

ACCORD RELATIF AUX MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE CONGES PAYES ET DE JOURS DE REPOS EN APPLICATION DE L'ORDONNANCE N° 2020-323 DU 25 MARS 2020

ENTRE LES SOCIETES RELEVANT DU PERIMETRE DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE,

- **SAGEMCOM BROADBAND**, SAS au capital social de 58.251.417 €, immatriculée n° 440 294 510 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SAGEMCOM DOCUMENTS**, SAS au capital social de 16.705.556 €, immatriculée n° 509 448 841 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SAGEMCOM ENERGY & TELECOM**, SAS au capital social de 25.605.811 €, immatriculée n° 518 250 337 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SICONIA AUTOMOTIVE**, SAS au capital social de 1.400.000 €, immatriculée n° 528 456 593 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.

Représentées par Monsieur Michel BRUNET en qualité de Directeur Général des Ressources Humaines, ayant pouvoir aux fins des présentes,

ci-après dénommées « **les sociétés** »

d'une part,

ET,

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale (UES) :

- Pour le syndicat CFE-CGC représenté par son Délégué Syndical, Monsieur Bernard MORIN,
- Pour le syndicat CGT-FO représenté par son Délégué Syndical, Monsieur Alain LEBORGNE,

ci-après dénommées « **les organisations syndicales** »

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

BN

AC

MB

PRÉAMBULE

La crise sanitaire exceptionnelle en cours, relative à l'épidémie de covid-19, affecte profondément la vie personnelle et professionnelle de tous et le fonctionnement général de l'ensemble des activités du pays.

Face à la situation exceptionnelle de pandémie à laquelle la France est confrontée et à la nécessité de soutenir l'activité économique des entreprises, le gouvernement a pris un certain nombre de mesures par ordonnances.

Depuis plusieurs semaines, tant la Direction de SAGEMCOM que l'ensemble de ses collaborateurs sont totalement mobilisés avec la préoccupation constante :

- d'adapter les organisations et les activités afin de permettre le respect des gestes barrières et de l'ensemble des mesures de préventions qui protègent du virus,
- et d'assurer, autant que possible, la continuité de ses activités.

Le recours massif au télétravail conjoncturel a été décidé, avec élargissement des critères d'éligibilité à titre exceptionnel au regard de l'accord relatif à la mise en place expérimentale du télétravail au sein des Sociétés de l'UES SAGEMCOM.

La Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (article 11, I, b) autorise le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures dérogatoires permettant à l'employeur :

- d'imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables dans le cadre d'un accord collectif ;
- pour les autres jours de repos, d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de repos conventionnels, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours affectés sur le CET, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis par la Loi et par accords collectifs.

Sur la base de cette loi d'urgence, 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 a été publiée le 26 mars au Journal Officiel.

Au regard de ce contexte inédit, des efforts consentis par l'Etat, de la nécessaire solidarité qui découle de cette crise sanitaire, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 et permettre d'adapter en partie la capacité de travail à la situation et à la charge actuelle et à venir, les Parties entendent fixer les principes d'application des mesures susvisées.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés comprises dans le périmètre de l'UES SAGEMCOM.

ARTICLE 2 : OBJET

Le présent accord a pour objet de :

- déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé :
 - o 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 ;
 - o à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.
- autoriser l'employeur :
 - o à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;

Par ailleurs, même si un accord collectif n'est pas nécessaire pour ce faire, les Parties ont souhaité convenir également conjointement des principes et de l'encadrement des mesures relatives aux autres jours de repos (jours de repos conventionnels dénommés « JOTT » en vertu de l'accord relatif aux régimes de congés et absences applicables au sein des sociétés de l'UES du 26 octobre 2018, jours de repos prévus par une convention de forfait dénommés « JRTT » et jours affectés sur le CET) issues de la Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de covid-19 et aux dispositions de 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 prise pour leur application.

ARTICLE 3 : ENCADREMENT DU RECOURS AUX CONGES PAYES

Les Parties s'accordent sur une mesure de fixation par l'employeur de jours de congés payés dans une perspective de solidarité dans le cadre de la crise sanitaire actuelle.

Les Parties conviennent qu'à compter du 6 avril 2020 et jusqu'au 30 juin 2020, 6 jours de congés payés ouvrables (comprenant les congés payés supplémentaires accordés au titre de l'ancienneté) seront fixés par l'employeur selon les modalités définies aux articles suivants.

Les salariés qui disposent d'un nombre de jours de congés payés inférieur à ce plafond de 6 jours se voient appliquer la mesure à hauteur de leurs droits.

Afin de fixer la planification de ces 6 jours de congés payés, la Direction pourra notamment :

- 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,
- Modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés ;
- Fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;

Les salariés conservent par ailleurs la possibilité, à leur initiative, de solliciter la prise de jours de congés payés au-delà des jours posés par l'entreprise, notamment pour réduire le recours à l'activité partielle, si celle-ci était décidée.

ARTICLE 4 : ENCADREMENT DU RECOURS AUX JOURS DE REPOS CONVENTIONNELS, AUX JOURS DE REPOS PREVUS PAR UNE CONVENTION DE FORFAIT ET AUX JOURS AFFECTES SUR LE CET

En sus des jours de congés que peut imposer l'employeur tel que fixé ci-avant, les Parties souhaitent, compte-tenu de la crise sanitaire actuelle, que les autres droits à repos des salariés puissent également être mobilisés conformément aux articles 2 à 4 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020.

Les Parties conviennent ainsi qu'à compter du 6 avril 2020 et jusqu'au 30 juin 2020 :

- des jours de repos conventionnels (dénommés « JOTT ») et des jours de repos prévus par les conventions de forfait (dénommés « JRTT ») pourront être imposés par l'employeur à des dates déterminées par lui selon les modalités définies aux articles suivants ;
- l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

Le nombre total de jours positionnés par l'entreprise ne pourra excéder 10 jours.

Les salariés qui disposent d'un nombre de jours inférieurs au plafond mentionné ci-dessus se voient appliquer la mesure à hauteur de leurs droits.

Les salariés conservent par ailleurs la possibilité, à leur initiative, notamment pour réduire le recours à l'activité partielle, si celle-ci était décidée :

- de poser des jours de repos conventionnels (dénommés « JOTT ») et des jours de repos prévus par une convention de forfait (dénommés « JRTT ») au-delà des jours posés par l'entreprise,
- et d'utiliser les droits affectés à leur compte épargne-temps par la prise de jours de repos.

ARTICLE 5 : MODALITES DE FIXATION DES JOURS DEFINIS AUX ARTICLES 3 et 4 DU PRESENT ACCORD

5.1 Modalités de fixation des jours

Chaque manager sollicitera, par mail, copie le Responsable Ressources Humaines concerné, les 6 et 7 avril 2020, les salariés de son équipe sur leurs souhaits concernant les dates de pose des 16 jours définis aux articles 3 et 4 du présent accord (jours de congés payés, jours de repos conventionnels (dénommés « JOTT »)), jours de repos prévus par une convention de forfait (dénommés « JRTT ») et jours affectés sur le CET, dans la proportion de 10 jours ouvrés minimum pour la période définie afin d'être en capacité d'établir et piloter un planning de fonctionnement du service concerné. Les salariés disposeront de 3 jours pour transmettre en retour à leur manager, copie les assistantes du service ou de la Direction dont ils dépendent, les dates souhaitées. Les managers répondront au plus tard le 15 avril sur l'ensemble des demandes ainsi exprimées et les jours ainsi définis seront enregistrés sur Pléiades sous la responsabilité du CSP pour validation immédiate.

Si les salariés concernés ne manifestent pas de préférence particulière ou à défaut de réponse de leur part dans le délai imparti, les Parties conviennent que leur manager, en concertation avec leur responsable des ressources humaines, imposeront unilatéralement la date de pose des jours de

congés payés, jours de repos conventionnels (dénommés « JOTT »), jours de repos prévus par une convention de forfait (dénommés « JRTT ») et jours affectés sur le CET.

Les jours de congés payés, jours de repos conventionnels (dénommés « JOTT »), jours de repos prévus par une convention de forfait (dénommés « JRTT ») et jours affectés sur le CET seront ainsi positionnés par les managers en fonction des contraintes et spécificités opérationnelles de leur activité, en concertation avec les responsables des ressources humaines et dans la mesure du possible, selon les souhaits des salariés exprimés ci-avant.

A titre d'illustration, ils pourront :

- soit organiser le positionnement d'une ou deux journées par semaine afin d'assurer une rotation des salarié présents ;
- soit positionner les jours en continu, notamment pour réduire le recours à l'activité partielle des salariés.

Certains salariés dont le poste serait indispensable à la continuité des activités pourraient ne pas se voir imposer de prise de jours, sous réserve de la validation exclusive du Président et du Directeur Général des Ressources Humaines Groupe.

5.2 Modalités d'information du salarié et délai de prévenance

Les Parties conviennent que l'employeur pourra décider de ces mesures :

- sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- sans consultation préalable du CSE.

Le salarié sera informé de la planification desdits jours de congés payés, des jours de repos conventionnels (dénommés « JOTT »), des jours de repos prévus par une convention de forfait (dénommés « JRTT ») et jours affectés sur le CET :

- par tout moyen, l'email étant privilégié au regard de la situation actuelle ;
- dans un délai franc de prévenance au moins équivalent à la moitié de la durée de la période de congés concernée, sans que celui-ci puisse être inférieur à un jour franc

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES

6.1 Durée d'application et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Il se substitue, à compter de cette date, à l'intégralité des dispositions applicables au sein des sociétés comprises dans le périmètre de l'UES SAGEMCOM, que ces dernières soient issues de décisions unilatérales de l'employeur, d'accords d'entreprise ou de toute autre pratique en vigueur et portant sur le même objet que celui prévu par les dispositions du présent accord.

Le présent accord est conclu dans le cadre des mesures sanitaires légales et réglementaires en vigueur à sa date de signature, pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020 inclus.

6.2 Suivi de l'accord

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'un suivi à l'occasion de chaque réunion ordinaire du CSE sur la période concernée et de la réunion du CSE suivant la fin de la période d'application de l'accord.

6.3 Révision de l'accord

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord, l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES, signataires ou adhérentes.

Les négociations s'engageront alors dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande de révision.

Dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, les parties se réuniront pour envisager toute modification du présent accord rendue et jugée nécessaire.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord doivent être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES. La demande de révision doit être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

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

6.4 Publicité

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord est déposé en version électronique sur la plateforme « TéléAccords » qui le transmettra ensuite à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) compétente, selon les formes suivantes :

- une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphe et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les nom et coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires et le lieu et la date de signature ;
- si l'une des parties signataires de cet accord souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'accord anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'accord.


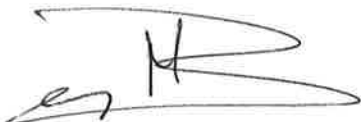
Un exemplaire signé est par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Les deux dépôts seront effectués par la Direction.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Mention de cet accord figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Rueil-Malmaison, le 3 avril 2020, en 5 exemplaires.

Pour les sociétés de l'UES Sagemcom Monsieur Michel BRUNET Directeur Général des Ressources Humaines 	
Pour la CFE-CGC Monsieur Bernard MORIN 	Pour la CGT-FO Monsieur Alain LEBORGNE 