



**ACCORD PORTANT SUR LA FIXATION DES JOURS DE CONGÉS
PAYÉS EN APPLICATION DE L'ORDONNANCE N° 2020-323 DU 23
MARS 2020**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La société **DASSAULT DATA SERVICES**, située 10 rue Marcel Dassault – 78140 Vélizy-Villacoublay, représentée par Frédéric GAUTIER, Directeur des Ressources Humaines EMEAR,

Ci-après « l'Entreprise » ou « Dassault Data Services » ou « la Société »,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives :

- **CFDT**, représentée par Madame Laurence DUBOIS, déléguée syndicale ;
- **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Eric GERSCHEL, délégué syndical ;

Ci-après les « Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part.

Ci-après désignées ensemble les « Parties ».

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT

LD
EG
M

Préambule

La crise sanitaire sans précédent que nous traversons impacte de manière conséquente la bonne marche de l'Entreprise, tant sur le plan économique que social.

Malgré ce contexte difficile, l'Entreprise, sans pouvoir l'exclure, réitère sa volonté de limiter autant que possible le recours à l'activité partielle, notamment par la mise en place du télétravail dans les conditions prévues à l'article L. 1222-11 du Code du travail.

Par ailleurs, en dépit de la conjoncture économique et financière très difficile, l'Entreprise a pris la décision de maintenir la revue de rémunération annuelle et le versement des primes d'intéressement et participation aux échéances habituelles, avec la volonté de reconnaître les efforts et l'engagement de tous les collaborateurs pendant cette période.

Dans le même esprit, l'objectif du présent accord est multiple :

D'une part, il s'inscrit dans la volonté de limiter au maximum les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 pour l'Entreprise, tout en anticipant et préparant la reprise progressive des activités pour que celle-ci se déroule dans les meilleures conditions possibles.

D'autre part, il vise à préserver la santé de l'ensemble des collaborateurs en permettant de s'assurer que ceux-ci prennent des jours de repos en cette période éprouvante.

L'ordonnance n° 2020-323 du 23 mars 2020 prise sur le fondement de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 dite d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permet à un accord collectif de branche ou d'entreprise d'autoriser l'employeur, par dérogation aux dispositions applicables en matière de durée du travail et de prise des congés payés et aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche, d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Dans ce cadre, la Direction de Dassault Data Services et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies les 3 et 10 avril 2020 en vue d'arrêter ensemble les mesures qui pourraient être mises en œuvre en matière de fixation des jours de congés payés. Les Organisations Syndicales Représentatives ont été invitées à formuler leurs demandes qui ont fait l'objet de réponses de la Direction lors des réunions susvisées.

Enfin, en complément des dispositions prévues par le présent accord, il est rappelé qu'en application de l'article 3 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020, l'Entreprise pourra, jusqu'au 31 décembre 2020, imposer ou modifier unilatéralement les dates des jours de RTT, dans la limite de dix jours ouvrés. Cette faculté s'exercera selon les modalités définies ci-après :

- Les salariés qui n'auront pas posé et pris au moins dix jours de congés de toute nature, sur la période du 17 mars au 31 mai 2020 (en ce compris les congés payés imposés par le présent accord), pourront se voir imposer, jusqu'au 31 mai 2020, des jours de RTT acquis dans la limite de dix jours ouvrés et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés ;
- A compter du 1^{er} juin 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'Entreprise pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates des jours de RTT, dans la limite de dix jours

LD
EG
W

ouverts (en ce compris les RTT imposés au cours de la période de référence précédente) et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés.

Des nécessités de continuité de l'activité (support client en cours notamment) pourront justifier de manière exceptionnelle et sur demande managériale une dérogation à la baisse quant au nombre de jours de congé minimum imposé.

Les Parties rappellent que le Comité Social et Economique de Dassault Data Services a rendu un avis le 10 avril 2020 sur la fixation unilatérale par l'employeur des jours de RTT.

Dans ce cadre et dans l'hypothèse où ce dispositif serait mis en œuvre, un bilan sera présenté au Comité Social et Economique.

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à tous les collaborateurs, salariés de Dassault Data Services.

Article 2 : Fixation par l'Entreprise des dates de prise de jours de congés payés acquis

Conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2020-323 du 23 mars 2020 et par dérogation aux dispositions applicables en matière de prise des congés payés et aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'Entreprise ou de la branche, les Parties conviennent que l'Entreprise pourra imposer aux collaborateurs la prise de congés payés acquis ou modifier les dates de congés payés déjà posés et ce :

- de telle façon que dix jours de congés de toute nature soient posés et pris sur la période allant du 17 mars 2020 au 31 mai 2020 ;
- dans la double limite :
 - du nombre de jours de congés payés disponibles pour chaque collaborateur ;
 - et de cinq jours ouvrés, étant précisé que ces cinq jours ouvrés ne sont pas nécessairement les mêmes pour tous les collaborateurs.
- et en respectant un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés.

Des nécessités de continuité de l'activité (support client en cours notamment) pourront justifier de manière exceptionnelle et sur demande managériale une dérogation à la baisse quant au nombre de jours de congé minimum imposé.

Il est rappelé qu'en application de l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 23 mars 2020, l'Entreprise n'est pas tenue, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du présent accord, d'accorder des jours de congés simultanés aux collaborateurs qui sont conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité. Néanmoins, une attention particulière sera portée par l'Entreprise à ces situations.

Les parties rappellent également qu'un principe d'équité sera appliqué entre les salariés à temps plein/temps complet et les salariés à temps partiel/temps incomplet au regard du nombre de jours posés et décomptés. Les collaborateurs à temps partiel/temps incomplet et

LD
EG
W

leur manager pourront se rapprocher du POP (« People & Organization Partner ») pour toute question sur les modalités de prise et de décompte des jours de congés.

Enfin, il est rappelé que l'usage de ces dispositions ne remet pas en cause le droit de chaque collaborateur d'obtenir un congé d'une durée minimale de deux semaines consécutives dans la période légale de prise de congés.

Par ailleurs, lorsque les collaborateurs sont en congés payés, ils ne doivent pas travailler ni répondre aux sollicitations de leur employeur.

A toutes fins utiles, les Parties renvoient à l'accord relatif à l'éthique de la connexion et au droit à la déconnexion et charge de travail du 5 décembre 2018 et à la charte afférente qui recensent les bonnes pratiques en matière de connexion et de qualité de vie au travail.

Article 3 : Fractionnement des congés payés

Les Parties conviennent que l'Entreprise peut, le cas échéant, fractionner les congés payés imposés sans recueillir l'accord préalable du collaborateur.

A ce titre, les cinq jours ouvrés de congés payés seront positionnés par les managers en fonction des contraintes et spécificités opérationnelles de leur activité.

A titre d'exemple, les managers pourront :

- soit organiser le positionnement d'un ou deux jours de congés payés par semaine afin d'assurer une rotation des collaborateurs présents
- soit positionner les cinq jours de congés payés en continu.

Article 4 : Périodes d'inter-contrat

Les Parties conviennent que les périodes d'inter-contrat pourront être mises à profit pour la formation des salariés via les outils de formation à distance mis à disposition par l'Entreprise.

Article 5 : Durée et suivi de l'accord

Les Parties conviennent que la période de congés payés imposée ou modifiée en application du présent accord s'étend jusqu'au 31 mai 2020.

Les Parties se réuniront avant le terme de l'accord afin de faire le point sur les dispositifs mis en place. A cette occasion, la nécessité de renégocier un accord pour une période supplémentaire pouvant aller jusqu'au 31 décembre 2020 sera discutée.

Article 6 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'un accord de révision conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

LD
EG
W

En cas de demande de révision par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives, conformément aux dispositions légales en vigueur, 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.

Article 7 : Publicité de l'accord

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par voie dématérialisée sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail. Il fera par ailleurs l'objet d'un dépôt en version papier auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

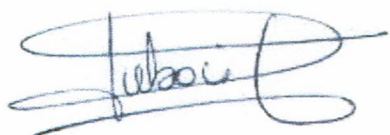
LD
EG
W

Fait à Vélizy-Villacoublay, le 17 avril 2020

**Pour les Organisations Syndicales
Représentatives :**

CFDT

Laurence DUBOIS

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dubois', enclosed within a large, stylized oval scribble.

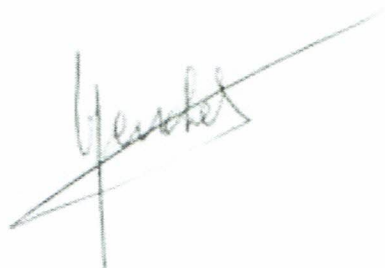
Pour l'Entreprise :

**Frédéric GAUTIER
Directeur des Ressources Humaines EMEAR**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gautier', enclosed within a large, stylized oval scribble.

CFE – CGC

Eric GERSCHEL

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gerschel', enclosed within a large, stylized oval scribble.