

# ACCORD SOCIAL SOLIDAIRE, PROTECTEUR DE LA SANTE DES SALARIES ET DE L'ENTREPRISE

## PSA AUTOMOBILES

### PREAMBULE

Depuis la fin de l'année 2019, le monde traverse une crise sanitaire violente et brutale dont les conséquences économiques et sociales sont d'une envergure impossible à estimer à ce jour.

Dès le début de la crise, en Chine puis dans tous les pays du monde où il est implanté, le Groupe PSA a été parmi les premières entreprises à mettre en place un ensemble de mesures destinées à assurer la protection de la santé et la sécurité de ses salariés, la priorité du Groupe.

En France depuis le 16 mars 2020, l'ensemble des activités du dispositif industriel et commercial du groupe a été stoppé, ce qui a conduit l'entreprise à placer la grande majorité du personnel sous le régime de l'activité partielle.

Dès le début de la crise, les partenaires sociaux ont été réunis pour examiner les solutions permettant d'offrir la meilleure protection aux salariés placés en activité partielle, y compris en travail à distance, comme à ceux qui poursuivent leur activité sur les sites. Dans la continuité, les signataires de l'accord conviennent de se réunir de manière hebdomadaire pour partager l'évolution de la situation.

Dès le 23 mars, la Direction et les partenaires sociaux signaient un premier accord sur la suspension du dispositif de modulation en raison des circonstances exceptionnelles liées à la crise du Covid 19.

Dans cette période difficile, les salariés ont, grâce à leur engagement remarquable, permis de maintenir ouverts les établissements de réparations automobiles et les sites d'approvisionnement de pièces de rechange, permettant d'assurer la mobilité en toute sécurité de ceux qui œuvrent aux besoins essentiels de notre vie en société (soins, médicaments, nourriture, énergie ...)

Les actions de l'entreprise ont permis également de protéger et aider les professionnels de santé au travers de dons massifs de masques et de matériel médical, d'assurer la mobilité des soignants par la mise à disposition gratuite de véhicules et d'utiliser son savoir-faire industriel en produisant des respirateurs et des visières en impression 3D.

Au-delà de la gestion quotidienne de la crise par l'ensemble des équipes sur le terrain, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité aller plus loin pour garantir le meilleur niveau de protection des salariés :

- en définissant avec la contribution et la validation des services médicaux un protocole renforcé de « gestes barrière » permettant d'offrir le meilleur niveau de protection pour nos salariés qui est mis en œuvre dans les sites industriels, commerciaux, tertiaires et d'ingénierie ; la mise en œuvre de ce protocole est un préalable nécessaire à toute hypothèse de reprise d'activité.
- en mettant en œuvre un dispositif social solidaire au sein de la communauté des salariés, permettant de compléter la rémunération des salariés placés en situation d'activité partielle, en mobilisant toutes les catégories socioprofessionnelles avec le soutien de l'entreprise ;
- en permettant de conserver la capacité de l'entreprise à adapter son calendrier de travail aux évolutions difficilement prévisibles du marché automobile, en prévoyant la possibilité d'adapter la programmation des congés dans chaque établissement.

C'est dans ce cadre que les organisations syndicales et la direction se sont réunies le 3 avril 2020.

## CHAPITRE I – Protocole de sécurité renforcé

Depuis le début de la crise sanitaire Covid-19, le Groupe PSA n'a de cesse d'agir sur un axe intangible : « Protéger la santé de ses salariés et protéger la pérennité de l'entreprise ».

Fort de ce principe et de la priorité donnée à la protection des salariés, le Groupe a défini un protocole sanitaire de gestes barrière renforcé avec la contribution et la validation des équipes médicales, et l'a décliné dans les différents secteurs d'activité de l'entreprise, en milieu commercial, bancaire, industriel, tertiaire comme R&D.

Ainsi à titre d'exemple, ce protocole prévoit notamment le port du masque sur site avec dotation individuelle quotidienne, de lunettes mais aussi le respect des distances entre personnes dans les salles de réunion, à chaque poste ou dans les zones de pause avec marquage au sol, la ventilation des espaces de travail, le nettoyage régulier et la désinfection des outils et surfaces de travail, un temps d'attente lors de tout échange de pièces (main à la main), l'allongement des pauses pour se laver les mains, la séparation entre les tournées des équipes pour éviter les croisements de personnel ou encore le doublement des lignes de bus de ramassage pour garantir l'espacement en quinconce des passagers...

Ce protocole a fait l'objet d'un CSE extraordinaire sur tous les établissements et d'une CSSCT extraordinaire centrale afin d'exposer ces mesures, recueillir les avis et suggestions d'amélioration des partenaires sociaux.

Fort de ces échanges et de ce dialogue social, les mesures sont en cours de déploiement sur l'ensemble des sites français, avec un dispositif d'audit et de contrôle, afin de s'assurer de la parfaite mise en œuvre.

Les audits, effectués par une équipe professionnelle spécialement dédiée, sont structurés sur la base d'une grille d'évaluation comportant 9 thèmes (hygiène et propreté des lieux de travail, contrôle entrées et visiteurs, logistique, communication...etc). En parallèle de ces audits diligentés par la direction, une démarche participative est engagée avec les partenaires sociaux qui sont associés et invités par le biais des CSSCT à observer la bonne mise en pratique de ces mesures barrière sur les sites français.

Une présentation des rapports d'audits ainsi qu'un tour de terrain avec les membres des instances représentatives du personnel permettront de partager ces conclusions, d'en apprécier le contenu et de corriger si nécessaire les mesures prises localement. Cela donnera lieu à des échanges réguliers.

Cette démarche adaptée à la diversité des environnements de travail de chacun des sites de PSA en France permet de préparer les conditions garantissant la préservation de la santé des salariés et systématiquement supérieures aux préconisations des autorités de santé en vigueur. Il est convenu que la Direction mettra en œuvre les actions de communication et de sensibilisation associées au déploiement du protocole de sécurité renforcée.

## **CHAPITRE II – Création d'un fonds de « solidarité Covid-19 »**

### **ARTICLE 1 - Principe**

Les parties conviennent de créer un fonds de solidarité lié à la crise du Covid 19 sur le modèle de la journée de solidarité nationale.

Les dispositions conventionnelles assurent aux salariés cadres ou ETAM en forfait jours un maintien de leur rémunération.

Les parties conviennent que ce maintien de la rémunération est étendu dans le cadre du présent accord à tous les salariés cadres ou ETAM en forfait heures.

De ce fait les demandes d'indemnisation « RTT activité partielle » formulées dans « mon service RH » visant à compenser la perte de rémunération sont neutralisées.

Les dispositions légales assurent aux salariés ouvriers et ETAM en activité partielle au titre de la pandémie Covid 19, une indemnisation à hauteur 70% de leur salaire brut et environ 84% de leur salaire net.

Les parties conviennent qu'ils recevront, grâce au fonds de solidarité, un complément d'indemnisation d'activité partielle qui permettra de leur garantir 100% de leur salaire net du mois (hors frais professionnels).

Les indemnités complémentaires ainsi versées par l'employeur en application du présent accord suivront le régime des indemnités visées à l'article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Ces indemnités complémentaires seront versées rétroactivement pour tous les salariés placés en activité partielle dès le 16 mars 2020.

## **ARTICLE 2 - Alimentation du fonds de « solidarité Covid-19 »**

Le fonds sera alimenté par l'ensemble des salariés des entreprises PSA Automobiles et Peugeot SA quelque soit leur catégorie socio-professionnelle et au prorata du temps de travail contractuel. Cette alimentation se fera de la manière suivante :

1. Les cadres se verront prélever 2 jours de congés dans l'ordre de priorité suivant :
  - congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente devant être soldés avant le 31 mai 2020,
  - congés d'ancienneté acquis devant être soldés avant le 31 mai 2020,
  - congés RTT 2020 flux employeur puis salarié,
  - congés acquis dans les compteurs individuels,
  - congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition,
  - congés d'ancienneté acquis au 1er juin 2020.
  
2. Les ouvriers et ETAM se verront prélever 1 jour de congés dans l'ordre de priorité suivant :
  - congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente devant être soldés avant le 31 mai 2020,
  - congés d'ancienneté acquis devant être soldés avant le 31 mai 2020,
  - congés RTT 2020 flux employeur puis salarié,
  - congés acquis dans les compteurs individuels,
  - congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition,
  - congés d'ancienneté acquis au 1er juin 2020.

Les jours versés dans ce fonds seront prélevés sur les bulletins de paie du mois de mai 2020.

3. L'ensemble des salariés pourra verser de manière volontaire le reliquat de ses congés payés n'ayant pas pu être consommé avant le 31 mai 2020.
4. La direction versera une contribution volontaire représentant une valorisation de 40% des jours nécessaires pour couvrir une période estimée d'un mois d'activité partielle.

### **ARTICLE 3 - Fonctionnement du fonds de « solidarité Covid-19 »**

Les versements réalisés dans le cadre de l'article 2 ci-dessus seront clairement identifiés dans un fonds créé à cet effet. Ils permettront de maintenir la rémunération des salariés, ouvriers et ETAM ainsi que les Cadres en forfait heures, dans le cadre de l'activité partielle pour une durée d'un mois complet pour 100% de la population.

Dans l'hypothèse où l'activité partielle se prolongeait sur tout ou partie des établissements de l'entreprise, il serait prioritairement fait appel aux versements volontaires. Le cas échéant un nouveau prélèvement de jours pourra être effectué. Ce prélèvement supplémentaire pourra se faire par demi-journée (hors jours de congés payés) pour s'ajuster au mieux à la reprise progressive des sites, sans toutefois pouvoir dépasser 0,5 jour pour les OETAM et 1 jour pour les cadres.

Les parties conviennent que la garantie de rémunération telle que prévue à l'article 1 s'applique pour le période du 16 mars au 30 avril 2020, déduction faite des congés pris pendant cette période.

Les signataires du présent accord se réuniront avant fin avril 2020, pour faire un point de situation, vérifier la bonne utilisation des fonds, faire un bilan, et décider de la meilleure utilisation du reliquat éventuel avant de clôturer ce fonds de solidarité Covid 19.

## **CHAPITRE III – Fixation de la prise de jours de congés payés**

### **ARTICLE 1 - Fixation d'une semaine de congés payés**

#### **Article 1.1 - Principe**

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, permet d'adapter les modalités de la prise de jours de congés payés.

Chaque responsable d'établissement pourra, selon les besoins de son site, décider de la prise de jours de congés payés. Cette demande est limitée à 6 jours ouvrables et pourra se faire durant la période d'activité partielle à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 octobre 2020.

#### **Article 1.2 - Modalités**

Cette semaine de congés payés pourra être posée :

- soit de manière consécutive si l'activité du site a été intégralement suspendue,
- soit de manière non consécutive si l'activité du site est partiellement maintenue.

Cette prise de congés se fera après information des CSE avec un délai de deux jours ouvrés pendant la période de confinement et cinq jours ouvrés après la période de confinement, dans l'ordre de priorité suivant :

- la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente devant être soldés avant le 31 mai 2020,
- la prise de jours de congés d'ancienneté acquis devant être soldés avant le 31 mai 2020,
- la prise de congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition,
- la prise de jours de congés d'ancienneté acquis au 1<sup>er</sup> juin 2020.

Cet ordre de prise doit permettre pour les salariés n'ayant pas suffisamment de congés payés acquis (entrée en cours d'année) ou ayant déjà épuisé leur solde de congés payés ou conventionnels acquis, de poser cette semaine dans les mêmes conditions que les autres salariés.

De même le responsable d'établissement pourra, si besoin, décider de modifier les dates des congés déjà posés pour la période du 16 mars au 30 avril 2020 et validés avant le 16 mars 2020, toujours dans la limite de 6 jours ouvrables.

## **ARTICLE 2 - Fixation des autres semaines de congés payés**

### **Article 2.1 - Principe**

Compte tenu des circonstances exceptionnelles et pour assurer au mieux la reprise d'activité des sites afin d'assurer la pérennité de l'entreprise, il est convenu d'ouvrir la possibilité de modifier la prise de jours de congés payés sur la période légale de prise des congés payés.

Chaque responsable d'établissement pourra, selon les besoins de son site et en respectant la procédure prévue dans le présent accord, décider de revoir et d'aménager le positionnement de jours de congés payés d'été déjà fixés ou non dans leur accord d'établissement.

### **Article 2.2 - Modalités**

Ces semaines de congés payés pourront être modifiées quant à leur durée ou leur positionnement afin que les salariés prennent leurs congés :

- soit par roulement,
- soit par fermeture de l'établissement.

Les parties conviennent que chaque site examinera à l'occasion des CSE du mois d'avril les programmes de production au regard des dates de congés d'été initialement convenues dans les accords d'établissement.



Dans tous les cas, l'éventuel repositionnement de ces dates se fera en concertation avec les partenaires sociaux des établissements et fera l'objet d'une information consultation du CSE d'établissement, à l'occasion des CSE d'avril ou de mai et au plus tard lors des CSE du mois de juin.

En parallèle un point d'étape sera présenté pour l'ensemble des sites lors du CSE Central ordinaire du mois de juin 2020.

Toutefois il est précisé que les dispositions suivantes du présent accord d'entreprise s'imposent à chaque établissement et il ne pourra être dérogé localement au fait que :

- chaque salarié devra bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs minimum,
- ces jours seront pris sur une période réduite comprise entre le 1er juillet et le 31 août 2020,
- à l'ordre de priorité des départs prévus dans chaque accord d'établissement, s'ajoute en cas de modification des dates de congés, les salariés dont le conjoint ne peut modifier ses dates de départ en congés et les familles monoparentales,
- les salariés qui auront travaillé en présentiel, à 100% sur toute la période d'activité partielle de leur établissement, seront prioritaires pour le choix des dates de congés en cas de prise par roulement, ou pourront conserver les dates préalablement posées, ou pourront poser 3 semaines de congés consécutives. De même leur solde de congés non consommés au 31 mai 2020, pourront être exceptionnellement reportés jusqu'au 31 décembre 2020,
- les salariés seront informés des dates de fermeture ou de l'ordre de prise des congés en cas de roulement au moins un mois avant selon les modalités habituelles en vigueur sur chaque site,
- les salariés n'ayant pas pu, compte tenu des mesures d'urgence sanitaire nationale, prendre les jours de congés pour décès, pourront reporter cette prise de jours au-delà des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur,
- l'ensemble des salariés n'ayant pu poser, compte tenu de la reprise de l'activité ou des besoin des établissements, le reliquat de congés payés à consommer avant le 31 mai 2020 pourront poser ces jours, à titre exceptionnel, jusqu'au 31 juillet 2020.

Dans le respect des règles ainsi posées par l'accord d'entreprise, le responsable d'établissement pourra, si besoin, modifier les dates des congés payés déjà posés et validés. Il précisera par note au personnel les modalités retenues pour modifier les dates de congés déjà posés et validés.

Il est précisé que l'acquisition des droits à congés payés et RTT est maintenue pendant toute la période d'activité partielle.

Les autres dispositions des accords d'établissements concernant notamment la période de prise de congés restent inchangées, à savoir 1er mai - 31 octobre 2020. De même le fractionnement des congés n'ouvrira pas droit à des jours de congés supplémentaires et l'ordre de priorité des départs ou autres modalités pratique concernant l'organisation des départs dans chaque établissement restent en vigueur.

## **CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 1 - Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de l'entreprise PSA Automobiles SA en France et concerne tous les salariés dont l'activité est impactée par l'épidémie de Covid 19, quel que soit leur statut, leur classification ou leur ancienneté, sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.

### **ARTICLE 2 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 octobre 2020.

Il cessera définitivement de produire ses effets à l'issue de ce délai.

Toutefois les dispositions du chapitre II concernant la création d'un fonds de solidarité cesseront au 30 avril 2020.

### **ARTICLE 3 - Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

Toutefois les dispositions concernant la création du fonds de solidarité et l'indemnisation des périodes d'activités partielles seront appliquées de manière rétroactive à la date du 16 mars 2020 dans l'intérêt des salariés concernés.

#### **ARTICLE 4 - Portée de l'accord**

Le présent accord porte révision des accords d'entreprise et d'établissements (notamment l'accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés du 15 décembre 2017 et les accords d'établissement en découlant) ayant le même objet, à savoir toutes dispositions concernant les modalités et la fixation des dates de congés.

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord prévaudront et se substitueront de plein droit à celles contraires ou différentes de ces accords.

Le présent accord a pour objet d'encadrer les principes et mesures à adopter au sein de chaque établissement.

#### **ARTICLE 5 - Révision**

Le présent accord a été négocié dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles, si ces dispositions évoluaient ou le contexte changeait les parties signataires conviennent, si besoin, de se rencontrer afin d'adapter le présent accord.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions des articles L2261-7 et L2261-8 du Code du travail.

#### **ARTICLE 6 - Formalités de publicité et de dépôt**

PSA AUTOMOBILES procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales en vigueur.

**ACCORD SOCIAL SOLIDAIRE PROTECTEUR DE LA SANTE DES SALARIES ET  
DE L'ENTREPRISE  
PSA AUTOMOBILES**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

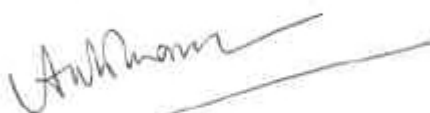


Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO



Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Franck DON

Fait à Poissy, le 7 avril 2020