

ACCORD CADRE COLLECTIF SUR L'ORGANISATION SOCIALE DANS LE CONTEXTE DE DIFFICULTES ECONOMIQUES LIEES AU COVID-19

Entre,

La société DEKRA Industrial SAS, dont le siège social est sis à Limoges, au 19 rue Stuart Mill, immatriculée au RCS de Limoges sous le numéro 433 250 834 et le numéro de gestion 2000B 402, représentée par Sandra HEN, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet,

d'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT, représentée par les délégués syndicaux signataires,

L'organisation Syndicale CGT, représentée par les délégués syndicaux signataires,

L'organisation syndicale CFE/CGC, représentée par son délégué syndical, signataire,

d'autre part.

PREAMBULE

La crise liée au coronavirus, que traverse la France actuellement, d'abord sanitaire mais aussi économique est d'une ampleur inédite.

DEKRA Industrial, dont l'activité principale repose sur la vente de prestations de services, subit une perte d'environ 20,249 millions de chiffre d'affaire (depuis le 16 mars à fin avril), due à l'impossibilité à ses salariés de se rendre sur les lieux d'intervention et de réaliser des prestations vu les mesures de confinement.

Face à l'ampleur de cette crise, il a été décidé de recourir au dispositif d'activité partielle, aussi appelé chômage partiel.

La Direction et les partenaires sociaux souhaitent, en complément du rappel des dispositions légales, encadrer le recours à ce dispositif et appliquer ainsi des solutions adaptées aux salariés sur les modalités de mise en place des règles relatives aux jours de repos et à la durée du travail.

En s'appuyant sur l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant sur les mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, la Direction et les organisations syndicales ont décidé d'initier par cette négociation l'adaptation de ces mesures aux circonstances exceptionnelles actuelles pour faire preuve d'unité et de solidarité en conciliant le régime d'activité partielle et la préservation du pouvoir d'achat des salariés pour la période.

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont fait l'objet de discussions au niveau du Groupe DEKRA en France et s'appliquent à toutes les filiales DEKRA qui relèvent du régime de droit français.

Le recours au dispositif de l'activité partielle a recueilli un avis favorable à l'unanimité des membres du CSE en date du 08 avril 2020.

CECI ETANT RAPPELE, IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

ARTICLE 1. PRINCIPES ET GENERALITES

- Il est rappelé au préalable, qu'un premier travail primordial a été fait pour aménager les postes, l'organisation globale de l'activité, trouver le bon degré d'exigence pour adapter les conditions de travail aux contraintes posées par la propagation rapide du COVID 19. A chaque fois que cela est possible du télétravail est en place, les postes sont réorganisés, le nombre de salariés travaillant dans un même lieu est aménagé. Des contrôles sont mis en places, les gestes barrières rappelés, des protections mises en place.
- Il est rappelé que l'activité partielle constitue une mesure collective de modification des horaires de travail qui s'opère par la réduction du nombre d'heures travaillées sur la journée, par une réduction du nombre de journées travaillées sur la semaine ou par une fermeture totale, mais temporaire, de l'unité de travail concernée ;
- Pendant la période de l'activité partielle, il est prévu le maintien au salarié d'une rémunération nette à 100% par l'employeur et des mesures alternatives, dont l'imposition de jours de repos, seront mises en place en amont. Les règles relatives aux jours de repos s'entendent en jours ouvrés.
- Il est convenu que les mesures proposées dans cet accord sont à durée limitée. Elles sont valables pour une période de chômage partiel maximale de 6 semaines pour les salariés au forfait jours et 8 semaines pour les salariés à l'horaire car elles visent à répondre à la situation de la crise sanitaire actuelle liée au Covid-19 et un contexte économique tendu. Un bilan sera réalisé à l'issue de chacune de ces périodes, en concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord, pour reconduire éventuellement par quinzaine les présentes dispositions en fonction de l'évolution de la situation, dans la limite de la durée d'application du présent accord.
- Prises à titre exceptionnel, ces mesures visent principalement à limiter l'impact économique sur les revenus des salariés, à anticiper la reprise progressive d'activité dès le retour à de meilleures perspectives.
- Enfin, le présent accord fixe les modalités collectives qui s'appliqueront à titre individuel à l'ensemble des salariés.

ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de DEKRA en CDI, CDD et en contrat d'apprentissage, de statut employé, agent de maîtrise et cadres en forfait annuel en heures ou en jours et aux cadres dirigeants.

ARTICLE 3. INFORMATION DES SALARIES

Il est rappelé que l'activité partielle sera définie et adaptée à chaque unité de travail. Cette notion renvoie à des structures différentes bien qu'appartenant à la même entité légale. Elles sont regroupées, selon leurs activités et fonctionnement business soit : par centre de coût/profit, ligne métiers (exploitation, contrôle VL, ...), périmètre géographique, contrat client, regroupement managérial, ...

Les salariés concernés par l'activité partielle seront informés par l'entreprise de manière collective via la communication de la Direction.

Ils seront informés également par leur manager de manière individuelle, par écrit, des mesures les concernant, que ce soit la réduction de l'amplitude horaire de travail, la mise en place de l'activité partielle par roulement au sein de la même équipe ou la cessation totale d'activité.

Il en est de même pour les salariés identifiés dans le cadre du plan de continuité assurant le maintien des activités vitales nécessaires au fonctionnement de l'entreprise (Ex : maintien du réseau informatique, services techniques, comptabilité, paie, services RH, contacts entreprises, contrôle poids lourds, contrôles

réglementaires). Ils seront individuellement informés par écrit des mesures les concernant.

Il est rappelé que pendant l'activité partielle, l'exercice du mandat des représentants du personnel n'est pas suspendu. Les heures induites par les convocations de la Direction seront assimilées à du temps travail effectif et déclarées comme tel conformément aux dispositions légales en matière de repos. Ces heures travaillées devront être déclarées au manager et au DRH pour sa prise en compte dans le traitement de la paie. Il en est de même pour les heures de délégation qui pourront être augmentées de manière exceptionnelle durant cette période de crise sanitaire.

ARTICLE 4. INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Il convient de rappeler que la mise en œuvre de cet article est conditionnée à l'acceptation de la demande d'autorisation de recours à l'activité partielle par la DIRECCTE.

Cela étant, en cas de refus de la DIRECCTE, DEKRA mettra en place uniquement les mesures prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Chaque heure d'activité partielle est indemnisée par l'employeur, dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables.

L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur à ses salariés est calculée sur la base de 70 % de la rémunération brute horaire du salarié, calculée sur la base de l'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L.3141-22 du code du travail, sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

A cette indemnité d'activité partielle, l'employeur complètera la rémunération qu'aurait perçue le salarié si la déduction de l'activité partielle n'avait pas été appliquée, afin de garantir une rémunération nette à 100% (en tenant compte de l'assiette mentionnée ci-dessus) avant impôt sur le revenu.

Exemple :

	Exemple activité partielle tout le mois d'avril		
	Sans activité partielle	Activité partielle maintien légal à 70%	Activité partielle maintien DEKRA à 100%
Salaire de Base	1 800,00	1 800,00	1 800,00
Déduction Activité partielle		-1 800,00	-1 800,00
Indemnité Activité partielle		1 260,00	1 483,67
Total brut	1 800,00	1 260,00	1 483,67
Charges Sociales	-414,00	-82,94	-97,67
Net avant impôts	1 386,00	1 177,06	1 386,00

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation percevront une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail.

L'indemnité versée aux salariés en application du présent article, en ce compris le complément employeur, sera prise intégralement en compte dans l'assiette de calcul des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles du CSE.

ARTICLE 5. MISE EN ABSENCE DES SALARIES

Il convient de rappeler que la mise en œuvre de cet article est conditionnée à l'acceptation de la demande d'autorisation de recours à l'activité partielle par la DIRECCTE.

Cela étant, en cas de refus de la DIRECCTE, DEKRA mettra en place uniquement les mesures prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

5.1 Mesures préalables à l'activité partielle : Jours de RTT (JRRT) / Repos Forfait Jours (RFJ)

Pour les salariés concernés par l'activité partielle totale ou réduite, celle-ci sera nécessairement précédée d'une prise obligatoire de 3.5 jours de RTT/RFJ à compter du 16 mars 2020.

Bien qu'ils ne relèvent pas du champ d'application du présent article, les parties signataires conviennent de demander aux salariés qui ne sont pas concernés par l'activité partielle, la prise de 3.5 jours de RTT/RFJ, à titre de solidarité pendant la période de confinement.

Pour les salariés à temps partiel, ils devront contribuer à l'effort collectif par la prise d'un jour de RTT.

Pour les salariés en arrêt de travail, ces jours seront posés à l'issue de leur arrêt.

5.2 Mesures applicables aux salariés en activité partielle

5.2.1 Salariés travaillant à l'horaire (inclus les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) pour une période de 8 semaines

- Au cours de la période d'activité partielle

- ⇒ 1 jour de repos sera posé automatiquement toutes les 28 heures cumulées d'activité partielle.

- Régularisation du solde des heures chômées à la fin la période d'activité partielle

Si < à 8 heures	Pas de pose de jours de repos
Si > ou = à 8 heures et inférieur à 22 heures	Pose d'une 1/2 journée
Si > ou = à 22 heures	Pose d'une journée

- Exemple

Pour 98 heures chômées :

- ⇒ Pour trois périodes de 28 heures (soit 84 heures), 3 jours de repos seront posés ;
- ⇒ Pour le solde restant de 14 heures, une 1/2 journée supplémentaire sera posée.

5.2.2 Salariés travaillant à l'horaire à temps partiel pour une période de 8 semaines

- Au cours de la période d'activité partielle

- ⇒ 1 jour de repos sera posé automatiquement selon le taux d'activité avec en référence les 28 heures à temps plein.

- Exemple

- ⇒ Pour un salarié travaillant à 50%, 1 jour de repos sera posé toutes les 14 heures cumulées d'activité partielle.
- ⇒ Pour un salarié travaillant à 80%, 1 jour de repos sera posé toutes les 22 heures cumulées d'activité partielle.

- Régularisation du solde des heures chômées à la fin la période d'activité partielle pour un salarié à 50%

Si < à 4 heures	Pas de pose de jours de repos
Si > ou = à 4 heures et inférieur à 11 heures	Pose d'une ½ journée
Si > ou = à 11 heures	Pose d'une journée

- Exemple

Pour 50 heures chômées d'un salarié travaillant à 50 % :

- ⇒ Pour trois périodes de 14 heures (soit 42 heures), 3 jours de repos seront posés ;
- ⇒ Pour le solde restant de 8 heures, une ½ journée supplémentaire sera posée.

- Régularisation du solde des heures chômées à la fin la période d'activité partielle pour un salarié à 80 %

Si < à 7 heures	Pas de pose de jours de repos
Si > ou = à 7 heures et inférieur à 18 heures	Pose d'une ½ journée
Si > ou = à 18 heures	Pose d'une journée

- Exemple

Pour 55 heures chômées d'un salarié travaillant à 80 % :

- ⇒ Pour deux périodes de 22 heures (soit 44 heures), 2 jours de repos seront posés ;
- ⇒ Pour le solde restant de 11 heures, une ½ journée supplémentaire sera posée.

5.2.3 Salariés soumis au forfait-jours

- Au cours de la période d'activité partielle

- ⇒ 1 jour de repos sera posé automatiquement tous les 4 jours cumulés d'activité partielle.

- Régularisation du solde des jours chômés à la fin la période d'activité partielle pour une période de 6 semaines

Si < ou = à 1 jour	Aucune journée de repos ne sera posée
Si > à 1 jour et < à 4 jours	Pose d'une ½ journée
Si > ou = à 4 jours	Pose d'une journée

- Exemple

Pour 10,5 journées chômées :

- ⇒ Pour deux périodes de 4 journées, 2 jours de repos seront posés ;
- ⇒ Pour le solde restant de 2.5 jours, une ½ journée supplémentaire sera posée.

5.3 Dispositions communes sur la prise de jours de repos avant et pendant l'activité partielle

Les règles de prise de jours de repos mentionnées à l'article 5.1 et 5.2, seront calculés en fonction du solde de chaque salarié selon les modalités de priorisation ci-dessous.

Il est entendu par jour de repos tout congé payé, Jour RTT (JRTT) pour les salariés à l'horaire ou Repos Forfait Jours (RFJ) pour les salariés au forfait-jours.

Il est convenu dans cet accord de prendre en compte les CP du compteur CP acquis et ceux du compteur CP en cours d'acquisition.

- Précision sur les CP :

- ⇒ Les CP acquis concernent les CP acquis du 1er juin 2018 au 31 mai 2019. Ils doivent être normalement utilisés du 1er juin 2019 au 31 mai 2020.
- ⇒ Les CP en cours d'acquisition concernent les CP acquis depuis le 1er juin 2019 au 31 mai 2020. Ils doivent être normalement utilisés du 1er juin 2020 au 31 mai 2021.

5.3.1 Congés Payés

Seront appliquées les règles de décompte par ordre de priorité suivant :

- Les CP reliquats ;
- Les CP principaux y compris la 5^{ème} semaine ;
- Les CP d'ancienneté.

5.3.2 Autres jours de repos

Pour ceux ne disposant plus de CP acquis, ils seront prélevés des compteurs dans l'ordre de priorité suivant :

- JRTT/RFJ reliquats ;
- JRTT/RFJ ;
- CET CP ;
- CET RTT/ RFJ/ancienneté.
- CP disponibles sur le compteur de CP en en cours d'acquisition pour la période 2020- 2021.

Pour les salariés qui ne disposent pas ou plus de jours de repos disponibles, ils seront autorisés à poser des JRTT/RFJ à acquérir dans la période suivante.

En cas de solde négatif en fin de période, il sera reporté sur la période suivante.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, le solde négatif sera récupéré sur le solde de tout compte.

5.3.3 Don de jours de repos

Pour les salariés qui disposeraient d'un solde positif et qui le souhaitent, le don de jours de repos à un autre collaborateur est possible. Cela concerne uniquement les JRTT/RFJ, CET et la 5^{ème} semaine. Dans ce cas-là, il faut en faire la demande auprès du RRH et préciser l'identité du salarié bénéficiaire.

5.3.4 Absence autorisée conditionnée

Lorsque le salarié ne dispose pas ou plus de solde de jours de repos et ne peut pas disposer d'un compteur RTT négatif pour couvrir la période d'application du présent accord, il sera autorisé à poser une absence (autorisée payée à 100%) pendant cette période.

Le salarié réalisera ensuite, à la reprise d'activité, l'équivalent des absences autorisées en sus de son horaire habituel de travail avant le 31 décembre 2020.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, l'équivalent des absences autorisées restant dû sera récupéré sur le solde de tout compte.

ARTICLE 6. SITUATION DES SALARIES EN ARRET DE TRAVAIL

Il est précisé que les arrêts de travail déclarés avant la mise en activité partielle de l'unité de travail seront traités en tant que tels et se termineront à la fin de la date prescrite. En revanche, les arrêts de travail pour fermeture d'école, prendront fin par anticipation dès la mise en activité partielle totale.

A compter de la mise en place de l'activité partielle de l'unité de travail, les salariés, n'ont pas besoin de justifier leur absence et seront donc déclarés uniquement en activité partielle.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70% du salaire brut.

Le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Aussi, en application de l'article 4 du présent accord, les salariés verront leur salaire maintenu dans les mêmes conditions.

ARTICLE 7. REPRISE DE L'ACTIVITE

Pour mieux gérer la reprise d'activité, la validation des managers sur les souhaits de pose de jours de repos pour la période estivale tiendront compte des besoins et impératifs de production.

ARTICLE 8. COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

En cas de solde positif de CP à l'issue du confinement ou au plus tard à la période de référence (soit au 31 mai 2020), ce solde sera automatiquement transféré dans le CET dans la limite des conditions de l'accord en vigueur.

S'il n'est pas possible de mettre tout le solde positif en raison des plafonds autorisés par l'accord collectif sur le CET, l'excédent du plafond sera comptabilisé en CP/RTT/RFJ reliquat.

Le CET sera accessible en utilisation à compter du 1^{er} janvier 2021 sauf en cas de transfert vers le PERCO. L'alimentation du CET restera possible dans les conditions prévues dans l'accord en vigueur.

ARTICLE 9. DECALAGE DES DATES D'APPLICATION DES MESURES NAO ET AUTRES MESURES

9.1 Prime d'objectifs annuelle

Les primes d'objectifs annuelles au titre de l'exercice 2019 inférieures ou égales à 5% seront versées à 100% à fin juin. Pour celles qui dépassent 5%, il est convenu de verser 50% fin juin et 50% fin septembre 2020.

9.2 Intéressement / Participation

Les primes d'intéressement et/ou participation au titre de l'exercice 2019 seront versées au plus tard le mois de décembre 2020.

ARTICLE 10. JOURNEE DE SOLIDARITE

Au sein de DEKRA Industrial, la journée de solidarité est fixée au lundi de pentecôte variant en fonction du calendrier chaque année. Elle est comptabilisée par le prélèvement d'un jour de RTT sur le solde de chaque collaborateur présent ce jour-là.

Les parties signataires conviennent de décaler cette journée posée sur le lundi de pentecôte (1^{er} juin) à une autre date dans l'année. Une communication sera faite aux salariés les informant de la date qui sera fixée pour cette journée de solidarité.

ARTICLE 11. OUTIL DE GESTION DES TEMPS « CONNEXION RH »

L'outil connexion RH sera suspendu pendant la période de l'activité partielle pour éviter la double saisie et pour une meilleure gestion des compteurs.

Seules les modifications transmises et validées par les managers seront applicables en paie (via le tableau de suivi des équipes). Aussi, toute demande individuelle adressée au service ADP Paie ne sera pas traitée.

Tout congé/JRTT/RFJ/CET posé sur une date postérieure au 16 mars sera annulé dans le système de gestion du temps.

Les salariés devront renouveler leur demande de jours de repos ayant une date ultérieure à l'activité partielle en posant à nouveau les jours souhaités après la réouverture de l'outil.

Au vu de la complexité de la situation et de sa mise en œuvre technique, il est prévu que les éléments paie déclarés le mois « M » feront l'objet d'une régularisation et ne seront traités, dans la mesure du possible, que le mois suivant (Ex : la paie du mois d'avril régularisera normalement les éléments variables de mars).

ARTICLE 12. CONSEQUENCES DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Les heures d'activité partielle ouvrent des droits au titre de l'assurance vieillesse et permettent l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaire.

Il est en outre rappelé que, dans le cadre de ce dispositif, l'acquisition des droits à congés payés, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des CP. Néanmoins, les heures d'activité partielle n'ouvrent pas droit à l'acquisition des JRTT/RFJ.

Pour la mutuelle et prévoyance, les droits sont maintenus pendant l'activité partielle.

ARTICLE 13. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié, y compris le complément employeur, n'est pas assujettie ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de Sécurité sociale (à l'exception de celles versées aux salariés non domiciliés en France ou affiliés au régime local d'Alsace-Moselle). En revanche, elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

Ce régime social s'applique également au complément d'indemnité versé par l'employeur dans la limite de la base légale de 35 heures, en application du présent accord.

L'indemnité de l'activité partielle est soumise l'impôt sur le revenu.

ARTICLE 14. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à compter du 16 mars 2020 et prend fin le 30 juin 2020.

ARTICLE 15. CLAUSE DE REVOYURE

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas de prorogation de la période de confinement et de l'évolution de la situation sanitaire, ou des dispositions législatives, réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les parties signataires s'engagent à examiner ses dispositions à chaque fin de mois et ce, jusqu'au 30 juin 2020.

Les dispositions du présent accord continueront à s'appliquer à l'identique, y compris en cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives qui interviendraient après sa date de signature.

ARTICLE 16. REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une Organisation Syndicale signataire par tout moyen écrit. En cas de demande d'une Organisation Syndicale signataire, la Direction

devra organiser une réunion de négociation dans les deux mois de la réception de la demande. Toute modification fera l'objet d'un avenant conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par une des parties signataires de l'accord par tout moyen écrit en respectant un délai de préavis de trois mois.

ARTICLE 17. PUBLICITE DE L'ACCORD

En application du Décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de DEKRA Industrial SAS. Ce dernier déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale «TéléAccords» à l'adresse suivante : www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le déposant adressera un exemplaire de l'accord au secrétariat et greffe du Conseil de Prud'hommes de Limoges.

Les parties rappellent que dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu'une partie du présent accord ne fera pas l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. A défaut d'un tel acte, le présent accord sera publié dans une version intégrale, sauf demande de l'une des parties de la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

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.

Fait à Bagneux, le 10 avril 2020 en 8 exemplaires originaux,

Pour la Direction,

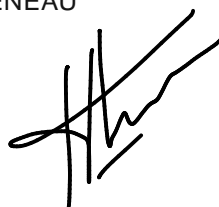


Pour les Organisations Syndicales, les délégués syndicaux,

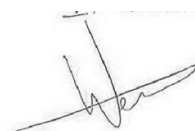
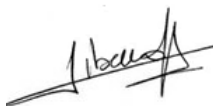
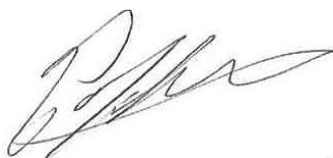
Pour la CFDT : J.L. INDERBITZIN, B. DECOMBLE, S. THEVENEAU



B.DECOMBLÉ



Pour la CGT : I. WERNERT, P. DEFOUR, N. GIBAUDAN



Pour la CFE/CGC : E. LAMARQUE

