

**ACCORD PORTANT DIVERSES MESURES D'URGENCE  
DANS LE CADRE DE LA CRISE DU COVID-19 AU SEIN DE  
L'UES FERRERO**

**ENTRE :**

**L'UES FERRERO en FRANCE** composée des sociétés suivantes :

- La société FERRERO France SA dont le siège social est situé 18 rue Jacques Monod, à Mont-Saint-Aignan,
- La société FERRERO France Commerciale S.A.S. dont le siège social est situé 18 rue Jacques Monod à Mont-Saint-Aignan,

Constituant ensemble l'Unité Economique et Sociale FERRERO France,  
Représentées par Madame XXXXXXXXX en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines de l'UES Ferrero France,

**D'UNE PART,**

**ET :**

Les organisations syndicales suivantes :

- CFDT, représentée par M. XXXXXXXXX, en sa qualité de délégué syndical central de l'UES Ferrero France,
- FO, représentée par M. XXXXXXXXX, en sa qualité de délégué syndical central de l'UES Ferrero France,
- SNI2A CFE-CGC, représentée par M. XXXXXXXXX, en sa qualité de délégué syndical central de l'UES Ferrero France,

**D'AUTRE PART,**

Ci-après dénommées ensemble « les Parties »

## **PREAMBULE**

Ferrero avec ses collaborateurs en France fait face à une crise majeure depuis plus de 3 semaines, liée aux conséquences de l'épidémie mondiale du Covid-19.

C'est dans ce cadre d'urgence et de situation inédite et exceptionnelle que nous nous situons. Ses conséquences sont à la fois multiples et complexes, et impactent de manière différente en fonction des métiers de l'UES Ferrero en France. La préoccupation principale de Ferrero, dans ce contexte, est de préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs, quels que soient leur poste et leur localisation, et de maintenir l'activité économique dans la mesure des possibilités.

Tout en continuant à maintenir la cohérence de la politique sociale et l'équité au sein de l'entreprise, l'objet de cet accord est de permettre à chacun de ces métiers de mettre en œuvre les moyens de fonctionnement et d'accompagnement des équipes, adaptés à leurs problématiques et enjeux, pendant la durée de la crise et potentiellement au-delà, pour aider à la reprise des activités, en respectant les décisions des autorités françaises et en s'appuyant sur les lois, ordonnances et décrets pris depuis la mi-mars 2020 par le Gouvernement français, pour traverser la crise.

Soucieuses de répondre au mieux à l'ensemble de ces enjeux commerciaux et opérationnels de l'UES Ferrero en France, tout en respectant les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés et en étant à l'écoute des enjeux des conséquences financières de cette crise, et convaincues de la nécessité d'adapter au mieux nos rythmes de fonctionnement aux conditions actuelles de l'activité, les parties se sont rencontrées lors d'une réunion s'étant tenue en visioconférence et au terme des discussions engagées et, sont convenues et ont arrêté ce qui suit :

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés des sociétés de l'UES.

### **Article 2 : Mesures visant à protéger la santé et la sécurité de tous les collaborateurs et à les accompagner psychologiquement**

La protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs du Groupe Ferrero est de façon générale une priorité absolue.

#### **2.1. Sécurité**

A partir du 25 février 2020, Ferrero en France s'est appuyée sur les directives du Groupe Ferrero et sur les 1<sup>ères</sup> consignes des Autorités françaises pour mettre en place les mesures appropriées de protection de l'ensemble des salariés.

Ferrero a continuellement adapté et renforcé son dispositif de prévention à chaque étape de dégradation de la situation internationale et nationale.

A partir des 16 et 17 mars 2020, à la suite des décisions nationales annoncées par le Président de la République et le 1<sup>er</sup> Ministre, notamment la décision de mise en confinement, des décisions majeures ont été prises par Ferrero pour adapter les modes de travail à la situation :

- La mise en télétravail des salariés du Siège Social de Mont-Saint-Aignan, avec le support des équipes de la Direction IT,
- La poursuite de l'activité avec des mesures d'organisation et de sécurité renforcées et adaptées aux circonstances sur le site industriel de Villers-Ecalles et sur les sites logistiques de Grand-Quevilly, Saint-Pierre Les Elbeuf et Sainte-Marie des Champs,
- La mise en travail administratif à domicile de l'ensemble des collaborateurs des Forces de Vente des 3 réseaux, à partir du 20 mars 2020, compte tenu des difficultés de plus en plus grandes rencontrées dans l'exercice de leur activité sur le terrain et corrélativement à des échanges avec les représentants du personnel concernés.

## **2.2. Mesures d'accompagnement des collaborateurs au quotidien**

### **2.1.1. Cellule sociale**

Plus que jamais dans le contexte de la crise du Covid-19, les collaborateurs de Ferrero en France peuvent continuer à s'appuyer sur la Cellule sociale de l'entreprise pour toutes problématiques que celle-ci propose d'accompagner habituellement, et qui pourraient, pour certaines, prendre un plus grand caractère d'urgence dans le contexte actuel.

La Cellule Sociale pourra également faire appel à la Médecine du Travail le cas échéant.

### **2.1.2. Accompagnement psychologique**

En complément de la cellule sociale, des plateformes téléphoniques nationales (réponses à questions sur le Covid-19 ; soutien psychologique) ont été mises en place par les Autorités.

Chaque salarié de Ferrero en France pourra en outre bénéficier, s'il en ressent le besoin, d'un accompagnement psychologique sous 2 formes :

- Au regard de la situation exceptionnelle actuelle, via l'assureur de Ferrero en France, un dispositif national de soutien moral a été mis en place via une plateforme téléphonique répondant 24h/24 et 7j/7. Ils sont à l'écoute et peuvent donner des conseils (non médicaux) et pourront, le cas échéant, réorienter le salarié vers des professionnels.
- Les collaborateurs de Ferrero en France pourront également bénéficier de la couverture de soutien psychologique du gestionnaire du régime santé de Ferrero, soit jusqu'à 10 séances par bénéficiaire par an.

## **Article 3 : Mesures préalables au placement en Activité Partielle pour les Forces de Vente tout en facilitant une reprise opérationnelle rapide**

Les incertitudes liées à la date de sortie de confinement et de retour à une activité normale ont conduit à prendre des mesures adaptées aux activités impactées par les mesures de confinement.

### **3.1. Forces de Vente**

Il est entendu que les Forces de Ventes regroupent les 3 circuits ainsi que les équipes y afférentes dont la Direction Nationale des Ventes.

### **3.1.1. Mesures préalables au placement en Activité Partielle**

#### **3.1.1.1. Mesures de travail administratif à domicile**

Afin de retarder l'entrée en activité partielle et de minimiser ses impacts pour les Forces de Vente, des mesures de travail administratif à domicile ont été prises dès le 20 mars 2020.

#### **3.1.1.2. Prise de jours de RTT et de jours issus du CET**

A compter du 30 mars, l'entreprise a imposé la prise de 4 jours de RTT « employeur » pour les Forces de Vente, en application de l'Accord Cadre sur l'Organisation et la Durée du travail du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Le 5<sup>ème</sup> jour de RTT « employeur » sera également imposé avant l'entrée en activité partielle, également en application de l'Accord Cadre sur l'Organisation et la Durée du travail.

De surcroît, en application de l'ordonnance prise par le Gouvernement le 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, l'employeur peut imposer la prise de 10 jours de repos au total.

A ce titre, il sera prioritairement imposé la prise de 4 jours de RTT et de 6 jours issus du Compte Epargne-Temps (CET).

En tout état de cause, et si les compteurs de jours de repos ne permettent pas cette priorisation, 10 jours de repos seront imposés jusqu'à épuisement des droits.

La prise de ces jours de repos sera décidée par le responsable de service de chaque salarié concerné par la réduction d'activité conformément aux pratiques en vigueur au sein de la Société et après validation par le service RH et préalablement au placement en position d'activité partielle. Ils seront notifiés au salarié en respectant un délai de prévenance d'un jour franc.

#### **3.1.1.3. Prise de jours de congés payés**

Les parties conviennent que, avant le placement en position d'activité partielle, la Direction imposera jusqu'à 6 jours ouvrables de congés payés (correspondant à 5 jours ouvrés applicables chez Ferrero) au titre et en fonction du solde de leur droit à congés payés acquis et devant être pris avant le 31 mai 2020. S'ils ne disposent plus de suffisamment de jours, la prise du solde sera imposée jusqu'à épuisement de celui-ci.

Les jours de congés payés acquis dont la prise peut être imposée, y compris en cas de fractionnement, conformément aux deux premiers alinéas ci-dessus seront décidés par le responsable de service de chaque salarié concerné par la réduction d'activité conformément aux pratiques en vigueur au sein de la Société et après validation par le service RH. Ils seront notifiés au salarié en respectant un délai de prévenance d'un jour franc.

Les dates des congés ainsi décidées pourront l'être sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans l'entreprise.

### **3.1.2. Mesures visant à permettre une reprise opérationnelle rapide en sortie de confinement**

Il est précisé que compte tenu de la baisse significative de l'activité sur nos marchés et de l'incertitude sur la date de reprise effective de l'activité, la sortie du confinement sera critique, et nécessitera la mobilisation de toutes les Forces de Vente pendant plusieurs semaines et ne permettra pas d'accepter la prise de congés durant cette période de reprise.

C'est pourquoi les collaborateurs des Forces de Vente sont encouragés à solder dès le début de leur travail administratif à domicile, et avant le placement en activité partielle, leurs congés payés restant à prendre jusqu'au 31 mai 2020, ce qui permettra également de minimiser les impacts du placement en activité partielle.

Les dispositions concernant le Compte Epargne Temps comprises dans l'Accord Cadre sur l'Organisation et la Durée du travail du 1<sup>er</sup> juillet 2015 restent par ailleurs applicables dans ce contexte.

#### **Article 4 : Mesure de placement en Activité Partielle des Forces de Vente**

Sous réserve que la demande préalable d'autorisation d'activité partielle soit accordée par la Direccte, et après avoir pris ses jours de RTT, de CET et de congés payés, chaque collaborateur du périmètre entrera en activité partielle suivant les modalités prévues pour chaque réseau et chaque métier au sein desdits réseaux.

Ce point a fait l'objet d'une information/consultation lors de la réunion extraordinaire du Comité Social et Economique de Ferrero France Commerciale du 27 mars 2020.

#### **Article 5 : Mesures visant à minimiser les conséquences financières et matérielles du placement en Activité Partielle des Forces de Vente**

A l'occasion de la réunion du CSE de Ferrero France Commerciale du 27 Mars 2020, les représentants du personnel ont fait valoir que, tout en comprenant la nécessité de mettre en place la mesure d'activité partielle pour préserver les intérêts de l'entreprise et les emplois, cette mesure allait représenter une perte de rémunération significative pour les collaborateurs concernés.

L'entreprise, soucieuse de minimiser également les impacts financiers due à cette situation exceptionnelle, et compte tenu des mesures supplémentaires de prise de 6 jours ouvrables de congés payés (correspondant à 5 jours ouvrés applicables chez Ferrero) convenues à l'article 3 (paragraphe 3.1.1.3.), a souhaité répondre favorablement à la demande des Organisations Syndicales, dans les conditions suivantes :

- Pour le 1<sup>er</sup> mois en activité partielle : l'entreprise prendra totalement à sa charge la différence entre le salaire net correspondant à la somme du salaire de base individuel et de la prime d'ancienneté, d'une part et l'indemnisation de 70% du salaire prévue au titre de l'activité partielle, d'autre part ;

- Pour le 2<sup>nd</sup> mois en activité partielle : l'entreprise prendra à sa charge la différence entre 95% du salaire net correspondant à la somme du salaire de base individuel et de la prime d'ancienneté, d'une part, et l'indemnisation de 70% du salaire prévue au titre de l'activité partielle, d'autre part ;
- Pour le 3<sup>ème</sup> mois en activité partielle : l'entreprise prendra à sa charge la différence entre 90% du salaire net correspondant à la somme du salaire de base individuel et de la prime d'ancienneté d'une part, et l'indemnisation de 70% du salaire prévue au titre de l'activité partielle, d'autre part.

Le calcul du 13<sup>ème</sup> mois sera effectué sur les mêmes bases.

La Participation sera calculée à partir du salaire total qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

En ce qui concerne les primes liées aux résultats, les items réalisés avant la mise en travail administratif à domicile seront payés. Quant à ceux non réalisés, les montants alloués seront reportés sur de nouveaux objectifs pour le troisième trimestre de l'année 2020.

En ce qui concerne le MBO, celui-ci sera calculé comme chaque année sur les résultats de l'exercice fiscal complet.

## **Article 6 : Principes des dispositions applicables en cas de placement en activité partielle pour d'autres secteurs d'activité au sein de l'UES Ferrero en France**

Les principes énoncés ci-dessus concernant les mesures préalables, celles liées au placement en Activité Partielle pour les Forces de Vente tout en facilitant une reprise opérationnelle rapide ainsi que les mesures visant à minimiser les conséquences financières et matérielles de ce placement en Activité Partielle seraient applicables de la même façon à tout autre secteur d'activité au sein de l'UES Ferrero en France en cas de placement en activité partielle.

## **Article 7 : Mesures visant à permettre la poursuite des activités de l'Entreprise**

### **7.1. Mesures visant à permettre la poursuite de l'activité sur les sites de Villers-Ecalles, Grand-Quevilly, Saint-Pierre Les Elbeuf et Sainte-Marie des Champs**

Pour permettre l'application des gestes-barrière et renforcer la sécurité des conditions de travail, et compte tenu également de l'absentéisme lié à la situation exceptionnelle, il a fallu adapter l'organisation de la production et de la logistique.

Cette adaptation nécessite que les collaborateurs concernés demeurent disponibles pendant toute la période de confinement, et au-delà, pour permettre de faire face à l'augmentation probable de la demande qui suivra le retour à une situation normale sur le plan national.

En conséquence et pour information concernant Ferrero France, il est notamment prévu que la Direction informe son CSE le 6 avril prochain qu'elle envisage de reporter la date limite de prise des congés payés du 31 mai au 31 août 2020 sur le site de Villers-Ecalles.

## **7.2. Mesures exceptionnelles de télétravail pendant la période de confinement**

L'ensemble des salariés n'entrant pas dans le champ des articles ci-dessus exercent leur activité en télétravail depuis le 16 mars 2020 et ce jusqu'au terme qui sera fixé par Ferrero, qui prendra cette décision en application stricte des recommandations ou conditions fixées par les Autorités.

L'entreprise a imposé la prise de 4 jours de RTT « employeur » les 3, 10, 17 et 24 avril 2020 pour tous les collaborateurs concernés, sauf exception, en application de l'Accord Cadre sur l'Organisation et la Durée du travail du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Il a également été précisé, comme pour les Forces de Vente, que compte tenu de la baisse significative de l'activité sur nos marchés et de l'incertitude sur la date de reprise effective de l'activité, la sortie du confinement sera critique, et nécessitera la mobilisation de toutes les équipes pendant plusieurs semaines et ne permettra pas d'accepter la prise de congés durant cette période de reprise.

Les collaborateurs en télétravail ont donc été encouragés à solder leurs congés payés restant à prendre dès maintenant.

Il est précisé qu'ils bénéficieront de tickets-restaurant pour chaque journée travaillée pendant la période de télétravail et d'un remboursement forfaitaire sur note de frais d'un montant de 32€ par mois de télétravail jusqu'au terme de la période de confinement.

## **Article 8 : Dispositions générales**

### **8.1. Date d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, entrera en vigueur à compter du 17 mars 2020 et ce jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.

Il prendra automatiquement fin à ce terme.

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi lors des réunions périodiques du CSE Central et les parties signataires conviendront de se réunir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, dans le mois de son terme.

### **8.2. Révision**

Les parties conviendront que le présent accord pourra être modifié, à tout moment au cours de son application, par avenant conclu dans le respect de la réglementation en vigueur.

### **8.3. Notification, publicité et formalités de dépôt de l'accord**

Après sa conclusion, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, ou compte tenu des circonstances exceptionnelles par courriel.

Conformément à la réglementation, le présent accord, accompagné des pièces mentionnées aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, fera l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE compétente, dans les conditions prévues par la réglementation.

L'accord sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Il sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés des sociétés composant l'UES conformément aux dispositions légales réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera par ailleurs l'objet d'une publication dans une base de données nationale.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 2 avril 2020

### **Pour la Direction**

XXXXXXXXXXXX

### **Pour les organisations syndicales**

CFDT, représentée par M. XXXXXXXXXXX, en sa qualité de délégué syndical central de l'UES  
Ferrero France,

FO, représentée par M. XXXXXXXXXXX, en sa qualité de délégué syndical central de l'UES  
Ferrero France,

SNIA CFE-CGC, représentée par M. XXXXXXXXXXX, en sa qualité de délégué syndical central de l'UES Ferrero France.