaine, ouvert jusque-là aux femmes enceintes, salariés en situation de handicap et aidants familiaux. Ces dispositions sont par ailleurs désormais ouvertes aux collaboratrices qui s'inscrivent dans un parcours PMA. Alors que la diversité et l'inclusion [sont remises en cause aux États-Unis](#), où est établie The Coca-Cola Company, actionnaire de CCEP, cela n'a pas joué sur les négociations selon Odile Renard. L'accord instaure par ailleurs une formation au bien-être pour accompagner les managers dans la mise en place de ce mode de travail et *"expliquer les besoins individuels"* comme collectifs. Enfin, les salariés seront indemnisés à hauteur de 2,70 euros par jour de télétravail. Le groupe a par ailleurs souhaiter *"[investir] concrètement dans le bien-être de tous [les] collaborateurs"* au delà du télétravail : *Les espaces du siège ont également été rénovés en 2022 et nous n'avons pas eu de difficulté à faire revenir les collaborateurs après les confinements*", se félicite Odile Renard. Les efforts se sont ensuite concentrés sur un lieu où le télétravail est moins répandu : *"Nous modernisons notre nouveau centre industriel de Grigny (Essonne) avec de nouveaux vestiaires, de nouvelles cantines et un nouvel environnement extérieur"*, indique-t-elle.

Succès du dispositif d'actionnariat salarié

CCEP a lancé en 2023 un plan d'actionnariat salarié abondé à 100% dans une limite de 1.800€. *"Je connais peu d'autres entreprises qui le fasse, vante Odile Renard. Près de 70% de nos salariés sont actionnaires, nous constatons un effet net sur la performance de l'entreprise, avec un engagement fort. C'est du vrai partage de la valeur"* Comme le télétravail, ce dispositif joue également sur l'attractivité de l'entreprise, dont les effectifs ont crû de 4,6% en France entre 2022 et 2024.

Antoine Piel



PROFITEZ DE 15 JOURS D'ESSAI GRATUIT

ET SANS ENGAGEMENT

