

Accord sur les modalités de prise des congés payés et jours de repos dans le cadre de l'épidémie du Covid-19

Entre la société Saft SAS,
Représentée par Gaëtan MASSON,
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives
CFDT, représentée par Philippe FREDON, délégué syndical central
CFE-CGC, représentée par Frédéric CLEMENT, délégué syndical central
CGT, représentée par Christophe ARQUEY, délégué syndical central

D'autre part ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit,

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	1
ARTICLE 1 – DEFINITION DES NOTIONS DE CONGES ET JOURS DE REPOS	2
ARTICLE 2 – PRINCIPE GENERAL DE POSE DES CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT	3
ARTICLE 3 – CAS PARTICULIERS POUR LA POSE DES CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT	3
ARTICLE 4 – POSE DES CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS APRES LA PERIODE DE CONFINEMENT	4
ARTICLE 5 – PROLONGEMENT DU CONFINEMENT.....	5
ARTICLE 6 - DÉPÔT.....	5

PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la situation de crise épidémique et sanitaire engendrée par le Covid-19. Dès fin février, Saft a communiqué et pris différentes mesures en interne visant à limiter la propagation du virus, que ce soit vis-à-vis des visiteurs, livreurs, prestataires, ou de ses propres salariés (gestes barrière, gel hydroalcoolique, affichage, etc.).

Finalement, le 17 mars 2020, constatant l'impossibilité d'assurer une continuité d'activité dans des conditions de sécurité optimales, la Direction a annoncé la fermeture de ses établissements et ce jusqu'à nouvel ordre, en faisant en sorte que le maximum de salariés puisse télétravailler. Cependant, puisque les domaines d'activités de Saft sont la production, la transformation, l'assemblage et les tests qui nécessitent des moyens matériels précis (machines, outils, laboratoires, etc.), la majorité des salariés n'étant pas en capacité de télétravailler s'est donc retrouvée sans activité.

Dans un contexte de solidarité nationale et conformément à l'engagement du Groupe Total, Saft ne sollicitera pas le recours au dispositif exceptionnel de chômage partiel et s'engage à maintenir les salaires et primes d'équipe de l'ensemble de ses salariés afin de ne pas les pénaliser. Les primes de panier, de douche et les indemnités transport ne sont pas concernées par ce maintien.

Les Partenaires Sociaux et la Direction se sont réunis pour partager sur la reprise d'activité partielle, les mesures sanitaires associées et la situation des salariés par rapport aux congés et jours de repos.

Les activités réservées à la reprise partielle ne concerneront dans un premier temps que des activités essentielles ou critiques notamment comme celles liées à la production de matériel médical ou militaire ou des travaux de maintenance. L'élargissement progressif à d'autres activités se fera en concertation avec les CSE/CSSCT des sites, et tiendra compte de l'évolution de l'épidémie Covid-19.

Pour rappel, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, permet à un accord d'entreprise de déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours ouvrables de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur peut également, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, imposer ou modifier la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier. Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.

Ne pouvant se permettre des activités « réduites » pour cause de congés ou jours de repos après le confinement, l'activité industrielle devra être optimisée afin de servir au mieux les clients de Saft. Les Partenaires Sociaux et la Direction ont donc convenu des dispositions suivantes concernant la pose de congés payés et jours de repos.

ARTICLE 1 – DEFINITION DES NOTIONS DE CONGES ET JOURS DE REPOS

Dans le cadre de cet accord, la notion de « congés » correspond aux droits à congés payés (CP) des salariés. Tout salarié a droit chaque année à des congés payés quels que soient son contrat (CDI, CDD), son temps de travail (à temps plein ou temps partiel) et son ancienneté. La durée des congés varie en fonction des droits acquis. Pour une année complète de travail, cela correspond à 5 semaines de congés payés.

Les congés qui pourront être utilisés dans cet accord sont les congés payés acquis par le salarié ainsi que les reliquats de congés des années précédentes.

Dans le cadre de cet accord, la notion de « jours de repos » correspond aux :

- Jours de Réduction du Temps de Travail (RTT)
- Droits sur le Compte Epargne Temps (CET)
- Congés d'ancienneté
- Congés d'assiduité
- Heures récupération (heures de récupération liées au heures supplémentaires)
- Crédits d'heures (horaires souples Bordeaux et Nersac)

Pour les repos exprimés en heures, le décompte se fera par rapport à la durée de la journée théorique d'absence et ne pourront être pris qu'en journée complète.

ARTICLE 2 – PRINCIPE GENERAL DE POSE DES CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT

Actuellement, la période de confinement annoncée par le gouvernement s'étend du 17/03 jusqu'au 15/04/2020. Dans le cadre de cet accord, nous prenons l'hypothèse d'une période de confinement étendue au minimum jusqu'au 30/04/2020.

Le principe général est que les salariés posent **10 jours de congés payés et/ou jours de repos sur la période de confinement du 17/03 au 30/04/2020**. La pose de ces congés et jours de repos peut être étalée sur toute la période et peut être rétroactive, y compris sur la période précédant la signature du présent accord.

Dans un principe de solidarité et de traitement le plus équitable possible, tous les salariés sont concernés par cette mesure.

La nature des jours à poser se compose de 10 jours de congés payés ou jours de repos, au choix du salarié.

Pour les salariés qui disposent de moins de 10 jours sur leurs différents compteurs, ils doivent solder **tous** leurs jours restants.

Pour les salariés à temps partiel (2 à 4 jours par semaine) et les salariés en VSD, la prise de congés/repos doit être équivalente à deux semaines, conformément aux règles habituelles.

Les RTT Direction prévus sur la période du 17/03/2020 au 30/04/2020, sont compris dans les 10 jours à poser.

Les salariés qui souhaitent poser plus de 10 jours de congés ou repos sur la période y sont autorisés.

Les managers prendront contact avec chaque membre de leur équipe pour convenir des dates et de la nature des congés ou repos à poser. Ils transmettront ensuite ces informations aux Ressources Humaines qui seront les seules personnes autorisées à saisir dans Décidium les congés ou repos sur la période du 17/03 au 30/04. Pour les salariés ne pouvant être contactés, les Ressources Humaines positionneront les jours de congés ou repos par défaut, conformément aux règles susmentionnées.

ARTICLE 3 – CAS PARTICULIERS POUR LA POSE DES CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT

Pour rappel, dans un principe de solidarité et de traitement le plus équitable possible, tous les salariés sont concernés par cette mesure. Cependant il peut exister des cas particuliers liés à l'activité qui seront traités au cas par cas par les Ressources Humaines.

Pour les salariés qui sont en intervention maintenance/sécurité/autres sur site depuis le début de la période de confinement et qui le seront jusqu'à la fin de la période de confinement, ils pourront ne poser que 5 jours de congés payés ou repos au lieu des 10 jours tels que prévus à l'article 2.

Pour les salariés qui ont été amenés ou qui seront amenés, à reprendre l'activité sur site durant cette période de confinement, ils pourront ne poser que 5 jours de congés payés ou repos au lieu des 10 jours tels que prévus à l'article 2.

Pour les salariés en télétravail depuis le début de la période de confinement et qui le seront jusqu'à la fin de la période de confinement, ils pourront ne poser que 5 jours de congés payés ou repos au lieu des 10 jours tels que prévus à l'article 2.

Pour les salariés en télétravail partiel mais qui reste à la disposition de l'entreprise quelques jours par semaine sur la période de confinement, ils pourront ne poser que 7 jours de congés payés ou repos au lieu des 10 jours tels que prévus à l'article 2.

Pour les salariés en télétravail permanent mais qui n'ont plus ou qui ne vont plus avoir de charge au cours de la période de confinement, la règle générale de 10 jours de congés payés ou repos décrite à l'article 2 s'applique.

La poursuite ou l'arrêt du télétravail se fait en concertation avec le manager.

Pour les salariés en arrêt de travail « garde d'enfant(s) », il est convenu qu'ils devront poser 5 jours de congés payés ou repos avant de renouveler leur demande d'arrêt. Ils pourront ensuite refaire à nouveau une demande d'arrêt « garde d'enfant(s) » ou poser d'autres congés payés ou repos durant le restant de la période de confinement.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés en VSD entrants dans une des situations ci-dessus, la prise de congés ou repos doit être équivalente à une semaine, conformément aux règles habituelles.

Pour les salariés en arrêt de travail pour maladie, c'est l'arrêt de travail qui prime. Si l'arrêt maladie se termine avant la fin de la période de confinement et qu'il n'est pas renouvelé, il pourra alors être demandé, par mesure de solidarité, de poser 5 jours de congés payés ou repos aux salariés concernés.

Les Ressources Humaines s'assureront du bon respect des règles édictées aux articles 2 et 3 du présent accord.

ARTICLE 4 – POSE DES CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS APRES LA PERIODE DE CONFINEMENT

Les conditions particulières pour la pose de congés et jours de repos sur les mois qui suivront la reprise des activités après le confinement a été partagé avec les Partenaires Sociaux.

Il a été convenu, dans l'hypothèse d'une reprise en mai, que la pose de congés et jours de repos sur mai et juin 2020 sera très restrictive pour se focaliser sur nos activités et les besoins de nos clients. Il sera possible de revenir sur des congés et jours de repos déjà validés s'ils posent des problèmes d'organisation de service ou d'atelier. La gestion se fera au cas par cas en lien avec les Ressources Humaines.

Si des jours RTT Direction sont prévus sur le mois de mai, ils pourront être repositionnés sur avril. L'annonce sera faite par les sites concernés au CSE et aux salariés avec la nouvelle date retenue.

Concernant les mois de juillet et août 2020, des périodes de fermetures sont prévues sur les trois sites industriels de Bordeaux, Nersac et Poitiers. Le cas échéant, les périodes de fermeture pourront être réduites et la prise des congés et jours de repos adaptée. La prise de congés et jours de repos pourra être plafonnée sur une période définie pour assurer la rotation dans les ateliers et la continuité de service. Il est du ressort de chaque site, en fonction de ses besoins clients, d'adapter son organisation et d'en informer le CSE et les salariés.

Dans les mois à venir, certaines personnes en cas de « coup dur » pourront être dans l'embarras pour se libérer du temps et se consacrer à leurs proches s'ils n'ont plus ou peu de jours de congés ou repos disponibles. Le service des Ressources Humaines sera très attentif à ces situations et mobilisera et complètera, au besoin, les jours du pot commun de solidarité de 50 jours d'autorisation d'absence mis

en place au niveau France dans *l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2018-2020 du 23 mai 2018*.

ARTICLE 5 – PROLONGEMENT DU CONFINEMENT

Les parties au présent accord conviennent de se rencontrer à nouveau si le confinement devait être prolongé au-delà du 30 avril 2020 afin de négocier de nouvelles mesures si nécessaire.

ARTICLE 6 - DÉPÔT

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, deux exemplaires du présent accord seront déposés auprès de la DIRECCTE des Hauts-de-Seine à Nanterre, dont une version sur support électronique signée des parties, et une version sur support électronique anonyme. Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre. En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Fait, en 6 exemplaires, à Levallois-Perret, le 2 avril 2020

Pour Saft SAS
Gaëtan MASSON

Pour la CFDT,
Philippe FREDON

Pour la CFE-CGC
Frédéric CLEMENT

Pour la CGT
Christophe ARQUEY