

ACCORD A DUREE DETERMINEE
ORGANISATION D'URGENCE- CRISE COVID-19

Entre :

Les Sociétés françaises du Groupe DAHER représentées par Jérôme LEPAROUX, Secrétaire Général du Groupe,

Et :

Les coordinateurs Groupe et les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de chaque Société ci-dessous mentionnés :

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO












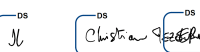



D'autre part.

PREAMBULE :

La crise sanitaire qui a frappé la France depuis le mois de mars 2020 est sans précédent. Ses conséquences, multiples, à court terme ou durablement touchent l'ensemble de la société et remettent en cause bon nombre des certitudes et règles qui régissaient la vie en commun. Le travail des équipes de DAHER, l'organisation de l'activité, la capacité à répondre à nos engagements contractuels, sont remis en cause. A terme, la santé de chacun, la pérennité de l'activité sont en jeu si des mesures conservatoires ne sont pas prises.

Dès le début de la crise, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont pris leur responsabilité. Malgré les difficultés, malgré les points de vue divergents au regard de la continuité de l'activité, elles ont convenu dans l'urgence qu'il fallait apporter des réponses concrètes aux questions que pose cette crise.

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.

Le présent accord vise à poser les principes qui vont permettre d'accompagner les conséquences concrètes pour l'ensemble des salariés du Groupe en France.

Face à l'évolution rapide et constante de la situation, les signataires de l'accord conviennent les mesures suivantes pour une durée déterminée et s'engagent à poursuivre leurs échanges afin d'adapter ou réviser les présentes mesures en fonction des adaptations demandées par les organisations syndicales représentatives, des évolutions que l'Etat donnera à ses propres directives, des contraintes des donneurs d'ordres et de la situation économique du Groupe face à cette pandémie aux conséquences exceptionnelles.

Article 1. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour la période allant du 16 mars au 30 avril 2020. L'ensemble des mesures décrites ci-après s'appliqueront pleinement sur cette durée, éventuellement avec effet rétroactif sur cette période, en fonction des situations déjà mises en place.

Il pourra faire l'objet d'une révision, d'une prolongation ou d'une dénonciation selon les règles légales en vigueur.

Article 2. Périmètre d'application

Le périmètre d'application du présent accord est constitué par les différents établissements des Sociétés suivantes : Daher Aérospace, Daher Technologies, Daher Valves, Daher Nuclear Technologies.

Il s'applique à l'ensemble des salariés de ces sociétés : ouvrier, employé, administratif, technicien, agent de maîtrise, cadre.

Il se substitue à toutes les dispositions et usages en vigueur sur ce thème qui ne trouveront plus à s'appliquer dès l'entrée en vigueur du présent accord.






Article 3. Traitement et prise en compte des différentes situations créées par la pandémie COVID 19 :

Il est précisé que le salarié pourra se retrouver dans l'une ou l'autre des dispositions à un instant donné mais pourra également changer de statut durant la période concernée, notamment au regard de l'activité de son service.

a. Arrêt de travail :

Le salarié reste à son domicile dans le cadre d'un arrêt de travail (maladie, garde d'enfants, population à risque au COVID 19, maternité...) : il bénéficiera du régime d'indemnisation prévu (à date maintien du salaire via les IJSS et complément employeur selon règles DAHER).

L'état peut décider de l'évolution des prises en charge pendant la durée du présent accord.

b. Mise en « quatorzaine »

Pour des raisons des sécurités ou de santé, le salarié renvoyé à son domicile à l'initiative de l'Etablissement ou à la demande du client, une solution sera faite par l'entreprise pour lui proposer temporairement une autre affectation ou le passer dans un autre statut.

Pour le salarié qui souhaiterait se placer à son initiative « en quatorzaine » et dont la situation ne serait pas reconnues par la CPAM, il sera fait preuve d'adaptation et de bienveillance pour lui permettre d'utiliser en tant que possible tout autre dispositif plus avantageux en terme de maintien de rémunération (congrés payés, RTT, banque de temps, flexible, ...).

c. Télétravail :

- 1) En fonction de son activité, et selon les possibilités technologiques disponibles, l'entreprise a organisé la mise en place temporaire de télétravail pour un maximum de salariés du Groupe à chaque fois que cela était possible. Dans ce cadre, la rémunération reste la même.
- 2) Le manager est en charge d'évaluer régulièrement la charge et la capacité de réaliser le télétravail pour chaque membre de ses équipes. Dans ce cadre, le salarié sera régulièrement informé de son statut:
 - maintien en télétravail, ou
 - possibilité d'un retour sur site pour des nécessités de service, non réalisables à distance, ou
 - mise en activité partielle (chômage partiel).

d. Activité temps plein aménagée sur site :

Dans certains secteurs de l'entreprise l'activité s'est interrompue puis a redémarré progressivement, ou elle s'est adaptée sans arrêt aux nouvelles contraintes sanitaires. L'organisation quotidienne du travail a dû être adaptée afin de respecter les consignes de prise au poste (nettoyage, pause déjeuner allongée ou déplacée....).

Dans tous ces cas de figures, afin d'accompagner l'implication des salariés il est convenu que **le salaire (y compris primes équipes, panier, Titres repas ou indemnité repas équivalente en l'absence de restauration collective fermée ou de possibilité de livraison des titres repas....), est maintenu** sur une base habituelle d'horaire ainsi que la capitalisation du temps de travail le cas échéant.

A titre tout à fait exceptionnel et pour tenir compte de l'engagement des salariés concernés, **aucune récupération de temps** ne sera demandée pour les heures non réalisées en raison de ces horaires aménagés.

e. Chômage partiel

En préalable, la mise en activité partielle sera organisée au sein de chaque site, service, équipe, soit en totalité, soit en partie, soit par rotation, soit par alternance, pour l'ensemble des Sociétés. L'objectif est de minimiser son impact pour chacun autant que possible compte tenu des impératifs de compétences.

Conformément aux directives gouvernementales connues à ce jour, les systèmes alternatifs à utiliser avant la mise en activité partielle /chômage partiel seront identifiés dans chaque société (compteurs temps, banque de temps, flexibles, RTT).

Ils seront utilisés préalablement à la mise en place de mesures d'activité partielles ; les procédures d'information et/ou consultation seront menées à bien dans le respect des règles particulières prévues dans le cadre de la pandémie.

Dans le cadre du présent accord, et sous réserve d'approbation par l'administration, pour les salariés non-cadres, l'équivalent d'une journée de 7H sera prise en Banque de Temps/flexible/RTT ; pour les cadres, un jour de RTT (2 pour les cadres de la métallurgie) sera prise obligatoirement.

















De plus, en application des nouvelles directives, la pose de 5 jours congés payés ouverts sur la période de l'accord est imposée en vertu du présent accord.

Après la mise en œuvre de ces 2 préalables, le Groupe DAHER, dans une approche de préservation du pouvoir d'achat, porte la garantie de rémunération à 95% du net – plafonné à 4,5 SMIC - en lieu et place des 84% du net prévu par la loi, selon les règles de calcul prévue par l'Etat (moyenne de la rémunération constatée sur les 12 mois précédent - hors 13^{ième} mois - selon règle assiette des congés payés).

Par solidarité avec les collaborateurs dont l'activité aura été maintenue et prenant en considération l'abondement du Groupe DAHER, les salariés en chômage partiel réaliseront avant le 31 décembre 2020, et dès que la période de confinement aura cessé, jusqu'à 25h d'activité pour les non-cadres et 3 jours pour les cadres, par mois complet de chômage partiel abondé, au prorata temporis.

Les modalités pratiques de réalisation de ces heures ou jours feront l'objet d'une information dans les CSE-C des Entreprises ou d'établissement concernées.

f. Information des salariés et des instances

Pour la période, et particulièrement pour la semaine du 16 au 22 mars, un point individuel sera fait, dans les meilleurs délais, avec chaque salarié par son manager ou son RH afin de lui préciser la situation dans laquelle il se trouve. Ce point sera renouvelé de manière hebdomadaire pour lui indiquer son statut tel que mentionné précédemment.

Les CSE d'établissements et les CSSCT seront régulièrement informés

Article 4. Révision de l'accord

En application de l'article L2222-5-1 du Code du Travail, des rendez-vous entre les parties signataires pourront être organisés lorsqu'une révision du présent accord est envisagée.

Article 5. Publicité de l'accord

Conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail, à compter du 1^{er} septembre 2018, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Concernant le présent accord, la Direction de DAHER et les organisations syndicales représentatives signataires à la majorité décident de le publier en totalité.

Article 6. Article VII : Dépôt et dénonciation

Le présent accord est établi en autant d'originaux que nécessaire.

Conformément à l'article 2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, par la direction, auprès de la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

Accord Groupe à durée déterminée - organisation d'urgence crise covid-19 – 26 Mars 2020

4/5



Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat ou au greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Il sera affiché dans les établissements visés au présent accord sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet ou mise à disposition des salariés par les moyens prévus (intranet,).

Fait à Wissous, le 26 mars 2020



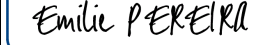


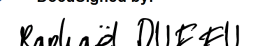


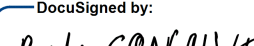
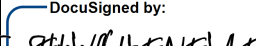



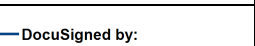
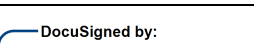

Pour le Groupe DAHER

Jérôme LEPAROUX

DocuSigned by:

 5AB987FB7B72426...

Pour les Organisations syndicales représentatives, les délégués syndicaux

	DAHER AEROSPACE	DAHER TECHNOLOGIES	DAHER VALVES	DAHER NUCLEAR TECHNOLOGIES
Pour CFDT	DocuSigned by:  BC42F7D024BB454...	DocuSigned by:  21ABEF220AA6464...	DocuSigned by:  CF68D1F3B2CF438...	DocuSigned by:  30EB800CAF404B5...
Pour CFE-CGC	DocuSigned by:  B8181CB1C751480...	DocuSigned by:  642CC73B60DF403...	DocuSigned by:  2B63A8EF647F4AA...	
Pour CFTC	DocuSigned by:  9FAFC159C0CA44B...	DocuSigned by:  9AA03DBE78A443E...	DocuSigned by:  8A091C4481E947B...	
Pour CGT	DocuSigned by:  8B689D143CEE419...	DocuSigned by:  31980CEC82634B2...		DocuSigned by:  5FD154704E004B8...
Pour FO	DocuSigned by:  5E0CE343560B49A...	DocuSigned by:  63FDACB96951409...	DocuSigned by:  B817EC8C6D4F42E...	