

Accord local portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2020

PREAMBULE

Un accord d'Entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés pour les années 2018, 2019 et 2020 a été signé le 15 décembre 2017.

La présente négociation s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-1 et suivants du Code du Travail relatif à la négociation annuelle obligatoire sur la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Des réunions de négociation se sont tenues le 6 novembre 2019, le 2 décembre 2019, le 16 janvier 2020 ainsi que le 21 janvier 2020.

L'année 2020 sera marquée sur le site de Mulhouse par :

- La poursuite du lancement des moteurs PHEV sur l'UT
- Des augmentations de capacitaires, notamment à MPPM et MPMM
- La préparation de l'arrivée du projet P5

En outre, les fluctuations du marché automobile pourraient entraîner des modifications du calendrier de travail à la hausse ou à la baisse.

Ces modifications de la programmation indicative de la modulation et des congés seront traitées dans le respect des modalités prévues par l'article 2 du Chapitre II de l'accord d'Entreprise du 12 décembre 2003, l'article 2.1.2. de l'annexe 4 du Nouveau Contrat Social du 24 octobre 2013, l'article 1.1.1. du Chapitre 1 du Titre 2 de l'accord « Construire ensemble l'avenir du Groupe : Un Nouvel Elan pour la Croissance » du 8 juillet 2016 et l'article 24 de l'Accord National de la Métallurgie du 23 février 1982.

Par ailleurs, des séances de travail pourront être programmées en vue de la récupération des ponts et aménagements de départs en congés prévus pour les salariés travaillant en équipes.

Dans le cadre de l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Congés principaux d'été pour la production et les Services de Production et support dépendant de celle-ci

Conformément à l'article 1 du chapitre 1 de l'accord d'Entreprise, l'Etablissement de Mulhouse facilitera la prise de congés sur 3 semaines consécutives pour les salariés qui le souhaitent.

Article 1.1 Organisation des Congés principaux d'été pour la production et les Services de Production et support dépendant de celle-ci

Comme il est d'usage, les départs et les retours de congés seront organisés au mieux des intérêts et des besoins liés à l'arrêt et au démarrage des installations, sans toutefois remettre en cause le principe de fermeture pendant trois semaines consécutives.

Comme il est d'usage, les congés estivaux pour les horaires réduits de fins de semaines sont susceptibles d'être aménagés afin de mieux s'adapter aux contraintes de ces services particuliers et pour garantir à ces salariés la prise effective de 30 jours ouvrables de congés.

Comme les années précédentes, certains secteurs de production ou liés à la production, ou de maintenance pourraient être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture. Comme il est d'usage, le volontariat sera privilégié.

Par ailleurs, comme il est d'usage, certains secteurs du Site pourront reprendre une activité partielle de manière anticipée, afin de permettre une reprise effective de la production le 24 août 2020. Comme il est d'usage, le volontariat sera privilégié.

Pour la Production et les services de Production et support dépendant de celle-ci pour les secteurs de l'Unité Terminale (Emboutissage hors installation 6110, Ferrage, Peinture, SC, Montage, QCP), et MPMM synchrone.

Les congés principaux d'été s'organiseront sur la base d'une fermeture d'une durée de 4 semaines consécutives, soit 23 jours ouvrables, du 27 juillet 2020 inclus au 23 août 2020 inclus.

Par exception, pour les secteurs installation 6110 de l'Emboutissage, MPMM hors secteurs synchrones, MPPM Fonderie et MPPM Outillage :

Les congés principaux d'été s'organiseront sur la base d'une fermeture d'une durée de 3 semaines consécutives, soit 17 jours ouvrables, du 27 juillet 2020 inclus au 16 août 2020 inclus.

Pour la Production et les services de Production et support dépendant de celle-ci pour les secteurs MPPM Forge (à l'exception du Secteur ligne PHA) :

Les congés principaux d'été s'organiseront sur la base d'une fermeture du 27 juillet 2020 inclus au 12 août 2020 inclus, soit 15 jours ouvrables. Par ailleurs, comme il est d'usage, certains secteurs pourront reprendre une activité partielle de manière anticipée, afin de permettre une reprise effective de la production le 13 août 2020. Le volontariat sera privilégié.

Pour la Production et les services de Production et support dépendant de celle-ci pour les Secteur ligne PHA, les congés principaux s'organiseront sur la période du 10 août 2020 inclus au 6 septembre 2020 inclus.

Les congés des régimes de fin de semaine seront précisés à l'occasion de la réunion ordinaire du Comité social et Economique de mai 2020 au plus tard.

Le traitement du reliquat de congés payés principaux sera abordé dans l'article 5 du présent accord.

Article 1.2 Garanties, contreparties et fixation des critères pour l'ordre des départs

Les dispositions ci-après relèvent des articles 2, 3, 4 et 5 du chapitre 1 de l'accord d'Entreprise.

Pour la période estivale, les jours de congés principaux seront consommés en priorité.

Tous les salariés pourront prendre trois semaines au minimum de congés principaux en période estivale.

Article 1.2.1 Recueil des choix des salariés pour la Production et les Services dépendant de celle-ci, sur la fixation des dates de congés principaux

Afin de mettre en place une organisation permettant de prendre au mieux en compte les choix des salariés, un formulaire sera distribué au personnel du Site relevant de la Production et des Services dépendant de celle-ci, pour les secteurs concernés par un arrêt des installations inférieur à 4 semaines.

Les demandes devront être transmises à la hiérarchie, au plus tard le 10 février 2020, à l'aide des formulaires spécifiques joint en annexe du présent accord.

S'agissant des demandes de positionnement de congés principaux, la hiérarchie apportera une réponse au salarié, en fonction de l'ordre de ses choix et des nécessités de l'organisation de la production, dans la mesure du possible au plus tard le 6 mars 2020.

En cas d'impossibilité de retenir un des souhaits du salarié, la hiérarchie se rapprochera de ce dernier afin de parvenir, dans toute la mesure du possible, à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts des salariés et les besoins de production. Dans cette hypothèse d'absence d'accord individuel, les dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 18 mars 2020.

Les dates ainsi retenues constitueront un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf en cas d'événement extérieur, imprévisible et irrésistible.

L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites évoquées ci-dessus vaudra acceptation des demandes.

Un formulaire adapté pourra également être proposé au salarié souhaitant positionner exceptionnellement un congé supplémentaire en dehors de son congé principal.

Article 1.2.2 Traitement et régulation des demandes

La hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement de l'établissement et prendre en compte les aspirations des salariés.

Les taux d'absentéisme congés maximum définis seront plus élevés entre le 15 juin 2020 et le 15 septembre 2020.

En cas de demandes trop abondantes sur une semaine donnée, la hiérarchie prendra en compte de façon objective, la situation individuelle de chaque salarié. Elle examinera en priorité, les demandes qui répondent aux critères indicatifs définis ci-dessous :

- La prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux,

- La situation familiale (ex : enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, date de congés du conjoint, ...),
- La prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique ou autres situations particulières au sens de l'article L. 3141-17 du Code du Travail,
- L'ancienneté dans l'Entreprise.

Pour les salariés concernés par le critère de l'éloignement géographique, conformément à la pratique antérieure d'attribution des congés sans solde et autres congés (hors 5^{ème} semaine de congés payés) retenue par le Site de Mulhouse, et dans la mesure où l'organisation du travail le permet, de tels congés encadrant la période des congés payés d'été, pourront être accordés dans la limite des effectifs disponibles.

D'une façon générale, en cas d'impossibilité de retenir l'un des souhaits du salarié, les parties se rapprocheront afin de parvenir – dans toute la mesure du possible – à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts du salarié et les besoins de la production.

Article 1.2.3 Congés principaux d'été et période estivale

Conformément aux dispositions de l'accord d'Entreprise, l'Etablissement favorise la prise du congé payé principal d'été (hors 5^{ème} semaine), de façon fractionnée ou non, durant la période estivale du 1^{er} mai au 31 octobre 2020.

Dans les conditions fixées par l'accord d'Entreprise et comme le prévoit la loi, des congés supplémentaires de fractionnement seront attribués si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de 24 jours ouvrables de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2020. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non-stop » ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois, même aux salariés volontaires.

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2020 ouvrira droit, dans ce cadre à :

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est compris entre 3 et 5,
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est au moins égal à 6.

Ces jours de congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

Article 1.2.4 Contrepartie en termes d'emploi

L'étalement complet ou partiel des congés principaux entraîne un impact positif sur le niveau de l'emploi. En effet, l'élargissement des capacités de production nécessite une compensation dans l'unité par le remplacement des absents.

Un effort particulier sera fait pour examiner, durant les périodes de congés scolaires, les candidatures des jeunes.

✓ DJ LG
LR FL

Article 1.2.5 Garanties particulières pour le personnel concernant la prise de congés (hors congés payés) par semaines entières ou par journées, pour la Production et les Services dépendant de celle-ci :

Compte tenu du nombre de jours de congés (congés payés et d'ancienneté, compteurs, ...), la hiérarchie mettra en place une approche prévisionnelle de l'absentéisme congés.

▪ ***Pour les congés pris par semaine entière ou plus tout au long de l'année***

S'agissant des demandes de positionnement de congés hors du régime des congés principaux, le personnel pourra émettre sur le formulaire, joint en annexe, ses souhaits pour le positionnement des congés pris par semaine entière ou plus tout au long de l'année.

Il bénéficiera des délais et des garanties d'engagement précisés à l'article 1.2 du présent accord.

En cours d'année, les demandes de congés devront être formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum pour permettre à la hiérarchie de pallier l'absence des salariés concernés. La hiérarchie se prononcera dans les quinze jours suivants.

Les dates ainsi retenues constitueront un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf en cas d'événement extérieur, imprévisible et irrésistible.

▪ ***Pour les congés pris par journées (hors congés payés)***

Lorsque les demandes de congés inférieurs à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de cinq semaines minimum, la hiérarchie devra se prononcer dans les quinze jours suivants. Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Les demandes et les réponses se feront par écrit ou sous la rubrique Ressources Humaines de Live'In PSA.

Par ailleurs, le positionnement de congés imprévisibles – pris en dehors des règles ci-dessus – suivra les procédures d'attribution habituelles.

Article 2 Congés d'été pour les Services ne dépendant pas de la Production et les autres Directions (Conception, Services centraux, Commerciaux...)

Ces dispositions relèvent des chapitres 2 et 3 de l'accord d'Entreprise.

Les entités ne dépendant pas de la Production et les autres Directions (Conception, Services Centraux, Commerciaux...) fonctionnent déjà en permanence, sans fermeture de longue durée.

Les congés principaux seront pris par roulement durant la période estivale légale du 1^{er} mai au 31 octobre 2020. Tous les salariés auront la possibilité de prendre au moins 3 semaines de congés consécutives durant cette période.

Les salariés qui le souhaitent pourront prendre, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, une partie de leur congé principal en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1^{er} janvier 2020 au 30 avril 2020, puis entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 avril 2021), sans attribution de jours supplémentaires de fractionnement.

MDS LG
a LR

Les demandes de congés pourront être formulées via le formulaire spécifique joint en annexe du présent accord.

Ces salariés bénéficient des mêmes garanties dans le traitement de leur demande que celles définies à l'article 1.2.

A défaut de transmission des demandes, les congés payés seront positionnés sur la période des semaines 31 à 34.

Dans les conditions fixées par l'accord d'Entreprise et comme le prévoit la loi, des congés supplémentaires de fractionnement seront attribués si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1er mai au 31 octobre 2020. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non-stop » ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois, même aux salariés volontaires.

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre 2020 ouvrira droit, dans ce cadre à :

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est compris entre 3 et 5,
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est au moins égal à 6.

Ces jours de congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

En dehors des congés principaux, lorsque les demandes de congés sont formulées avec un délai de prévenance de cinq semaines minimum, la hiérarchie devra se prononcer sous quinzaine. Le congé accepté ne pourra pas être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Article 3 Positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés pour l'année 2020

Article 3.1 Configuration retenue pour la Production et les Services de Production et support dépendant de celle-ci

En fonction des besoins, des aménagements pourront être apportés pour maintenir l'activité durant cette période.

Les journées de congés dues au titre de la 5^{ème} semaine seront positionnées du 24 décembre 2020 inclus au jeudi 31 décembre 2020 inclus pour l'Unité Terminale (Emboutissage, Ferrage, Peinture, SC, Montage, QCP) et MPMM.

Le positionnement des journées de congés dues au titre de la 5^{ème} semaine sera définitivement confirmé au plus tard à l'occasion de la réunion du Comité Social et Economique de septembre 2020.

Pour la Production et les services de Production et support dépendant de celle-ci pour les secteurs Forge, Fonderie et Outillage, les journées de congés dues au titre de la 5^{ème} semaine seront positionnées du 21 décembre 2020 inclus au 31 décembre 2020 inclus. Par exception, pour ces secteurs, un jour d'annualisation sera positionné le 21 décembre 2020 pour le personnel en horaire d'équipe hors TAM et un jour de congé de leur choix pour le personnel TAM en équipe.

Article 3.2 Configuration retenue pour les services ne dépendant pas de la Production et les autres Directions (conception, services centraux, commerciaux...)

Les journées de congés dues au titre de la 5^{ème} semaine seront positionnées du jeudi 24 décembre 2020 inclus au jeudi 31 décembre 2020 inclus.

En fonction des besoins, des aménagements pourront être apportés pour maintenir l'activité durant cette période.

Le positionnement des journées de congés dues au titre de la 5^{ème} semaine sera définitivement confirmé au plus tard à l'occasion de la réunion du Comité Social et Economique de septembre 2020.

Les congés des régimes de fin de semaine seront précisés à l'occasion de la réunion ordinaire du Comité social et Economique de septembre 2020 au plus tard.

Article 4 Ponts et aménagements des départs en congés

Le calendrier 2020 pourrait permettre d'envisager la réalisation de ponts ou d'aménager les départs en congé, en particulier, pour réaliser le pont de l'Ascension le 22 mai 2020.

À ce titre, les parties pourraient convenir que pour la journée du 22 mai 2020 :

- Pour les salariés en équipe, la réalisation des ponts ou d'aménagements de départs en congés et de leurs récupérations, en application de l'article L. 3122-27 du Code du travail, seront définitivement arrêtées en cours d'année, après consultation du Comité Social et Economique à l'occasion de la réunion ordinaire de mars 2020 au plus tard, dans le respect des délais de prévenance prévus par l'accord d'entreprise du 4 mars 1999 ;
- Pour les salariés en horaire de journée, une journée de RTT employeur serait positionnée par journée non travaillée, sous réserve que ce positionnement ait été confirmé à l'occasion de la réunion du Comité Social et Economique de mars 2020 au plus tard.

La réalisation de ces ponts et les aménagements de départ en congés pourront être étudiés lors d'une commission de suivi prévue à l'article 7 du présent accord. Dans la mesure du possible, les récupérations seraient réalisées en amont de l'événement.

Article 5 Reliquat de congés payés

Le positionnement des congés payés tel qu'évoqué dans le présent accord permet de dégager des journées de congés payés laissées à la disposition des salariés qui devront les positionner au plus tard le 31 mai 2021.

Article 6 Journée de solidarité : mercredi 1^{er} janvier 2020

DS LG
M FLK

En 2020, la journée de solidarité est positionnée sur le 1^{er} janvier 2020.

Toutefois, compte tenu des prévisions d'activité, de l'évolution de la législation et afin de permettre une cohérence avec les usages locaux et les calendriers de l'éducation nationale, cette journée ne sera pas travaillée, sauf situation particulière ou exceptionnelle, qui fera l'objet d'une information au Comité Social et Economique.

A cet effet, un jour de RTT employeur (sur la base de 7 heures de RTT ou d'un jour pour les salariés en forfait) sera positionné pour le personnel en horaire de journée et un jour d'annualisation sera positionné pour le personnel en horaire d'équipe.

Article 7 Commission de suivi et révision de l'accord

Il sera créé une commission de suivi, avec les signataires du présent accord, afin de faire notamment le point des choix formulés et des réponses apportées à ces derniers. Au cours de cette commission, un point sera également fait sur la possibilité de réaliser les ponts et d'avancer les départs en congés.

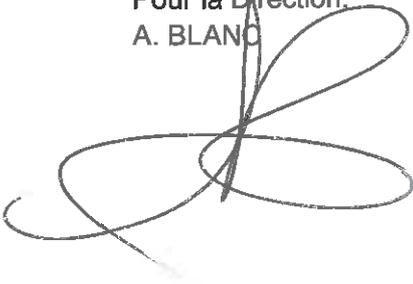
Article 8 Dépôt légal

Le présent accord sera remis à chaque Organisation Syndicale et déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Mulhouse.

Ces deux dépôts seront effectués par l'Employeur.

Accord d'établissement portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2020

Pour la Direction,
A. BLANC



Pour les Organisations Syndicales,

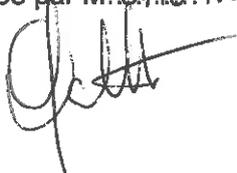
CFDT,

représentée par M... *LAVENTIN*



CFE-CGC,

représentée par M. *GAUTHERAT*



FO,

représentée par M^{me} *SCHERER*



CFTC,

représentée par M... *FRIESS*



CGT,

représentée par M.....

Fait à Mulhouse, le *30 Janvier 2020*

*LG
LA*