

Accord Groupe Valeo relatif aux problématiques liées à la santé et à l'emploi des collaborateurs dans le cadre de la pandémie de Covid-19 et protocole de reprise d'activité

Entre :

Les sociétés suivantes :

- La Société Valeo SA, dont le siège social est situé 43, rue Bayen 75017 PARIS, représentée aux fins des présentes par Madame Annabelle MOULON, agissant en sa qualité de Directrice des relations sociales France et projets internationaux, dûment habilitée aux fins des présentes,
- Les Sociétés juridiques françaises du Groupe Valeo qui sont listées en annexe 1, ayant donné mandat à Madame Annabelle MOULON en vue de régulariser le présent accord en leur nom et pour leur compte,

d'une part,

Et :

Les Organisations syndicales suivantes, représentatives au niveau du Groupe Valeo, représentées par leurs coordinateurs syndicaux de Groupe, dûment mandatés à l'effet de la négociation et de la signature du présent accord :

- Pour l'Organisation syndicale CFDT : Geneviève VESCIA
- Pour l'Organisation syndicale CFE-CGC : René-Pierre JUTEAU
- Pour l'Organisation syndicale CGT : Patrice CAUX
- Pour l'Organisation syndicale FO : Bertrand BELLANGER

d'autre part,

Ci-après également dénommées ensemble « les Parties », il a été exposé et convenu ce qui suit :



BB

AM



SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 : Dispositions préliminaires	4
1.1 Personnels concernés par les mesures de l'accord	4
1.2 Liste des Sociétés entrant dans le périmètre de l'accord	4
1.3 Effet de l'accord	4
Article 2 : Mesures destinées à préserver la santé des salariés	4
Article 3 : Mesures d'accompagnement destinées à la poursuite de l'exécution du contrat de travail	6
Article 4 : Mesures destinées à la reprise d'activité	6
4.1 Protocole renforcé de sécurité	6
4.2 Démarche commune de déploiement du protocole sécurité renforcé	7
Article 5: Prise de jours de repos	8
Article 6 : Effet de la suspension de l'activité du fait de l'impact de la crise sanitaire	9
6.1 Activité partielle et contact avec les salariés	9
6.2 Activité partielle et organisation du travail	9
6.3 Activité partielle et formation professionnelle	10
6.4 Activité partielle et rémunération	10
6.4.1 Création d'un fonds de solidarité en faveur des non-cadres	10
6.4.2 Monétisation de jours de repos pour les salariés non-cadres	12
Article 7 : Droit syndical pendant la crise sanitaire	12
Article 8 : Durée et suivi de l'accord	12
Article 9 : Publicité	13
ANNEXE 1. LISTE DES SOCIÉTÉS DU GROUPE ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	14
ANNEXE 2. COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS - FLYER	16

SB

AR

BB

AS

Préambule

La crise sanitaire mondiale liée au Coronavirus (Covid-19) est une crise sans précédent. La santé de nos collaborateurs au sein de Valeo et en dehors est une priorité absolue dans ce contexte.

Cette crise sanitaire s'accompagne d'une crise économique dont, ni la profondeur ni la durée ne sont connues. Cette situation inédite a déjà des impacts forts sur nos activités en France comme à l'International. La plupart de nos clients ont pris la décision de suspendre leurs activités de production et de développement, ce qui a des conséquences directes sur notre activité.

Les Sociétés juridiques de Valeo en France ont, pour certaines, dû faire face à une baisse brutale de commandes et suspendre leurs activités de production. S'agissant de l'ingénierie et des fonctions supports, l'impact de l'arrêt des autres secteurs de l'Entreprise et le report de certains projets et suivis, engendre également une décroissance des activités conduisant les établissements concernés à annoncer, dès le mois de mars, une réduction d'activité touchant les 2/3 de notre personnel, à raison de 2 à 3 jours de baisse d'activité par semaine.

Le présent accord a pour objet d'apporter des solutions opérationnelles concrètes aux problématiques liées à la santé et à l'emploi des collaborateurs au sein des établissements des Sociétés juridiques listées en annexe 1.

Les entreprises, aux côtés de l'Etat, doivent prendre des décisions d'organisation afin de pérenniser leur activité et mettre tous les moyens en œuvre pour redémarrer après la crise sanitaire à laquelle la France doit faire face.

Elles veillent à assurer des conditions d'emploi qui assurent la santé de leurs salariés et s'organisent pour gérer la sous-activité temporaire à laquelle elles doivent faire face en maintenant au maximum leur capacité de production.

Le présent accord a pour objet de tirer les conséquences des récentes modifications de la réglementation (issues des annonces présidentielles et gouvernementales) et également de la réduction des activités pour une durée déterminée en fonction de l'évolution de la crise liée au virus Covid-19.

Il décrit les mesures mises en place immédiatement pour adapter le fonctionnement des Établissements Valeo et leur organisation à la situation exceptionnelle à laquelle nous sommes confrontés en cherchant à minimiser ses conséquences sur la santé, l'emploi et la compétitivité, ainsi que toutes les modalités futures de reprise du travail à l'issue des périodes d'activité restreinte.

La volonté du Groupe est donc de concilier l'impératif de protection de la santé et de sécurité des collaborateurs, priorité absolue, avec la continuité des activités au regard du contexte.

Aussi, le présent accord poursuit les objectifs suivants :

- Garantir en toute circonstance la santé et la sécurité des salariés ;
- Gérer la sous-activité et ses impacts pendant cette période ;
- Créer les conditions nécessaires à la reprise d'activité à venir au travers notamment, de la création de dispositifs basés sur le dialogue social local.

Les parties soussignées ont par conséquent convenues des dispositions suivantes à la suite de (s) la réunion (s) de négociation du 6, 7 et 8 avril 2020.

SB

AR

BA

B

Article 1 : Dispositions préliminaires

1.1 Personnels concernés par les mesures de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés listées en annexe 1, entrant dans son champ d'application, quelle que soit leur catégorie conventionnelle : Agents, ATAM, Ingénieurs et Cadres.

Il n'est pas applicable aux salariés qui font l'objet d'une mutation (ou d'une expatriation) au sein d'une autre Société du Groupe Valeo située hors de France, pendant la période durant laquelle ils travaillent dans cette société, dans le cadre d'un contrat local.

1.2 Liste des Sociétés entrant dans le périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés des Sociétés du Groupe Valeo en FRANCE sous réserve que ces Sociétés figurent sur la liste annexée aux présentes (Annexe 1).

1.3 Effet de l'accord

Durant toute la durée de l'accord, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans la Société/Groupe ou l'établissement, ainsi qu'à tous usages ou décisions unilatérales, ayant le même objet à l'exception indiquée à l'article 5.

Il ne remet pas en cause les accords et négociations antérieurs à celle-ci. L'ensemble des dispositions antérieures reprendront effet au terme de la période d'exception, sauf avenant de prolongation de la période d'exception.

Article 2 : Mesures destinées à préserver la santé des salariés

Les mesures ci-dessous sont destinées à assurer la santé et sécurité du salarié, dans le contexte et les contraintes de la pandémie COVID-19 et à faciliter un équilibre entre les obligations personnelles auxquelles il doit éventuellement faire face (fermeture des écoles, crèches...) et la poursuite de ses missions dans le cadre de sa fonction. L'ensemble des acteurs tels que les services sociaux, les services de santé au travail, les équipes managériales, est ainsi mobilisé pour accompagner autant que possible lesdits dispositifs.

L'ensemble des mesures sera adapté, si nécessaire, en fonction de l'évolution des directives gouvernementales afin de suivre au plus près ces directives de santé publique.

Ces mesures ne sont pas limitatives et viennent en complément d'autres actions de prévention telles que la mise à disposition de gel hydro alcoolique, d'équipements de protection individuels, de consignes d'hygiène, d'aménagement temporaire d'horaires de travail et de pause, de la mise en place de règle de distanciation des équipes, de la prise de température,...

- Voyages

Les voyages sont suspendus, ou limités aux situations d'urgence pour assurer la sécurité ou la sûreté des opérations, jusqu'au retour à une situation sanitaire considérée hors risque par les autorités compétentes.

Il est mis à disposition des collaborateurs les moyens techniques leur permettant d'échanger entre eux et avec leurs interlocuteurs à distance, afin de maintenir le lien professionnel et poursuivre par tout moyen leur activité professionnelle dans les meilleures conditions sanitaires possibles.

- Trajets domicile / travail

Les trajets peuvent être effectués par les salariés munis d'un « justificatif de déplacement professionnel » remis par l'entreprise.

A défaut, le salarié n'est pas autorisé à se déplacer pour effectuer ses missions. En conséquence, seuls les salariés munis de ces documents dûment complétés peuvent se rendre sur leur lieu de travail. Tout oubli du collaborateur de ces documents sera à sa charge, en cas de contravention.

Par ailleurs, dans le cadre des gestes barrières à la pandémie, dans la mesure du possible, il est indiqué :

- au salarié par sa hiérarchie, les heures de prise de poste et de fin de poste afin d'éviter des rassemblements.
- une distance d'au moins un mètre et demi doit séparer les collaborateurs à l'entrée de leur lieu de travail ou sur leur poste de travail.

- Réunions

Les réunions physiques doivent être limitées. Lorsqu'elles sont cependant strictement nécessaires, le nombre des participants doit être réduit à son plus strict minimum, qui dépendra de la capacité du bureau ou de la salle. Les locaux doivent être adaptés pour laisser un espace raisonnable entre les participants (distance de 1,5m) .

- Lieux de pause

Un séquençage des prises de repas dans les lieux destinés à cet effet est organisé afin d'éviter un nombre important de personnes rassemblées dans un espace confiné.

- Visites

L'entrée sur site et notamment dans des laboratoires, et les déplacements dans les étages, le cas échéant, sont strictement contrôlés et soumis à une autorisation spéciale et préalable.

- Arrêts maladies

Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus Covid-19, les autorités publiques ont décidé de mettre en place les arrêts maladie suivants:

- Garde d'enfant compte tenu de la fermeture jusqu'à nouvel ordre de l'ensemble des structures d'accueil de jeunes enfants et des établissements scolaires pour les salariés qui n'ont pas la possibilité de faire du télétravail (décret n° 2020-227 du 9-03-2020),
- Personnes à risque élevé pour les salariés dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie (Communiqué Cnam 17-3-2020).

56

AM

RB

AB

Article 3 : Mesures d'accompagnement destinées à la poursuite de l'exécution du contrat de travail

Pour la poursuite totale ou partielle de l'activité, des mesures ont été immédiatement mises en œuvre afin de faciliter l'emploi de chacun, même si une diminution de l'activité est constatée.

- Télétravail

L'accord Groupe relatif au télétravail en date du 17 octobre 2018 a déjà permis de développer le recours au télétravail en facilitant l'accès notamment à la suite d'une situation inhabituelle et imprévisible. Cette mise en œuvre est considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et à préserver la santé, sécurité et les conditions effectives de travail.

Conformément aux préconisations gouvernementales actuelles, tout salarié pouvant exercer son activité à distance l'exerce en télétravail.

Le Groupe Valeo veillera à maintenir une liaison permanente avec les salariés concernés pour assurer que cette période ne soit pas créatrice de période d'exclusion ou d'isolement prolongé.

- Adaptation du temps de travail

A titre exceptionnel et si les circonstances le prévoient, la Direction pourra aménager l'exécution et l'organisation du temps de travail. Il est précisé que les changements d'organisation et les éventuelles conséquences qu'elles auraient sur la structure de rémunération des salariés seront présentés au CSE en amont de leur mise en œuvre.

Le présent paragraphe deviendra inopérant dès la cessation de la pandémie ou à l'issue de la période transitoire, prévue jusqu'au 31 octobre 2020.

Article 4 : Mesures destinées à la reprise d'activité

Le Groupe Valeo, en tant qu'employeur, a une obligation de moyens de sécurité envers l'ensemble de ses salariés. A ce titre, un protocole renforcé de sécurité a été défini. Il est basé sur les retours d'expérience de nos entités en Chine, au Japon et en Corée, sur les retours d'expériences partagés avec les autres entreprises de la Métallurgie. Au-delà, Valeo a également tiré les enseignements de la crise précédente du SRAS.

4.1 Protocole renforcé de sécurité

Ce protocole (document "COVID-19 Valeo Protocole Renforcé - Version FR.") a été présenté aux membres du Comité de Groupe à l'occasion d'une réunion extraordinaire le 1er avril 2020, ainsi qu'aux Parties à la négociation, et doit être décliné sur l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il sera également présenté à chaque CSE dans le cadre de l'information consultation.

Compte tenu du contexte, ce protocole est susceptible d'évolution. Dans ce cadre et afin de continuer d'associer les Organisations syndicales, une revue des évolutions du protocole sera effectuée à chaque réunion de commission de suivi mensuelle du présent accord.

Les Organisations syndicales seront également informées par mail de toute modification du protocole.

SB

AM

BB

✗

La Direction a la volonté de faire appliquer le protocole, dans son intégralité, sur chacun des sites du groupe en France.

Il doit pour cela faire l'objet d'une appropriation, par la Direction et les Instances Représentatives du Personnel localement, avant la reprise d'activité. Dans cette optique, au sein de chaque Pays, des Comités santé ont été créés avec l'objectif d'appliquer l'ensemble des dispositions du protocole sur chacun des sites, en lien avec les Représentants du Personnel, lorsqu'ils existent.

Afin de sensibiliser au maximum les salariés aux gestes barrières et au-delà, aux futures conditions de reprise de leur activité professionnelle, une communication auprès des salariés via un document d'information (type flyer) (en annexe 2) est faite. L'objet est de s'assurer que tous les salariés connaissent les règles de prévention et de protection selon les situations : transport en commun, restaurant d'entreprise, salle de pause, bureau, lavage de main, désinfection, accès au site, port de masque.

Ces mesures s'appliquent à tous les collaborateurs et doivent être respectées pour la sécurité de tous. A défaut, la Direction prendra les dispositions nécessaires. Les intervenants sur site auront également communication des mesures du protocole les concernant.

Le Groupe Valeo souhaite effectuer cette démarche en collaboration étroite avec les Représentants du Personnel. Dans cet objectif, le présent accord permet de présenter les dispositions nécessaires pour la reprise d'activité totale ou partielle en s'inscrivant dans une volonté commune de déploiement avec le CSE et la CSSCT d'établissement.

Les parties porteront localement une attention particulière à la gestion des risques psychosociaux en veillant à mettre en place si besoin des moyens d'assistance aux salariés qui en feraient la demande. Elles s'appuieront sur les services de médecine du travail et éventuellement sur des aides extérieures d'écoute et d'aide.

4.2 Démarche commune de déploiement du protocole sécurité renforcé

Afin de garantir la pleine application du protocole Valeo, il sera mis en place les démarches suivantes, en concertation avec les CSE :

- Un audit d'application du protocole (document Groupe "COVID-19 - Restart Check List") avec les membres du CSE lors d'une réunion extraordinaire et la Direction de chaque établissement sera effectué lors du déploiement du protocole pour garantir la conformité des actions mises en œuvre telles que demandées par ledit protocole de sécurité. Toute difficulté / toute question fera l'objet d'un traitement dans les plus brefs délais, et nécessitera l'implication des membres du CSE.
- Un audit régulier de la bonne application du protocole (document Groupe "COVID-19 OJT / Checklist"), à une fréquence que chaque établissement déterminera avec son CSE à l'occasion de l'audit d'application du protocole. Ces audits réguliers, type "OJT" seront menés avec un à deux représentants de la Direction / CSE(CSSCT) et des actions seront prises immédiatement en cas de mauvaise application du protocole constatée.

Par ailleurs, des audits internes HSE seront menés sur les différents sites. Leurs résultats seront également communiqués aux Représentants du Personnel.

Les Parties conviennent que la grille d'audit d'application du protocole (document Groupe "COVID-19 - Restart Check List") représente la liste des points fondamentaux devant être respectés. A ce titre, leur validation et leur application sont requises.

En cas d'évolution des conditions de travail ne permettant plus le respect du protocole, le

SG

AM
BB

BB

salarié doit informer immédiatement son manager et une solution devra être proposée dans les plus brefs délais par le site et validée par le responsable HSE du site.

Toutefois, si tel n'était pas le cas, les Parties à la négociation ont acté du fait qu'un droit de retrait pourrait être exercé par un salarié qui, au titre de l'article L4131-1 du Code du Travail, estimerait que sa sécurité n'est pas assurée, et ce tant que nous restons dans le même état d'urgence nationale.

En rappelant ce droit, les Parties entendent ici réaffirmer leur volonté commune d'application effective du protocole renforcé de sécurité, et donc de favoriser les conditions d'un retour progressif à une activité normale de l'entreprise, et non bloquer un processus de relance d'activité qui sera déjà rendu très complexe de par l'ampleur de la crise, ses conditions et sa durée.

La mise en place de cette organisation nécessite une information consultation des partenaires sociaux, par la Direction sur l'agenda prévisionnel de reprise d'activité, les raisons de cette reprise si elle est partielle, les critères de choix des salariés appelés à revenir sur le site.

Les services de santé au travail seront invités à chacune des réunions.

A l'échelon local, certaines mesures contenues dans le protocole pourront donner lieu à des précisions pour leur application. Dans ce cas, celles-ci seront discutées avec les Instances représentatives du Personnel de site dans le cadre réglementaire existant.

Article 5: Prise de jours de repos

- Afin de limiter les périodes d'inactivité et dans le but de participer à l'effort de solidarité nationale, par dérogation à l'accord Groupe du 10 février 2020 relatif aux congés payés et notamment à la nouvelle période de prise des congés payés, il est convenu que les salariés devront poser leurs congés payés dans la limite de 5 jours acquis au titre de la période du 1er juin 2018 au 31 mai 2019 (CP2), le 31 mai 2020 au plus tard, que ce soit sur une journée d'activité partielle ou une journée normale travaillée.

Il est précisé que la prise s'entend sauf dérogations légales ou réglementaires (congé maternité, congé d'adoption, arrêt maladie). Le cas des retours de longue maladie fera l'objet d'une étude individuelle.

De plus, pour les salariés en disposant, un minimum de 3 jours de RTT acquis (par priorité RTT employeur) devra être pris avant le 31 mai 2020 inclus.

Il est précisé que ne sont pas visées par les dispositions relatives à la prise de CP2 et des RTT les réseaux critiques à la continuité de l'activité qui seront déterminés par le Chef d'établissement avec information du CSE.

- Il est précisé que les congés payés déjà positionnés avant la crise sanitaire ne peuvent pas être reportés compte-tenu de la baisse d'activité. Cependant, afin de ne pas pénaliser les salariés concernés, il sera tenu compte de ces congés pour le calcul des jours à poser avant le 31 mai (CP et RTT).

Pour calculer le nombre de jours à prendre par le collaborateur, il sera donc tenu compte des éventuels dons effectués ainsi que des jours déjà posés depuis le 1er janvier 2020 d'ici le 31 mai 2020 (cf. article 6.4.1 du présent accord).

SG

AM
RBY

Il est convenu entre les parties que les salariés qui n'auraient pas pris les 5 jours de CP2 au 31 mai 2020 verront ces derniers automatiquement versés dans le fonds de solidarité selon les modalités décrites à l'article 6.4.1, à l'exception des cas de dérogations visés ci-dessus.

La Direction s'engage à adapter, dans la mesure du possible, les calendriers de prise de congés site en fonction des impératifs de l'activité et en respectant le principe de la pose de 12 jours ouvrables consécutifs du 1er mai au 31 octobre 2020.

Les Parties n'entendent pas revenir sur les accords collectifs ou décisions unilatérales, en amont du présent accord, relatifs à la pose de jours de repos dans le cadre de la crise sanitaire qui pourraient exister au sein de certains établissements entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 6 : Effet de la suspension de l'activité du fait de l'impact de la crise sanitaire

6.1 Activité partielle et contact avec les salariés

Compte tenu de la situation, qui peut évoluer avec des annonces gouvernementales et des dispositions réglementaires, la Direction veillera à s'adapter dans les meilleurs délais, pour communiquer par tout moyen auprès de ses salariés et notamment en maintenant au mieux un lien avec l'Entreprise.

A titre d'exemple, la Direction a mis en place la création de groupes "Whatsapp" qui ont pour but de tenir au courant les salariés de la situation de leur établissement avec un envoi des messages uniquement par l'administrateur du groupe "Whatsapp".

6.2 Activité partielle et organisation du travail

Il est rappelé que le recours à l'activité partielle au sein du Groupe Valeo répond aux conséquences actuelles dues à l'épidémie du Covid-19, qui sont notamment et sans que cette liste soit limitative :

- Les difficultés d'approvisionnement liées à l'épidémie ;
- La baisse significative d'activité liée à l'épidémie (baisse des commandes et suspension des développements des projets clients) ;
- L'absence des salariés indispensables au maintien de l'activité ;
- L'impossibilité d'appliquer les mesures préconisées par le Ministère de la Santé en matière de mise en sécurité sanitaire (distanciation, etc.).

Les parties tiennent à rappeler que l'Activité Partielle est une mesure collective. En ce sens, elle doit concerner une unité de travail dans sa globalité, c'est-à-dire un groupe bien différencié de salariés affectés à la même activité tels qu'un établissement, un service, un atelier, une unité de production, un projet. Au sein de cette unité de travail, tous les salariés doivent être affectés par la réduction de l'activité dans les mêmes proportions (soit en même temps, soit par roulement) en tenant compte des dispositions applicables en matière de diversité.

L'organisation de l'activité partielle peut varier en fonction des différentes activités (services, unité de travail). Elle est organisée par journée. Aussi, un salarié pourra être en chômage partiel 1, 2, 3, 4 ou 5 jours par semaine, le calendrier sera communiqué aux équipes par le management.

Pendant la période d'activité partielle, le salarié ne travaillera pas et verra son contrat de travail suspendu ou bien pourra suivre une formation à distance organisée par l'établissement selon les modalités prévues ci-après.

6.3 Activité partielle et formation professionnelle

De manière générale, les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier d'actions de formation relevant du plan de développement des compétences et assignées par l'entreprise.

Dès lors qu'une formation s'effectuera à distance, il est convenu que le format et les outils ont été adaptés à la classe à distance ou "online classroom" afin de garantir un bon niveau de qualité de formation. Les formateurs sont également formés à ce format distanciel.

Ces formations peuvent se dérouler pendant les périodes d'activité chômées ou non, dès lors que leur planification a été préalablement validée par le Manager du salarié. Ainsi, un salarié ne saurait s'auto-déclarer en formation à distance dans le cadre de journées d'activité partielle.

Ces formations qui seraient assignées doivent être suivies sans que le salarié soit affecté à une autre tâche / mission.

6.4 Activité partielle et rémunération

La Direction rappelle que la loi prévoit l'indemnisation des salariés non-cadres en activité partielle à hauteur de 70% du salaire brut servant d'assiette pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Afin de limiter une perte de rémunération des salariés non-cadres, les parties ont convenu des dispositifs suivants :

- Création d'un fonds de solidarité en faveur des non-cadres
- Monétisation des jours de repos déjà acquis à la demande des salariés non-cadres.

Le présent article est conclu dans le cadre de l'article L. 2254-2 du Code du travail.

A ce titre, il se substitue de plein droit :

- aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.
- aux usages et engagements unilatéraux portant sur les mêmes thèmes que ceux prévus par le présent article et jusqu'ici applicables aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

6.4.1 Création d'un fonds de solidarité en faveur des non-cadres

Afin d'assurer la protection de tous les salariés quel que soit leur statut et ainsi préserver leurs ressources, il est décidé de mettre en place un fonds de solidarité Groupe France, afin de limiter la perte de rémunération des salariés non cadres pendant la période d'activité partielle.

Le présent dispositif est valable uniquement en cas d'indemnisation des cadres suivant les dispositions conventionnelles applicables à la date de signature du présent accord.

Au titre du fonds de solidarité, le salaire pourra être maintenu partiellement ou en totalité et dans la limite du salaire qui aurait été perçu, pour les salariés non cadre en activité partielle ou dont le maintien est affecté du fait de la mise en activité partielle du service (arrêt maladie, arrêt garde d'enfants) dans la limite des fonds perçus.

L'indemnisation de l'activité partielle prévue légalement étant de 70% de la rémunération brute limitée à 4,5 fois le SMIC, cela conduit à organiser la prise en charge d'une partie de la rémunération des salariés afin d'en neutraliser les impacts.

Pour ce faire, un dispositif spécial de fonds de solidarité est créé.

Il est constitué par prélèvement d'1 jour de congés acquis (congé d'ancienneté, congés conventionnels, congés cadres dirigeants, jours de récupération, jours de repos) à tous les salariés cadres des entreprises entrant dans le champ du présent accord, à l'exception des cadres qui n'auraient pas acquis au 31 mars 2020 au moins 20 jours ouvrés de CP au titre de la période d'acquisition en cours.

Les salariés cadres ou non cadres qui le souhaitent pourront, sur la base du volontariat, décider de verser davantage de jours sur le fonds dans la limite, pour les congés payés, de la 5e semaine de CP.

Cette demande devra être faite dans un délai de 7 jours suivant les communications faisant état du dispositif par mail auprès du service RH du site.

Sont exclus du prélèvement obligatoire les établissements de Saint-Quentin-Fallavier et Limoges, de par l'application en cours de mesures de compétitivité / gel des salaires.

Le jour ainsi prélevé viendra en déduction de la prise des congés prévus à l'article 5.

En contrepartie de la renonciation aux jours ci-dessus qui seraient versés au fonds de solidarité, l'employeur majorera le montant de l'indemnité d'activité partielle à hauteur des économies permises par cette renonciation.

Les Parties conviennent que des modalités de répartition des montants récoltés dans le fonds devront être déterminées. Celles-ci pourraient être fonction du niveau de rémunération et/ou du nombre de jours d'activité partielle des salariés concernés.

Néanmoins, elles ne pourront être précisément fixées qu'une fois la période d'appel aux dons clôturée puis dans un second temps une fois les éventuels CP2 non pris basculés dans le fond. En effet, la méthode de répartition définie sera directement liée au montant collecté dans le cadre du fonds de solidarité mis en place.

Les montants ainsi répartis prendront la forme d'un complément d'indemnités versé par l'employeur. Ils viseront à compenser les pertes de rémunération des salariés non cadres placés en activité partielle sur la période allant notamment de mars à avril 2020.

Ainsi, les modalités d'indemnisation feront l'objet d'échanges et d'une prise de décision en Commission de suivi du présent accord. Elles devront être fixées par accord unanime des Organisations syndicales et de la Direction la composant. A défaut, la décision de répartition sera prise par la Direction.

De plus, la commission de suivi pourra déterminer à l'unanimité si un appel à don volontaire permettant la compensation pourrait être reconduit si la crise sanitaire persiste, en respectant les règles légales, conventionnelles et engagements unilatéraux de pose des jours de repos.

6.4.2 Monétisation de jours de repos pour les salariés non-cadres

Le salarié non-cadre qui le souhaite peut demander le paiement de deux jours de congés d'ancienneté acquis ou bien de deux jours de RTT acquis ou, à défaut, deux jours de congés payés acquis et non pris correspondant à la cinquième semaine acquise afin de compenser sa perte de revenus sur la base de la valeur d'une journée de travail, dans la limite d'un jour en avril et d'un jour en mai.

Cette mesure sera mise en place sur demande individuelle expresse du salarié.

Article 7 : Droit syndical pendant la crise sanitaire

En cette période de crise, la communication aux salariés est un point particulièrement important. Les canaux habituels de communication des Organisations syndicales ne sont pas tous mobilisables.

Durant cette période, il a été convenu de permettre aux Organisations syndicales de faciliter leur communication auprès des salariés, par un mail de la Direction, avec objet "Communication de vos Organisations syndicales", des liens hypertexte renvoyant aux sites / applications et/ou coordonnées que chacune aurait mis en place.

Il est rappelé que les Organisations syndicales, dans le cadre de l'article L2142-6 du Code du Travail, ont la possibilité de mettre en place un portail dédié à leur activité, dont le lien pourra être mis sur le site Life@ de leur établissement.

Chaque établissement, en fonction des moyens de communication mis en place localement, recherchera la solution la plus appropriée pour diffuser ces mêmes informations aux salariés n'ayant pas d'adresse mail Valeo.

Il est rappelé que l'activité partielle ne suspend pas les mandats des représentants du personnel. Aussi, des heures de délégation peuvent être prises lorsque les fonctions le nécessitent. Il est également rappelé que les heures de délégation exercées pendant l'activité partielle n'ouvrent droit à aucune aide de l'état.

Les représentants du personnel se verront remettre une attestation de déplacement afin de se rendre, en cas de besoin, dans les locaux de la société pour exercer leur mandat.

Pour le bon décompte des heures de délégation et des heures d'activité partielle, il est demandé aux élus de remplir des bons de délégation et de les faire parvenir à leur manager et au service RH dans les plus brefs délais, par tout moyen.

Il est rappelé aux représentants du personnel que lorsque l'utilisation d'heures de délégation nécessite la venue sur l'un des sites du groupe, ils devront se soumettre aux règles de protection prévues au présent accord et aux règles d'hygiène et sécurité complémentaires mises en place sur le site le cas échéant.

Article 8 : Durée et suivi de l'accord

L'accord s'applique jusqu'au 31 octobre 2020.

Un suivi d'application du présent accord, est effectué par la Direction et deux représentants par Organisation syndicale signataire.

Elle se réunit (en présentiel ou visioconférence) tous les mois pendant la période d'activité partielle afin notamment d'échanger sur :

- la gestion des dons de congés,
- les modalités de redistribution des sommes du fonds de solidarité
- la réduction de la durée du présent accord en cas de reprise d'activité ou sa prolongation pour une durée d'un mois supplémentaire renouvelable.
- la revue des éventuelles modifications du protocole renforcé de sécurité

Un suivi s'effectue également au sein de chaque établissement des sociétés dans le champs d'application du présent accord, lors des réunions mensuelles ordinaires du CSE, notamment sur le plan de continuité.

Article 9 : Publicité

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire puis, le cas échéant, à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, il sera déposé :

- en un exemplaire en version électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France ;
- en un exemplaire original sur support papier signé des Parties par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 avril 2020

Pour le Groupe Valeo, représenté par Madame Annabelle MOULON, Directrice des relations du travail France et projets internationaux, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante :

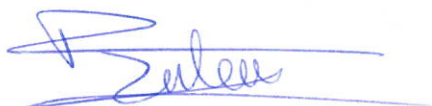


Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT,
Geneviève VESCIA



Pour la CFE-CGC,
René-Pierre JUTEAU



Pour la CGT,
Patrice CAUX

Pour FO,
Bertrand BELLANGER



AM



ANNEXE 1. LISTE DES SOCIÉTÉS DU GROUPE ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

VALEO SYSTEMES THERMIQUES	
LA SUZE	Usine du Pré Sec - Route de Chemiré-le-Gaudin - BP14 - 72210 La Suze
LAVAL	130, route de Mayenne - BP62 - 53020 Laval Cedex
LA VERRIERE (VST)	8, rue Louis Lormand - La Verrière - 78320 Le Mesnil St Denis
NOGENT LE ROTROU	Avenue des Prés - 28401 Nogent le Rotrou
REIMS	9, rue du Colonel Charbonneaux - BP208 - 51507 Reims Cedex
VALEO COMFORT AND DRIVING ASSISTANCE	
CRETEIL - NEVERS - LA BAUME	76, rue Auguste Perret - 94042 Créteil Cedex
DAV	
ANNEMASSE	Rue Jules VERNE BP 509 Vétraz Monthoux 74106 Annemasse
VALEO EMBRAYAGES	
AMIENS	Embrayages - Z.I. - 81, avenue Roger Dumoulin - CS 70926 - 80009 Amiens Cedex 2
SC2N	
MONDEVILLE	45, rue Charles de Coulomb - BP42 - 14125 Mondeville
VALEO MATERIAUX DE FRICTION	
LIMOGES	Matériaux de Friction - Z.I. Nord - BP1532 - rue Thimonier - 87020 Limoges Cedex 9
ATHIS	Matériaux de Friction - Carrefour Champion - BP21 - 61430 Athis de l'Orne
VALEO EQUIPEMENTS ELECTRIQUES MOTEUR	
ABBEVILLE	Zone Industrielle - 157-159 route de Doullens - 80100 Abbeville
CRETEIL	2, rue André Boule - BP150 - 94046 Créteil Cedex
ETAPLES	Route de Montreuil - 62630 Etaples sur Mer
ST QUENTIN FALLAVIER	Parc d'Activités Chesnes - Ville Nouvelle de l'Isle d'Abeau - BP71 - 38291 La Verpillère Cedex

S6

BD

AM

R

VALEO SYSTEMES DE CONTRÔLE MOTEUR	
CERGY PONTOISE	14, avenue des Béguines - Immeuble le Delta - BP 68532 - 95892 Cergy Pontoise Cedex
SABLE	ZA de l'Aubrée - 72300 Sablé-sur-Sarthe
SAINTE FLORINE	Zone Industrielle Arrest - 43250 Sainte-Florine
VALEO SYSTEMES D'ESSUYAGE	
CHATELLERAULT	ZI Nord - BP828 - 86108 Chatellerault Cedex
ISSOIRE	Rue Marie Curie - 63500 Issoire
LA VERRIERE	ZA de l'Agiot - 8, rue Louis Lormand - 78320 La Verrière
REILLY	Cavée du Château - 60240 Reilly
VALEO VISION	
ANGERS ECOUFLANT	Boulevard de l'industrie - Zone Industrielle - 49000 Ecoflant Angers
BLOIS	Route de Vendôme - BP3324 - 41033 Blois Cedex
BOBIGNY	34, rue Saint André - 93012 Bobigny Cedex
MAZAMET	Route du Pont de l'Arn - BP523 - 81205 Mazamet
SENS	32 rue de Paris - BP717 - 89100 Sens Cedex
VALEO SERVICE	
BREUILPONT	Route de Bueil - 27640 Breuilpont
SAINT-DENIS	70, rue Pleyel - 93285 Saint-Denis Cedex
VALEO MANAGEMENT SERVICES	
BAYEN	43, rue Bayen - 75848 Paris Cedex 17






ANNEXE 2. COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS - FLYER

MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION CONTRE LE CORONAVIRUS COVID-19



PRÉREQUIS

Avant d'entrer sur un site Valeo, il est important de déterminer si une personne :

- a déjà été infectée par le COVID-19. Si c'est le cas, l'accès au site ne lui sera autorisé qu'après la délivrance d'un certificat médical (à envoyer au département des ressources humaines).
- présente des symptômes de COVID-19 : plus de 37,5°C de température, une toux continue, des essoufflements, une perte soudaine de l'odorat ou du goût.
- a récemment été en contact direct avec des personnes qui sont/ont été infectées par le COVID-19 ou qui en présentent les symptômes.

Chaque visiteur ou sous traitant doit remplir le questionnaire COVID-19 disponible, avec les règles de confidentialité sur les informations recueillies, sur le portail [Ethics & Compliance](#).



MON CHECK-UP JOURNALIER

- J'évalue l'absence de tout symptôme.
- Je peux retenir ma respiration 20 secondes sans tousser.



POLITIQUE DE TRANSPORT

Je respecte les recommandations de Valeo établies pour le personnel se déplaçant à pied, en vélo, en voiture ou en navette d'entreprise.

Je peux également faire du covoiturage selon les conditions suivantes :

- Maximum 2 personnes ;
- Conducteur avec le passager sur le siège opposé à l'arrière ;
- Chaque personne porte un masque avant d'entrer dans la voiture.

Si j'utilise les transports publics je dois porter un masque sur tout le trajet.



ACCÈS

- Je me rends sur mon lieu de travail dans le créneau qui m'est assigné.
- Je ne dois pas entrer sur un site Valeo si je présente des symptômes du COVID-19 (voir prérequis).



SALLE DE PAUSE

- Je garde toujours mon masque.
- Je respecte toujours une distance de sécurité de 1,5 m avec les autres employés.
- Avant d'utiliser un distributeur, je m'équipe de gants jetables.



CANTINE

- Je me rends à la cantine au créneau qui m'est assigné.
- Je garde mon masque jusqu'à mon arrivée à la cantine.
- Je respecte toujours une distance de sécurité de 1,5 m avec les autres employés.
- Je suis autorisé à venir avec mon repas et mes couverts dans un sachet hermétique.



MASQUES

Je reçois deux masques chaque jour:

- Je pars de mon domicile et arrive au travail en portant un masque.
- Je mets un masque selon la procédure Valeo afin d'éviter la propagation de fines gouttelettes.
- Je rentre à mon domicile en portant un masque.



AU TRAVAIL

- Je respecte toujours une distance de sécurité de 1,5 m avec les autres employés.
- Je porte en permanence mon masque.
- Je bois souvent de l'eau afin d'éviter d'avoir la gorge sèche ou irritée.



LAVAGE DES MAINS

Je me lave les mains régulièrement avec du savon (1 fois/hr) et pendant 20 secondes.

Je me désinfecte les mains avec du gel hydroalcoolique en absence de savon :

- Avant de me toucher le visage ;
- Quand je finis une activité ;
- A chaque fois que je quitte ou retourne à mon poste de travail.



DÉSINFECTION

Une désinfection doit être réalisée selon le planning suivant:

- Toilettes: toutes les 2 heures.
 - Salles de réunion: au moins 2 fois par jour.
 - Salle de repos/Cantine: au moins 2 fois par jour.
- Cependant, nous vous invitons à signaler toute anomalie.

Vous devez vous assurer de la désinfection de votre poste de travail à chaque fois que vous y rendez ou le quitter en respectant toujours les instructions de travail définies:

- Le port des EPI nécessaires à ce nettoyage ;
- Les méthodes de désinfection indiquées pas à pas ;
- L'utilisation de produits validés par votre responsable HSE.

IMPORTANT: Toutes les mesures de sécurité et de prévention mises en œuvre par Valeo sont obligatoires pour tous les employés et doivent être rigoureusement respectées, afin de pleinement vous protéger, vous et vos collègues.