

Accord du Groupe LEGRAND en France du 2 avril 2020 sur
l'aménagement de l'activité et la protection des salariés face à
la pandémie et la crise économique

Entre

- les sociétés françaises du Groupe Legrand, représentées par Monsieur Benoît COQUART, Directeur Général

Et,

- les organisations syndicales représentatives, représentées respectivement par leur coordonnateur syndical central :

Monsieur Michel ROBERT, pour la CFDT

Monsieur Frédéric VERMERSCH, pour la CFE-CGC

Monsieur Olivier TEN, pour la CGT

Monsieur Mohamed DALI, pour FO

Préambule

Depuis plusieurs semaines, une pandémie (Covid-19) engendre un ralentissement de l'économie mondiale. Les premiers impacts sont ressentis. Des mesures de protection de la santé publique drastiques sont mises en place par les États, tels que le confinement et la fermeture des commerces non essentiels. Les chantiers du bâtiment sont fortement ralentis voire temporairement stoppés.

Il s'agit d'une crise sans précédent à l'échelle de l'économie moderne. Il est inévitable qu'une crise économique suivra la crise sanitaire internationale actuelle.

Les conséquences économiques à court terme peuvent se traduire par une chute des commandes, une difficulté d'approvisionnement de composants essentiels à la fabrication, une réduction de notre capacité de production liée à l'absence de salariés, mais également des difficultés en termes de vente et de livraison clients, engendrant une chute-brutale et importante des quantités vendues.

Le Groupe Legrand a mis en œuvre avant même que la crise n'atteigne la France des mesures de protection de la santé de ses salariés.

Ce contexte général nous impose également d'adapter l'organisation et le rythme d'activité à court terme mais également d'anticiper la période qui suivra la crise sanitaire. Des plans de continuité d'activité sont établis au niveau de chaque périmètre pour s'adapter tant au regard de la charge de travail qu'aux mesures sanitaires mises en place.

ND :R
PC
H

Groupe LEGRAND en France

Pour autant, il nous appartient à toutes et tous de faire preuve d'unité, de calme et de détermination, pour faire face ensemble aux enjeux colossaux à affronter. Il est de notre responsabilité à tous de rester solidaires et d'être responsables dans les règles relatives au travail.

Les dispositions du présent accord prennent en compte les aménagements introduits par la Loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 qui permet au gouvernement de légiférer par ordonnances dans le domaine du droit du travail, avec effet le cas échéant à compter du 12 mars 2020, et notamment 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.

Nonobstant ce qui précède, la Direction s'engage à étudier avec bienveillance toutes les situations individuelles en lien avec un évènement familial intervenu pendant la période de confinement sanitaire décrétée par l'Etat et ouvrant droit à une autorisation d'absence au titre d'un congé pour évènement de famille.

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord définit d'une part les différentes modalités auxquelles la Direction et les salariés peuvent avoir recours afin de sécuriser l'activité et retarder l'entrée dans un dispositif d'activité partielle, et, d'autre part, les modalités de mise en place de l'activité partielle.

Il est rappelé que selon les dispositions légales, il appartient à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir normal d'organisation de l'entreprise, d'apprécier l'opportunité d'une modification d'horaire ou d'une fermeture partielle. Néanmoins, compte tenu de son engagement citoyen, Legrand ne recourra à l'activité partielle qu'après avoir épuisé les dispositifs du présent accord applicables respectivement pour chacun des périmètres.

Cet accord a pour but essentiel de préserver, autant que faire se peut, l'emploi des salariés du Groupe. En préservant la sécurité de ses salariés, il définit les grandes orientations sur le recours et le traitement de l'activité partielle pendant la durée de son application.

En pratique, cet accord répond aux objectifs ci-dessous :

- Anticiper des aléas de l'activité afin d'en limiter l'impact de manière responsable par une adaptation de l'organisation du travail sur la durée de la période de crise et pour préparer l'avenir ;
- Contribuer à limiter l'impact de la crise sur la rémunération des salariés conformément aux pratiques inhérentes au modèle social Legrand.

Article 2- Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire national à la société Legrand et à ses filiales en France. Il concerne l'ensemble des salariés du Groupe LEGRAND travaillant dans ses filiales et établissements français listés en annexe.

PLD HR
Re
H

Groupe LEGRAND en France

L'application des modalités de cet accord cadre n'est pas conditionnée à la conclusion d'accords locaux. La mise en œuvre des dispositions du présent accord fera l'objet d'une information préalable du CSE du périmètre concerné et d'une information par tout moyen adapté à la situation à l'attention des salariés.

En application de l'article L.2253-5 du code du travail, les dispositions prévues par le présent accord se substituent, pendant toute la durée de son application, aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement, notes de service ou issues d'usages antérieurs, dans les entreprises et établissements compris dans le périmètre de cet accord.

Article 3- Dispositifs de protection des salariés

Le Groupe Legrand continue à mettre des mesures de protection de la santé de ses salariés qu'il a fait évoluer au fur et à mesure du renforcement des recommandations gouvernementales.

Dès le 28 janvier 2020, une cellule de surveillance covid-19 a été mise en place. Cette cellule est composée de spécialistes en matière de prévention, de santé au travail mais également en logistique, organisation industrielle et de ressources humaines. Elle permet d'apporter des réponses aux questions que Direction et salariés se posent mais également de proposer des actions concrètes et adaptées au fur et à mesure de l'évolution de la situation.

Les mesures barrières préconisées par le gouvernement et les autorités sanitaires ont été mises en place, et ont été améliorées. Le télétravail a été renforcé et des fiches réflexes ont été notamment établies pour guider chaque salarié à adopter les gestes barrière ou de protection.

Une décision de confinement a été prise par le gouvernement le lundi 16 mars 2020 avec effet au 17 mars 2020 à 12h.

Compte tenu des inquiétudes fortes des salariés pour leur santé, remontées par les représentants du personnel et des organisations syndicales, la Direction a pris la décision dès le 17 mars en fin de journée de fermer temporairement la plupart de ses établissements afin de pouvoir étudier les différents dispositifs de protection des salariés qui pouvaient être mis en place en complément ou être renforcés.

Les commissions santé sécurité et conditions de travail, lorsqu'elles existent, ou les comités sociaux et économiques continueront d'être invités à une visite d'inspection, préalablement à la reprise. Cette visite a un double objectif :

- Présenter les différentes mesures locales qui ont été prises pour renforcer la sécurité, notamment sanitaires, des collaborateurs
- Recueillir les éventuelles suggestions d'aménagement des membres de la commission ou du comité sur ces mesures.

En tout état de cause, la Direction rappelle qu'elle reste seule responsable de la santé et de la sécurité des collaborateurs.

La reprise des différents périmètres que ce soit en présentiel ou en télétravail se fera de manière progressive, en la limitant aux périmètres ayant des activités essentielles au plan de continuité d'activité et satisfaisant à la double condition de charge et d'approvisionnement suffisants. Le plan de continuité d'activité sera présenté au CSE.

Ces dispositions prendront fin au terme d'une période suivant la levée du confinement décidé par l'Etat. La durée de cette période sera partagée avec les CSSCT, ou à défaut les CSE, et la commission de suivi du présent accord.

Article 4- Dispositifs de poursuite de l'activité

Pour réduire le recours à l'activité partielle, des mesures sont mises en œuvre préalablement par la Direction afin de retarder l'entrée dans le dispositif, puis le limiter.

Certaines ont d'ores et déjà été mises en œuvre, d'autres pourront l'être dans les prochains jours ou semaines.

Le recours aux unes ou aux autres dispositions dépend d'une part de la préexistence de certains dispositifs sur les périmètres et d'autre part du besoin apprécié au niveau de chaque site selon sa situation propre.

Cette liste est non exhaustive et les mesures ne sont pas obligatoirement mises en œuvre dans cet ordre.

La Direction pourra également recourir à certaines de ces mesures dans la période post-crise sanitaire afin d'organiser la reprise progressive de l'ensemble des activités jusqu'à atteindre le niveau de fonctionnement normal.

4-1- Congés exceptionnels

La crise sanitaire rencontrée est d'une nature et d'une ampleur qui n'étaient pas connues de l'ensemble de nos contemporains. Tant les salariés que le Groupe sont victimes de cette situation.

Chacun doit accepter de faire des efforts pour passer cette période difficile. Dans ces conditions, la Direction alloue cinq jours ouvrés de congés exceptionnels, soit un week-end (samedi-dimanche) pour les équipes de fin de semaine.

Ces jours seront positionnés par principe la semaine du 6 avril 2020 pour les salariés de semaine et le week-end du 4 et 5 avril pour les équipes de fin de semaine. Mais ils pourront être avancés dès le 18 mars 2020 le cas échéant ou reportés au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 selon les besoins de chaque établissement, voire services.

4-2- Travail pendant la période de confinement

Durant la période de confinement sanitaire décidée par l'Etat, le télétravail sera favorisé pour les activités le permettant et dans les conditions prévues au paragraphe 4-2-1.

Néanmoins des activités présentielles sont nécessaires. Dans ce cas, et sur la base du volontariat, la reprise en présentielle pourra être envisagée dans les conditions sanitaires et de sécurité selon les modalités définies à l'article 3 du présent accord.

Lorsque le périmètre d'un collaborateur est en reprise d'activité et que celui-ci ne souhaite pas reprendre, il positionnera des jours d'absence selon les dispositions prévues aux paragraphes 4-3- à 4-5.

La direction encadrera le retour présentiel des salariés au travers d'une formation aux consignes devant être impérativement appliquées.

Groupe LEGRAND en France

4-2-1- Télétravail

Le groupe est doté d'un accord Groupe, du 31 janvier 2018, mis en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2018. Il est la référence en matière de télétravail.

Pour faire barrière à la propagation du virus Covid-19, un renforcement des mesures de télétravail a été mis en place.

Le dispositif de télétravail, ouvert à l'ensemble des salariés remplissant les conditions d'éligibilité définies par l'accord Groupe précité, est porté jusqu'à cinq jours par semaine, jusqu'au 31 mai 2020, sous réserve que ce mode de fonctionnement permette de soutenir de l'activité dans ces conditions d'aménagement du temps de travail. Les RRH veilleront à ce que les demandes de télétravail soient étudiées avec bienveillance.

Les managers et collaborateurs définiront ensemble le contour des activités prioritaires qui seront réalisées pendant la période. Le suivi de la charge est assuré par le manager en relation avec son collaborateur.

Dans le cas où l'ensemble des activités ne peut être réalisé en télétravail, le travail est organisé selon les dispositions prévues au paragraphe 4-2.

Afin de faciliter la mise en œuvre des activités de travail à distance, les nouveaux télétravailleurs sont invités à suivre la formation en ligne proposée sur "Learning With Legrand ».

Afin de favoriser la mise en œuvre des activités télétravaillées, il sera exceptionnellement accepté la possibilité d'utiliser au domicile les équipements bureautiques de l'entreprise dans le respect des règles de sécurité. Une liste des équipements prêtés sera établie par le manager.

Un bilan de la mise en œuvre du télétravail selon ces dispositions exceptionnelles sera présenté dans le cadre de la commission de suivi du présent accord.

Dès que le confinement sanitaire sera levé par l'Etat, les modalités de télétravail seront celles de l'accord Groupe. Les salariés qui ne bénéficiaient pas de cette organisation du temps de travail avant le 17 mars 2020 n'en bénéficieront pas de droit. Ils devront respecter la procédure de demande.

4-2-2- Travail en présentiel

Afin d'encourager le maintien de l'activité et de valoriser les efforts des collaborateurs, non soumis à une convention de forfait en jours ni à une convention de forfait sans référence horaire, un dispositif de jour de compensation est mis en place. Ainsi, pour cinq jours travaillés en présentiel, consécutifs ou non, entre le 6 et le 30 avril 2020 inclus, le salarié bénéficiera d'un jour de repos.

Le positionnement des jours travaillés est défini dans le cadre d'un plan de continuité de l'activité. Les jours de repos seront positionnés avec le manager au regard de ce même plan.

4-3- Jours de réduction du temps de travail et jours du compte-épargne-temps

L'accord collectif local éventuellement et 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 en application de la Loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, permettent à l'employeur de positionner des jours de réduction du temps de travail ou compte épargne temps.

La Direction a pu d'ores et déjà, depuis le début de la période de confinement, le 17 mars 2020, positionner des jours de RTT Direction dans la majorité des périmètres, ou, mettre en œuvre un autre dispositif dans les autres établissements.

La Direction positionnera les jours de réduction du temps de travail et les jours de compte épargne-temps restant à sa disposition, en application de l'accord collectif local applicable ou des dispositions de l'ordonnance précitée, afin d'organiser la poursuite ou la reprise de l'activité dans les meilleures conditions, mais également pour retarder l'entrée dans le dispositif d'activité partielle le cas échéant. Cette disposition ne pourra être mise en œuvre que jusqu'au 31 décembre 2020.

Lorsqu'un accord prévoit de positionner un jour de repos, généralement, un RTT, sur la date retenue pour la réalisation de la journée de solidarité, cette disposition conventionnelle est suspendue. Le jour redevient à la disposition de la Direction dans le cadre de ce dispositif exceptionnel. Le jour et les modalités de réalisation de la journée de solidarité restent inchangés.

Les jours de RTT qui auraient dû être pris au plus tard le 31 mars 2020, selon les dispositions des accords locaux d'aménagement du temps de travail (soit généralement les reliquats de RTT 2019), pourront être pris jusqu'au 30 avril 2020.

Les salariés pourront solliciter la prise de jours de ces compteurs (RTT/CTA/CET), en complément des jours positionnés par la Direction, que ce soit de manière accolée ou dissociée.

4-4- Congés payés

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 la Direction, dans les conditions précisées dans le présent paragraphe, de positionner cinq jours ouvrés de congés payés, sous réserve d'un délai de prévenance d'un jour franc, en dérogation des modalités de prises fixées par le code du travail et l'accord collectif local.

Ainsi, la Direction pourra positionner cinq jours ouvrés de congés payés (CP1¹) à son initiative. Le positionnement pourra être en une ou plusieurs prises dans la limite globale de ces cinq jours. Ces jours n'ouvriront pas droit à des jours de fractionnement.

Sans préjudice des dispositions ci-dessus, la Direction pourra, sous réserve de respecter les modalités prévues par les accords collectifs et le code du travail, modifier les dates de congés déjà posés ou choisir la date de prise des congés à sa disposition. Compte tenu des circonstances

¹ Concrètement dans le cadre de cet accord, ce sont les congés payés pouvant être pris à compter de la période s'ouvrant au 1^{er} juin 2020.

Groupe LEGRAND en France

exceptionnelles liées à la crise sanitaire, le délai de prévenance sera de quinze jours avant la date effective de début de prise.

Les jours de congés payés devant être pris au plus tard le 31 mai 2020 devront l'être effectivement au plus tard à cette date.

Les salariés pourront donc solliciter la prise de ces jours, en complément des jours positionnés par la Direction. Le planning de prise sera fixé avec le manager.

En contrepartie, la Direction s'engage à réétudier toutes les fermetures d'ores et déjà annoncées pour l'été 2020 afin de prendre en compte à la fois les efforts des salariés, leurs besoins réels de récupération et les besoins opérationnels des différents périmètres.

4-5- Autres compteurs

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail, chaque établissement dans le champ du présent accord peut avoir des dispositifs propres de souplesse, dont les noms varient selon le périmètre, tel que des compteurs de dépassement occasionnel, de flexibilité, écarts d'heures, mais également des compteurs de repos compensateur de remplacement ; cette liste n'étant pas exhaustive.

L'ensemble de ces compteurs, lorsqu'ils existent, devra être utilisé avant le 31 mai 2020. Les salariés qui en sont dotés devront se rapprocher de leur manager pour en organiser la prise.

Lorsqu'il est autorisé que ces compteurs puissent être négatifs, le solde négatif du compteur pourra être porté à 5 jours ou une semaine. Pour les salariés en équipes de suppléance, ce volume est porté à l'équivalent horaire d'un week-end selon les dispositions propres à l'établissement. Cette latitude est possible sous réserve de la validation préalable du manager, notamment au regard de la capacité de compenser ce débit avant le 31 décembre 2021.

Lorsque les soldes des compteurs mentionnés aux paragraphes 4-3 à 4-5, pris distinctement, sont inférieurs à une journée de travail, il sera autorisé exceptionnellement de cumuler plusieurs dispositifs pour permettre une journée complète d'absence.

4-6- Compte épargne temps

Lorsqu'il existe, le compte-épargne temps ne pourra pas être alimenté du 17 mars 2020 au 31 mai 2021.

4-7- Récupération des heures ou jours perdus

La Direction peut recourir au dispositif de récupération des heures ou jours perdus prévus par le code du travail. Elle s'engage à ne pas dépasser dix jours ouvrés.

Les heures ou jours de travail non effectués du fait d'une interruption collective du travail en lien avec le risque épidémique engendré par le Covid-19, feront alors l'objet d'une récupération. Néanmoins, pour cinq jours non travaillés, seuls quatre seront récupérés. Les heures ou jours ainsi effectués en récupération ne sont pas considérés comme des heures supplémentaires.

La récupération sera réalisée d'ici le 31 décembre 2021.

Groupe LEGRAND en France

Les modalités de récupération seront déterminées dans chaque périmètre ayant recours à ce dispositif.

4-8- Modulation du temps de travail

Un établissement peut décider de recourir à un dispositif de modulation du temps de travail pour retarder l'entrée dans le dispositif de chômage partiel. Cette décision est conditionnée à sa capacité à pouvoir bénéficier de périodes hautes en quantité suffisantes pour compenser, pendant la durée du présent accord, soit le 31 décembre 2021, les périodes basses. Dans ces conditions, les dispositions des paragraphes ci-dessous s'appliqueront.

Lorsque la charge le permet, la compensation des périodes basses par des périodes hautes sera mise en place de manière à mettre fin au dispositif de modulation prévu au présent accord au plus tôt. Cette période de compensation limitée au strict nécessaire, mais réalisée de manière raisonnée, permettra ainsi de reprendre les dispositions d'aménagement du temps de travail prévues par les accords locaux dès que possible. Un calendrier prévisionnel des périodes sera établi.

4-8-1- Champ d'application

L'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est applicable à l'ensemble des établissements et filiales du Groupe Legrand en France. Il concerne les salariés à temps plein, en contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou salariés intérimaires, à l'exception des salariés disposant d'une convention de forfait en jours sur l'année. Les salariés à temps partiel pourront bénéficier de ce dispositif sous réserve d'être en mesure de pouvoir réaliser des périodes hautes.

4-8-2- Période de décompte de l'horaire

Dans le cadre de cette organisation du temps de travail, l'horaire hebdomadaire des salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord augmente ou diminue d'une semaine à l'autre, en fonction de la charge de travail, dans le cadre d'une période correspondant au plus à la durée de l'accord.

Cette période de décompte de l'horaire, qui commencera au plus tôt le 17 mars 2020 est portée à la connaissance des salariés par affichage.

4-8-3- Conditions et délais de prévenance des changements du volume de l'horaire de travail et de sa répartition

4-8-3-1- Détermination et modalités de variation du volume et de la répartition de l'horaire de travail

Dans le cadre de cette organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, le volume et la répartition des horaires journaliers et hebdomadaires sont amenés à varier de façon à ce que les périodes de haute activité (périodes hautes) se compensent avec celles au cours desquelles l'activité baisse (périodes basses).

Le volume horaire hebdomadaire moyen de travail retenu sur la période de décompte est de 35

Groupe LEGRAND en France

heures.

Les variations de volume et de répartition de l'horaire de travail se font en fonction des variations de la charge de travail des entités concernées (services, ateliers, ...) par cette organisation du travail.

À l'intérieur de la période de décompte, l'horaire hebdomadaire varie entre 0 heure, pour les périodes basses, et 48 heures pour les périodes hautes.

Dans le cadre des variations de l'horaire hebdomadaire, l'horaire journalier peut augmenter ou diminuer par rapport à l'horaire moyen de référence dans le respect des durées maximales de travail.

Chaque périmètre ayant recours à ce dispositif choisira tant le volume hebdomadaire que le mode de compensation des heures non effectuées lors des périodes basses, les plus adaptés aux spécificités locales (augmentation de l'horaire quotidien, hebdomadaire, réalisation d'une demi-journée ou d'une journée supplémentaire). Le mode de compensation pourra varier selon les semaines au regard du volume d'heures pouvant être compensées, notamment au regard de la charge de travail.

Le nombre de jours travaillés par semaine peut varier d'une semaine à l'autre dans le cadre de la période de décompte retenue, sans pouvoir excéder 6 jours par semaine civile, sauf dérogation légale ou conventionnelle en vigueur dans l'entreprise.

4-8-3-2- Modalités de communication des modifications du volume et de la répartition de l'horaire de travail

Ces modifications sont portées à la connaissance des salariés concernés par tout moyen jusqu'au 30 juin 2020, puis par voie d'affichage.

4-8-3-3- Délai d'information des modifications du volume et de la répartition de l'horaire de travail

Les salariés sont informés des changements d'horaire (volume et/ou répartition) intervenant au cours de la période de décompte dans un délai minimal d'un jour franc jusqu'au 30 juin 2020. A compter de la fin de la période de confinement, un délai de prévenance de trois jours sera respecté.

4-8-4- Conditions de rémunération

4-8-4-1- Rémunération en cours de période de décompte

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière et indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Les heures ainsi effectuées au cours de la période de décompte au-delà du volume horaire hebdomadaire moyen applicable au salarié et, le cas échéant, au-delà du volume horaire hebdomadaire légal dans la limite de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article 4-8-3-

1- ne sont ni des heures complémentaires, ni des heures supplémentaires.

Les heures non effectuées au-dessous de la durée légale du travail, ou de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, lors des périodes de faible activité, n'ont pas la nature d'heures ouvrant droit à l'indemnisation prévue au titre de l'activité partielle.

4-8-4-2- Incidences, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs des salariés en cours de période de décompte

Les heures non effectuées au titre d'une absence du salarié en cours de période de décompte de l'horaire sont déduites, au moment où celle-ci se produit, de sa rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, cette dernière est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur toute la période de décompte de l'horaire, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte, sa rémunération est calculée en fonction de son temps réel de travail au cours de sa période de présence et régularisée, le cas échéant, par rapport au volume horaire hebdomadaire moyen de 35 heures sur la base duquel sa rémunération est lissée.

4-8-4-3- Rémunération en fin de période de décompte

Si sur la période de décompte, le volume horaire réel de travail du salarié excède l'horaire annuel de référence (déterminé sur la base de 1607 heures pour douze mois), ces heures excédentaires constituent des heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de salaire, sauf si le paiement de ces heures et, le cas échéant, des majorations afférentes est remplacé par un repos compensateur.

4-9- Formation

Les managers et les services RH mettront en œuvre autant que faire se peut des actions de formations internes dans le respect des conditions sanitaires requises à la situation épidémique.

Ces actions, réalisées en interne ou en e-learning, permettront de contribuer à l'équilibrage de charges mais également d'anticiper sur les besoins et permettre ainsi après la crise une reprise d'activité plus rapide.

L'action sera réalisée sur validation préalable du manager et se déroulera soit sur une période de travail du périmètre du salarié concerné, soit pendant une période d'activité partielle pour ce même salarié.

4-10- Missions temporaires

4-10-1- Contrat à durée déterminée et Intérim

La diminution du recours aux emplois précaires est organisée par le non-renouvellement des contrats en cours et la non contractualisation de nouveaux contrats.

HR

ND

BC

HF

Groupe LEGRAND en France

Ce principe subira une exception lorsque la compétence requise pour l'exécution d'une mission n'est pas détenue en interne et que cette dernière ne peut être reportée après la crise sanitaire.

Dès lors que la charge le justifiera, le recours aux emplois précaires sera envisagé selon les pratiques habituelles d'équilibrage de charge.

4-10-2- Salariés en contrat à durée indéterminée

Les salariés qui n'auraient plus d'activité ou une activité insuffisante pourront se voir confier temporairement des activités distinctes de leurs missions habituelles.

Ce dispositif permettrait d'équilibrer la charge de certains périmètres et de limiter le recours aux contrats précaires d'une part, et d'assurer des travaux internes d'amélioration de l'environnement professionnel.

Ces missions par nature ponctuelles ne sont pas des mobilités professionnelles. Appelant à la responsabilité sociale et sociétale de chacun, elles ne constitueront pas des modifications du contrat de travail des collaborateurs, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle.

Ce dispositif prendra fin au plus tard au 31 décembre 2020.

4-10-3- Engagements de salariés au profit de la société civile

Pendant la période de crise sanitaire, des salariés pourraient souhaiter pendant les périodes de non-emploi, quelle qu'en soit la nature à l'exception du chômage partiel, apporter leur contribution à des missions d'intérêt général : pompier, gendarme, ..., mais aussi soutien aux agriculteurs ne pouvant recourir à la main d'œuvre saisonnière souvent étrangère.

Legrand s'engage à favoriser ces initiatives en les autorisant.

Article 5 – Recours à l'activité partielle

Les fermetures ponctuelles collectives sur un établissement ou sur une activité seront organisées, lorsqu'elles ne pourront plus être évitées.

Même si un dossier est créé pour un établissement ou une société, l'activité partielle sera mise en place prioritairement par service ou activité homogène, afin de limiter le nombre de salariés concernés.

En contrepartie, de l'effort collectif et solidaire que représente la mise en œuvre de tout ou partie des mesures prévues à l'article 3 du présent accord, la Direction prévoit un dispositif d'indemnisation de l'activité partielle spécifique à cette situation exceptionnelle.

Pour compenser la perte de salaire due à l'activité partielle, le salarié reçoit une indemnité. Elle est versée par l'employeur qui se fait rembourser l'allocation à la charge de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

Le dispositif légal d'aide aux salariés placés en activité partielle prévoit une indemnisation à hauteur de 70% de la rémunération horaire brute.

FD

HR

Bc

AV

Groupe LEGRAND en France

Afin de compléter ce dispositif légal, la Direction s'engage pendant la durée du présent accord à :

- garantir aux salariés le maintien de 90% minimum de la rémunération nette (avant prélèvement à la source) pour les heures chômées pendant la durée du présent accord, sur la base des salaires et primes retenues pour le calcul de l'indemnité de congés payés.
- maintenir le salaire pour certaines catégories de personnel : salariés à temps partiel bénéficiant d'une pension d'invalidité première catégorie et reconnus travailleurs handicapés ; salariés en temps partiels thérapeutiques, apprentis, salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation et, conformément à l'accord métallurgie, des salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année

Pour les salariés à temps complet, dans l'hypothèse où la somme mensuelle obtenue est inférieure au SMIC, le salarié se verra allouer une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

Les salariés qui suivront une formation, prévue par le paragraphe 4-9 du présent accord, bénéficieront d'un maintien de leur rémunération nette (avant prélèvement à la source) à 100% (sur la base des salaires et primes retenues pour le calcul de l'indemnité de congés payés).

Compte de tenu d'éléments variables différents d'un périmètre à l'autre, les salaires et primes retenues pour le calcul de l'indemnité de congés payés, assiette servant de calcul aux dispositions du présent article, seront rappelés localement si le dispositif d'activité partielle est activé.

Les modalités d'indemnisation ainsi définies ne doivent pas conduire au versement d'une rémunération mensuelle nette (avant prélèvement à la source) supérieure à celle qui aurait été perçue en l'absence d'activité partielle.

Pendant la période d'indemnisation, la mise en activité partielle ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail. Elle s'impose aux salariés. Elle ouvre droit à l'assurance vieillesse et permet l'acquisition de points de retraite complémentaire.

Article 6 – Comités sociaux et économiques

Conformément à sa pratique habituelle, la Direction s'engage à respecter les prérogatives des Représentants du personnel et notamment celles des CSE, en leur fournissant les informations utiles de la manière la plus appropriée possible en fonction de la situation exceptionnelle. Ainsi, des modalités d'échange spécifiques pourront être définies conjointement entre la Direction et les membres du CSE.

Les CSE seront informés du recours à un ou des dispositifs mentionnés à l'article 4 du présent accord.

L'établissement ou la filiale qui envisage de recourir à l'activité partielle, s'engage à consulter le Comité social et économique du périmètre. Compte tenu du contexte, la réunion du CSE pourra être adaptée et se tenir à distance. L'avis du CSE sera transmis dans les deux mois suivant la demande d'autorisation.

La Direction s'engage également à recourir de manière responsable à l'activité partielle, limitant sa mise en œuvre au réel besoin. Les CSE seront informés de toute évolution de la durée de la période d'activité partielle annoncée initialement.

Article 7- Soutien psychologique

Le contexte de cette crise sanitaire exceptionnelle entraîne des difficultés dans la vie personnelle et professionnelle des salariés qui sont vécues très différemment en fonction des individus et de leur contexte global (zone géographique fortement infectée ou pas, isolement familial, isolement professionnel, problématique de santé personnelle ou de proches...).

La Direction en est complètement consciente et pour aider les salariés à traverser cette période difficile, elle met en place un dispositif de soutien psychologique à destination de ses salariés CDI et CDD (dont alternants) sur une durée de trois mois minimums.

Ainsi, d'avril à juin 2020, les salariés le souhaitant pourront s'adresser à des psychologues formés à la problématique de l'épidémie, via un numéro vert, ouvert 24/24 et 7 jours sur 7. Ce soutien pourra permettre tout aussi bien d'obtenir des réponses aux inquiétudes mais également de surmonter un événement lourd à gérer lié à l'épidémie.

Cette plateforme de soutien garantit la confidentialité et l'anonymat. Les seules informations demandées seront : le département, si la personne est manager ou non manager. Lors du 1^{er} appel un numéro d'identifiant sera donné à l'appelant pour assurer la continuité du traitement lors d'un éventuel nouvel appel.

Article 8 – Information des salariés

Les salariés connectés seront informés par les voies de communication habituelle.

Les salariés non connectés seront informés par tous moyens. Le lien avec la ligne managériale sera privilégié.

Article 9- Adaptations contextuelles

La gestion de la pandémie nécessite de se recentrer d'une part sur les activités essentielles de chaque mission et d'autre part sur les missions pouvant être poursuivies au regard des difficultés matérielles (approvisionnements, commandes) et de ressources humaines (absentéisme fort). Dans ces conditions, chaque service a étudié le plan de continuité le plus adapté.

Les services d'administration du personnel sont fortement sollicités pour réaliser leur mission de support aux équipes opérationnelles et gérer par ailleurs les formalités administratives liées aux différentes déclarations telles que les arrêts de travail pour garde d'enfants. Ces services vivent également les mêmes adaptations en termes de ressources humaines que les autres services du Groupe.

Par ailleurs, le plan d'augmentation n'a pu être mené à son terme par les managers qui sont également fortement sollicités dans le cadre des plans de continuité d'activité.

Dans ces conditions, il a été convenu que la mise en œuvre des dispositifs d'augmentations salariales prévues par les accords de NAO locaux ou par décisions unilatérales au titre de 2020 feraient l'objet du dispositif exceptionnel d'aménagement suivant :

- Augmentation générale des non-cadres : cette augmentation sera maintenue au 1^{er} avril 2020
- Augmentations individuelles des non-cadres : la campagne sera réalisée à compter du 1^{er} juillet 2020
- Augmentations individuelles des cadres : cette augmentation sera réalisée au 1^{er} octobre 2020.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où un collaborateur quitterait les effectifs du groupe avant la fin de la période d'application des dispositifs prévus par le présent accord, au niveau de son établissement, les jours ou heures qui n'auraient pas pu être compensés avant son départ ne lui seront pas retenus sur son solde de tout compte.

La Direction veillera à ce que les mesures mises en œuvre engendrent le moins d'impact économique pour les salariés. Ainsi, les situations individuelles seront étudiées dans cet objectif afin de trouver avec le salarié la solution la plus adaptée le cas échéant pour qu'il n'y ait pas d'absence de rémunération.

Article 10– Commission de suivi

La crise conduisant à cet accord est d'une nature et d'une ampleur extraordinaire. Dans ces conditions, une commission de suivi est créée.

Elle sera composée de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire et de deux représentants de la Direction. Des experts internes des thématiques abordés seront également invités.

Elle se réunira mensuellement durant la période de confinement décidé par l'Etat. Elle se réunira également une fois au terme de la crise sanitaire et une fois au terme de l'accord pour faire un bilan.

Article 11– Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant sa période d'application par accord entre les parties. Une révision pourra notamment être envisagée dès lors que les dispositifs prévus par le présent accord ne satisfont plus les impératifs de la situation sanitaire ou économique.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Article 12– Durée de l'accord et formalités

Le présent accord est signé pour une durée déterminée. Il commencera à produire ses effets à compter du 17 mars 2020. Il cessera de plein droit à l'échéance de son terme le 31 décembre 2021. A cette date il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Néanmoins, certaines dispositions prendront fin à une date antérieure spécifiquement mentionnée dans le paragraphe concerné par cette durée plus courte.

MD

MR

~~SV~~

Groupe LEGRAND en France

Il sera déposé auprès du ministère du travail sur la plateforme de téléprocédure et auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Limoges.

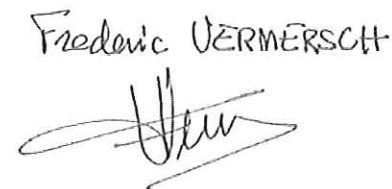
Fait à Limoges, le 2 avril 2020,
En six exemplaires originaux,

Pour la Direction,
M. COQUART
Directeur Général

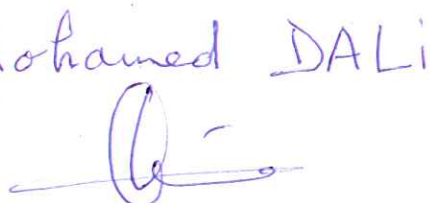


Pour les organisations syndicales
Les coordonnateurs syndicaux,

CFDT, *Nicholas ROBERT*


CFE-CGC, *Fredéric VERMERSCH*


CGT,

FO, *Mohamed DALI*


Annexe :

Liste des sociétés du Groupe LEGRAND en France auxquelles est applicable le présent accord

LEGRAND SA
LEGRAND FRANCE SA
LEGRAND SNC
ALPES TECHNOLOGIES SAS
PLANET WATTOHM SNC
URA SAS
LEGRAND ENERGIES SOLUTIONS SA
LEGRAND CABLE MANAGEMENT SAS
LEGRAND DATA CENTER SOLUTIONS SAS
INTERVOX SYSTEMES SAS

