



**Accord Groupe Valeo
relatif au maintien de la compétitivité face à la crise
du Covid-19 et ses conséquences économiques
portant sur les mesures relatives
à la rémunération et à l'organisation du travail relevant
d'une disposition contractuelle**

Entre :

Les sociétés suivantes :

-
- ~~La Société Valeo SA, dont le siège social est situé 43, rue Bayen 75017 Paris,~~ représentée aux fins des présentes par Madame Annabelle MOULON, agissant en sa qualité de Directrice des relations sociales France et projets internationaux, dûment habilitée aux fins des présentes.
 - Les sociétés juridiques françaises du Groupe Valeo qui sont listées en annexe 1, ayant donné mandat à Madame Annabelle MOULON en vue de régulariser le présent accord en leur nom et en leur compte, ci-après dénommées " Sociétés",
- d'une part,

Et :

Les Organisations syndicales suivantes, représentatives au niveau du Groupe Valeo, représentées par leurs coordinateurs syndicaux de Groupe, dûment mandatés à l'effet de la négociation et de la signature du présent accord :

- Pour l'Organisation syndicale CFDT : Philippe WATTEBLED
- Pour l'Organisation syndicale CFE-CGC : Pascal PHAN
- Pour l'Organisation syndicale CGT : Patrice CAUX
- Pour l'Organisation syndicale FO : Bertrand BELLANGER

d'autre part,

Ci-après également dénommées ensemble « les Parties », il a été exposé et convenu ce qui suit :

Préambule	4
Article 1 - Congés Cadre Dirigeant	7
Article 2 - Affectation horaire	7
Article 2.1 - Modification de l'affectation	7
Article 2.2 - Accompagnement	8
Article 3 - Affectation temporaire des salariés	9
Article 4 - Application aux salariés	10
Article 5 - Durée et entrée en vigueur	11
Article 6 - Révision, mise en cause et dénonciation	11
Article 7 - Suivi de l'accord	11
Article 8 - Publicité de l'accord et formalités de dépôt	11
Annexes	13
Annexe 1 - Liste des filiales incluses dans le périmètre de consolidation des comptes de VALEO SA au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce et détenues à 50% au minimum par VALEO SA (périmètre consolidé)	13

Préambule

La crise mondiale liée au coronavirus (Covid-19) est une crise sans précédent. Dans un premier temps sanitaire, cette crise a rapidement eu des conséquences sur la production et la consommation, qui se sont traduites par une crise économique.

Le Groupe Valeo a, dans un premier temps, été impacté en Chine puis en Asie, avec des conséquences indirectes sur l'activité des sites français dès janvier 2020.

A compter de mars 2020 et des mesures gouvernementales de confinement, les sociétés du Groupe Valeo en France ont été impactées par une chute brutale de l'activité qui a entraîné un recours massif au dispositif d'activité partielle.

Pour faire face à l'urgence sanitaire et à la baisse brutale de l'activité, la Direction et les partenaires sociaux du Groupe Valeo en France se sont réunis dès le mois d'avril 2020.

Ils ont conclu un accord portant sur les problématiques liées à la santé et à l'emploi des collaborateurs dans le cadre de la pandémie de Covid-19, ainsi que sur un protocole de reprise d'activité.

Cet accord, conclu grâce à un dialogue social de proximité au sein des sociétés et des établissements, a permis d'une part d'assurer la sécurité des collaborateurs dans le cadre du maintien ou de la reprise progressive de l'activité, d'autre part de limiter certaines conséquences financières liées à l'activité partielle pour les collaborateurs.

Du point de vue économique et de l'activité, la crise du Covid-19 a eu d'importantes conséquences pour le Groupe Valeo et ses activités en France.

Sur le premier semestre 2020, le chiffre d'affaires Valeo est inférieur de 28% à l'année précédente, entraînant un niveau de pertes historique de 1,2 milliards d'euros.

Ces pertes s'accompagnent également de fortes dépréciations d'actifs, d'une baisse du niveau de commandes fermes et d'une importante consommation de cash, ce qui se traduit par une hausse importante du niveau d'endettement sanctionnée par une dégradation de la note donnée par les agences financières à Valeo.

A moyen terme, le secteur automobile devrait également être touché durablement par une baisse d'activité. Les prévisions s'établissent autour de -20% pour le second semestre 2020 et une reprise progressive les années suivantes pour atteindre un niveau de vente d'avant crise aux alentours de l'année 2023.

Cette baisse significative intervient sur une période où le secteur automobile est en forte mutation et doit faire face à de lourds investissements pour s'orienter vers l'électrification du véhicule ou encore le véhicule autonome.

La crise actuelle a tendance à accélérer ces mutations, augmentant ainsi la forte pression qui pèse sur le secteur.

Le Groupe Valeo fait ainsi face à un double défi :

- A court terme, améliorer sa résilience face à la crise en absorbant la chute d'activité et les pertes financières associées, tout en conservant son indépendance,
- A moyen terme, sortir gagnant de la forte compétition dans le secteur pour s'assurer un avenir pérenne en s'inscrivant sur les marchés porteurs.

Pour y faire face, le Groupe Valeo, dont Valeo en France, a engagé ces dernières années des actions sur l'ensemble de ses réseaux au travers de divers plans (plan -30, plan 20+20, plan Electrochoc...) qui ont été renforcées en cette période de crise :

- Recentrage des investissements industriels et R&D, avec une concentration sur les domaines stratégiques,
- Réduction des dépenses de frais généraux et déplacements,
- Economies sur les achats hors production,
- Réduction des stocks,
- Réduction du recours à l'intérim, ...

Les activités du Groupe Valeo en France s'inscrivent dans la même tendance que l'ensemble du Groupe avec une baisse des ventes de 36% sur le premier semestre 2020 et une reprise progressive de l'activité sur les prochaines années, qui devrait se traduire par une réduction de 10% du chiffre d'affaire à l'horizon 3 à 5 ans.

Au cours du premier semestre 2020, les sites français ont également mis en œuvre des plans de variabilisation qui ont notamment permis de réduire les investissements dans des proportions similaires à la réduction du chiffre d'affaires.

Les sites français ont également eu recours massivement au dispositif d'activité partielle, ce qui a permis de limiter les impacts de la baisse d'activité pour l'entreprise comme pour les salariés. Malgré cela, la réduction des coûts de personnel sur la période n'atteint que 18%, soit un taux de variabilisation de 50%.

Par ailleurs les sites industriels français souffrent d'un déficit structurel de compétitivité par rapport à la moyenne du Groupe Valeo, avec un niveau de marge opérationnelle moyen inférieur de 2 à 2,5 points, insuffisant pour permettre d'assurer leur adaptation aux exigences du marché.

Ce déficit de compétitivité est un challenge supplémentaire pour l'activité en France dans un contexte de compétition mondiale.

Par conséquent, Direction et Organisation syndicales se sont réunies dès le mois de juin 2020 afin de favoriser des mesures permettant de limiter le coût du travail en France et ajuster le recours à celles impactant le niveau d'emploi.

Ces mesures visent à générer des économies :

- A court terme, pour faire face aux conséquences immédiates de la crise,
- A moyen et long terme, pour améliorer la compétitivité des sites français.

Les mesures ainsi identifiées visent une réduction des coûts de personnel comparable au niveau de réduction de l'activité, soit 10%.

Pour atteindre cet objectif, qui représente 100 millions d'euros pour le Groupe Valeo en France, les Parties signataires ont travaillé des mesures d'économies immédiates et de moyen terme, pour certaines temporaires et pour d'autres permanentes.

En outre, le contexte de crise implique de fortes variations du niveau d'activité qui se font ressentir de manière inégale entre les différents Établissements et Sociétés du Groupe.

Ces variations ont nécessairement des conséquences sur les besoins de personnel de chaque établissement qui peuvent être préjudiciables quant au maintien dans l'emploi.

C'est la raison pour laquelle le présent accord vise à déterminer des mesures permettant d'adapter l'emploi, au travers d'actions de mobilité, de formation ou de flexibilité de l'organisation et du temps de travail, mettant ainsi tout en œuvre avant d'envisager un recours à des suppressions d'emplois.

A l'occasion de réunions de négociation qui se sont tenues les 30 juin, 17 et 22 juillet, 27 août, 2, 8 et 23 septembre 2020, les Parties à la négociation ont ainsi entendu privilégier des mesures permettant de concilier les impératifs de compétitivité et les attentes des salariés tout en privilégiant le maintien dans l'emploi.

Parmi les mesures retenues par les Parties signataires, certaines nécessitent l'aménagement de la durée et des conditions de travail ainsi que de la rémunération impliquant une modification du contrat de travail des salariés concernés.

Dans ce cadre, le présent accord est dit de performance collective (APC) et est conclu conformément aux dispositions de l'article L 2254-2 du code du travail.

Il s'inscrit parmi les différents accords permettant aux parties d'atteindre l'objectif de réduction des coûts de personnel qu'elles se sont fixé.

Article 1 - Congés Cadre Dirigeant

Les cadres au forfait sans référence horaire voient leur droit à jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ou congés supplémentaires (aussi dénommés "congés supl CD", "CP supl" ou "CDIR" suivant les paramétrages techniques de paie) réduit de 2 jours sur 3 par année complète d'activité et à compter du 1er janvier 2021.

S'agissant des Cadres dirigeants dits "sans référence horaire", et dans la mesure où ceux-ci ne bénéficient pas de journées de réduction du temps de travail du fait de leur statut, les Parties signataires s'accordent pour préciser qu'en contrepartie de la mesure citée ci-dessus, les Cadres dirigeants pourront prendre des congés sans solde en remplacement des congés Cadres dirigeants ainsi supprimés.

Article 2 - Affectation horaire

Article 2.1 - Modification de l'affectation

Les établissements de production des Sociétés juridiques françaises ont pu mettre en place une organisation en équipes successives par voie d'accord collectif.

Les modalités de fonctionnement de ces équipes successives diffèrent entre les Sociétés et établissements, ceux-ci peuvent notamment comporter :

- Des équipes de journée (ou équipes 2x8)
- Des équipes de nuit
- Des équipes de suppléance ou de fin de semaine (SD, VSD ou SDL)

Afin d'optimiser l'organisation et les coûts de production, compte-tenu des avantages sociaux relatifs à chaque horaire, ces équipes sont sollicitées dans l'ordre de priorité suivant afin d'assurer la production :

1. Équipes de journée
2. Équipes de nuit
3. Équipes de suppléance ou de fin de semaine

Dans un contexte de baisse d'activité liée à la crise Covid-19, mais également dans un contexte plus général d'incertitudes du marché automobile et de forte concurrence européenne et internationale, il est nécessaire d'être en mesure d'avoir recours à l'une ou plusieurs de ces équipes avec flexibilité.

Pour ce faire, les Parties conviennent qu'elles ne sont plus en mesure d'assurer dans un contrat de travail à durée indéterminée l'affectation permanente des salariés au sein des équipes de nuit ou de suppléance.

Par conséquent, les salariés disposant d'un contrat à durée indéterminée les affectant de manière permanente à une équipe de nuit ou de suppléance seront affectés en équipe de journée à compter de l'entrée en vigueur de l'accord à leur égard, et leur affectation en équipe de nuit ou de suppléance sera le cas échéant formalisée par voie d'avenant temporaire et renouvelable au contrat de travail.

Article 2.2 - Accompagnement

Lorsque la Direction sera contrainte de solliciter le non-renouvellement de l'affectation d'un salarié d'équipe de nuit ou de suppléance, elle débute par une phase d'appel à volontaires afin d'identifier parmi les salariés potentiellement concernés ceux qui souhaiteraient changer d'horaire de travail.

Lorsqu'un salarié ayant travaillé 6 mois consécutifs ou plus à une équipe de nuit ou de suppléance (fin de semaine) cessera d'être affecté à une équipe de nuit, il bénéficiera :

- D'un délai de prévenance d'un mois minimum avant la modification de son affectation, sauf accord de sa part;
- D'un entretien avec son manager et/ou le service RH afin d'identifier le cas échéant :
 - les postes d'affectation les plus adaptés en équipe de journée d'un point de vue des compétences et de la/les qualification(s) détenues,
 - les souhaits de mobilité et/ou formation,
 - les contraintes personnelles liées au changement horaire;
- D'un maintien dégressif de sa rémunération brute dans le cas où celle-ci serait impactée négativement par un changement de rythme horaire.

Ce maintien dégressif est assuré par une indemnité assurant un maintien de la rémunération brute de :

- 100% le premier mois suivant la mobilité,
- 75% le deuxième mois suivant la mobilité,
- 50% le troisième mois suivant la mobilité,
- 25% le quatrième mois suivant la mobilité.

Les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité pouvant varier d'un établissement à l'autre en fonction des organisations du travail, les Parties conviennent que la liste de ces éléments fera l'objet d'une information des CSE des établissements concernés.

Elle comprend à minima la moyenne des 12 mois précédents la mobilité des éléments suivants:

- Appointements de base,
- Prime d'ancienneté,
- Majorations du salaire de base en raison de l'horaire d'affectation
- Primes versée en raison de l'horaire d'affectation

Ces mesures s'appliquent pour une durée indéterminée.

Elles ne se substitueront pas, le cas échéant, aux mesures de même nature mises en œuvre par accord de performance collective signés antérieurement au présent accord dans les établissements des Sociétés du Groupe Valeo en France.

BP AN

Article 3 - Affectation temporaire des salariés

Les établissements de production des Sociétés comprennent des salariés affectés aux opérations de production, ou main-d'œuvre directe, et des salariés affectés à la structure, ou main-d'œuvre indirecte.

La baisse d'activité liée à la crise Covid-19 et ses conséquences ont particulièrement affecté la charge de travail des postes de structure des Sociétés.

En parallèle la reprise d'activité fait apparaître des besoins fluctuants sur les opérations de production, auxquels il est parfois difficile de répondre avec les seuls salariés en main-d'œuvre directe.

Ainsi, compte-tenu des engagements de Valeo en matière d'emploi et afin de favoriser la flexibilité des Sociétés, mais aussi de limiter le recours à l'activité partielle le cas échéant, les salariés affectés à la structure peuvent être affectés temporairement aux opérations de production.

Les salariés concernés sont ceux dont le service, l'unité de production ou l'équipe projet connaît une baisse d'activité.

Dans l'éventualité où il serait nécessaire de modifier l'affectation d'une partie seulement du service, de l'unité de production ou de l'équipe projet concernée, les salariés seront sollicités dans l'ordre suivant:

- priorité donnée aux volontaires sur une période de deux semaines,
- puis, à défaut, par ordre croissant d'ancienneté.

Préalablement à la modification de leur affectation, les salariés concernés sont reçus :

- Par le service de santé au travail de l'établissement, qui s'assure qu'aucune contre-indication médicale ne fait obstacle à l'affectation temporaire du salarié sur son nouveau poste de travail.
- Par le service RH, qui s'assure de la prise en compte des situations individuelles personnelles pouvant l'amener ainsi à renoncer à l'affectation temporaire d'un salarié sur un nouveau poste de travail.
- Par le manager du service duquel dépend le nouveau poste de travail auquel sera affecté le salarié ; Celui-ci s'assure que le salarié a ou va bénéficier des mesures de formation nécessaires, notamment formation à la sécurité et formation au poste de travail, en collaboration avec le service RH de l'établissement.

Toute modification d'affectation ayant des incidences sur l'horaire de travail du salarié est sujette à un délai de prévenance minimum de deux semaines.

La durée maximale d'affectation temporaire d'un salarié de structure vers un poste en production est de 3 mois par période de 12 mois glissants, consécutifs ou non, pour tout ou partie de son temps de travail.

Cette durée peut être dépassée sous réserve d'accord du salarié, qui sera le cas échéant formalisé par un avenant à son contrat de travail.

Ces mesures s'appliquent dès signature de l'accord et jusqu'à la fin de l'année civile 2022.

Il est entendu que la rémunération brute de base des salariés affectés temporairement à un autre poste que celui pour lequel ils sont habituellement rétribués ne sera pas modifiée par cette affectation. Le salarié pourra cependant bénéficier des avantages et contreparties aux sujétions liées au nouveau poste de travail occupé, suivant les dispositions applicables dans l'établissement.

A l'issue de toute période d'affectation temporaire, le salarié cessera de bénéficier des avantages et contreparties aux sujétions liés au poste temporairement occupé sans pouvoir se prévaloir de l'existence d'un quelconque nouveau droit.

Article 4 - Application aux salariés

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail.

Sauf dispositions contraires prévues dans le présent accord, elles se substituent également à toute autre disposition conventionnelle portant sur le même objet.

Les salariés concernés sont informés par courrier recommandé avec accusé réception ou remise en main propre de l'application des mesures de nature à modifier leur contrat de travail.

A compter de la date de première présentation de ce courrier, le salarié dispose d'un délai d'un mois au cours duquel il est en droit de faire connaître son refus de la modification de son contrat de travail.

En l'absence de réponse adressée dans ce délai par tout moyen conférant date certaine, le salarié sera réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

En cas de refus, l'employeur disposera d'un délai de deux mois pour engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse qui reposera sur un motif spécifique, en application de l'article L. 2254-2, V, du code du travail.

Le salarié ainsi licencié :

- percevra son indemnité de licenciement ;
- pourra s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé par Pôle Emploi ;
- bénéficiera d'un abondement supplémentaire à hauteur de 3 000 euros, conformément aux dispositions légales et réglementaires, sur son compte personnel de formation (CPF) ;
- percevra une indemnité de préavis correspondant à la partie non travaillée de celui-ci si l'employeur et le salarié s'accordent pour que le préavis soit non effectué (en totalité ou partiellement). Dans tous les cas, il reste dû à l'employeur.

AB
PP AM

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dès sa date de signature.

Article 6 - Révision, mise en cause et dénonciation

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé dans le respect des dispositions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord collectif qu'il modifie.

En cas de cession des actifs ou des titres d'une ou plusieurs société(s) visée(s) partie au présent accord, dans des conditions entraînant la sortie totale ou partielle de la (ou des) société(s) concernée(s) du périmètre de l'Annexe 1 du présent accord, les Parties conviennent de ce que les obligations prises pour le compte de celles-ci dans le cadre des présentes seront mises en cause conformément aux dispositions de l'article 2261-14 du code du travail, et que l'employeur sera délié des obligations prises par la Direction du groupe Valeo pour son compte.

Par ailleurs, le présent accord pourra être dénoncé, dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du code du Travail, à tout moment par l'une ou l'autre des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacun des signataires.

La dénonciation ne sera effective qu'à l'issue d'un préavis de trois mois. L'accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord et pendant un délai maximal de douze mois.

Une déclaration de cette dénonciation devra être déposée auprès de la DIRECCTE.

Les Parties rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail, la dénonciation d'un accord de performance collective n'a pas pour effet de modifier les contrats de travail qui conserveront donc les modifications apportées par l'application de l'accord et resteront en l'état où ils se trouvent au moment de la dénonciation de l'accord.

Article 7 - Suivi de l'accord

Les parties conviennent d'un suivi du présent accord par l'ajout d'un point à l'ordre du jour lors de la première réunion du Comité de Groupe suivant la signature du présent accord.

Article 8 - Publicité de l'accord et formalités de dépôt

Le présent accord est établi en 7 exemplaires originaux pour notification à chaque syndicat représentatif.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, il sera déposé :

- En version électronique via la plateforme: <https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/>
- Sur support papier au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes du siège de la société.

Fait à Paris le 30 septembre 2020

Pour le Groupe Valeo, représenté par Madame Annabelle MOULON, Directrice des relations sociales France et projets internationaux, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante,



Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT

Monsieur Philippe WATTEBLED

Pour la CFE-CGC

Monsieur Pascal PHAN



Pour la CGT

Monsieur Patrice CAUX

Pour FO

Monsieur Bertrand BELLANGER



Annexes

Annexe 1 - Liste des filiales incluses dans le périmètre de consolidation des comptes de VALEO SA au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce et détenues à 50% au minimum par VALEO SA (périmètre consolidé)

VALEO SYSTEMES THERMIQUES	
LA SUZE	Usine du Pré Sec - Route de Chemiré-le-Gaudin -BP14 - 72210 La Suze
LAVAL	130, route de Mayenne - BP62 - 53020 Laval Cedex
LA VERRIÈRE	8, rue Louis Lormand - La Verrière - 78320 Le Mesnil St Denis
NOGENT LE ROTROU	Avenue des Prés - 28401 Nogent le Rotrou
REIMS	9, rue du Colonel Charbonneaux - BP208 - 51507 Reims Cedex
VALEO COMFORT AND DRIVING ASSISTANCE	
CRÉTEIL- NEVERS - LA BAUME	76, rue Auguste Perret - 94042 Créteil Cedex
DAV	
ANNEMASSE	Rue Jules VERNE BP 509 Vétraz Monthoux 74106 Annemasse
SC2N	
MONDEVILLE	45, rue Charles de Coulomb - BP42 - 14125 Mondeville
VALEO EMBRAYAGES	
AMIENS	Embrayages, Z.I. 81, avenue Roger Dumoulin - CS70926 - 80009 Amiens Cedex 2
VALEO MATERIAUX DE FRICTION	
LIMOGES	Matériaux de Friction - Z.I. Nord - BP1532 - rue Thimonier - 87020 Limoges Cedex 9
ATHIS	Matériaux de Friction - Carrefour Champion - BP21 - 61430 Athis de l'Orne
VALEO EQUIPEMENTS ELECTRIQUES MOTEUR	
ABBEVILLE	Zone Industrielle - 157-159 route de Doullens - 80100 Abbeville
CRÉTEIL	2, rue André Boule - BP150 - 94046 Créteil Cedex
ETAPLES	Route de Montreuil - 62630 Etaples sur Mer
ST QUENTIN FALLAVIER	Parc d'Activités Chesnes - Ville Nouvelle de l'Isle d'Abeau - BP71 - 38291 La Verpillère Cedex
VALEO SYSTEMES DE CONTRÔLE MOTEUR	
CERGY PONTOISE	14, avenue des Béguines - Immeuble le Delta - BP 68532 - 95892 Cergy Pontoise Cedex
SABLE	ZA de l'Aubrée - 72300 Sablé-sur-Sarthe

SAINTE FLORINE	Zone Industrielle Arrest - 43250 Sainte-Florine
VALEO SYSTEMES D'ESSUYAGE	
CHÂTELLERAULT	ZI Nord - BP828 - 86108 Châtellerault Cedex
ISSOIRE	Rue Marie Curie - 63500 Issoire
LA VERRIÈRE	ZA de l'Agiot - 8, rue Louis Lormand - 78320 Le Mesnil Saint Denis
REILLY	Cavée du Château - 60240 Reilly
VALEO VISION	
ANGERS ECOULANT	Boulevard de l'industrie - Zone Industrielle - 49000 Angers Ecoulant
BLOIS	Route de Vendôme - BP3324 - 41033 Blois Cedex
BOBIGNY	34, rue Saint André - 93012 Bobigny Cedex
MAZAMET	Route du Pont de l'Arn - BP523 - 81205 Mazamet
SENS	32 rue de Paris - BP717 - 89107 Sens Cedex
VALEO SERVICE	
BREUILPONT	Route de Bueil - 27640 Breuilpont
SAINT-DENIS	70, rue Pleyel - 93285 Saint-Denis Cedex
VALEO MANAGEMENT SERVICES	
BAYEN	43, rue Bayen - 75848 Paris Cedex 17