

Groupe Schneider Electric en France

ACCORD DE GROUPE RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES EXCEPTIONNELLES CHEZ SCHNEIDER ELECTRIC EN FRANCE AU REGARD DE L'ÉVOLUTION DE LA CRISE SANITAIRE

PREAMBULE

Suite aux annonces faites par le Gouvernement au regard de l'évolution de l'épidémie du virus Covid-19, le Groupe Schneider Electric en France a immédiatement réagi, en mettant en œuvre des mesures pour éloigner les salariés du collectif de travail lorsque cela était possible (via notamment le télétravail) et en mettant en place l'ensemble des mesures préconisées par le Ministère de la Santé lorsque cet éloignement ne pouvait pas être mis en place.

Les parties avaient négocié et conclu un accord Groupe le 26 mars 2020 suite à l'urgence de santé publique résultant de la crise COVID. Des mesures spécifiques avaient été prises pour répondre à l'urgence sanitaire et économique avec une durée déterminée.

Depuis cette date, la direction de Schneider Electric et les partenaires sociaux se sont mobilisés pour prendre les mesures adéquates à l'évolution de la situation sanitaire dans le respect de l'ensemble des préconisations gouvernementales. Notamment ;

- des mesures d'hygiène renforcées de ses sites ;
- des mesures de distanciation et de dé-densification (télétravail, mesures spécifiques dans les cantines et salles de réunions, limitation des déplacements et donc des contacts potentiels) ;
- des mesures de prise en charge spécifique de cas suspects sur site (proposition de formations aux SST sur les sites sur la conduite à tenir, protocole dédié de désinfection sur site) ;
- la mise en place d'un monitoring de la situation avec une cellule de crise nationale quotidienne pilotée par la Présidente du pays.

Le 31 mars 2021, le Président de la République Emmanuel Macron, a annoncé un renforcement des mesures de confinement conduisant notamment à la fermeture des crèches et des établissements scolaires.

Face à cette situation, les parties ont souhaité se réunir le 2 avril 2021 afin de se concerter sur cette situation et de mettre en place de nouvelles mesures pour accompagner les collaborateurs/trices.

Il est précisé que l'ensemble des mesures qui suivent s'appliqueront sous réserve de nouvelles dispositions (lois, arrêtés, décrets, règlements ou autres) qui prévoiraient des assouplissements différents. En pareil cas, les nouvelles dispositions ainsi prévues s'appliqueraient immédiatement sans aucune formalité.

Article 1. : Champ d'application

Le présent accord a vocation à couvrir l'ensemble des sociétés de Schneider Electric en France entendues au sens du Comité de Groupe, tel que prévu par l'article L. 2331-1 du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont directement applicables au sein des filiales de Schneider Electric en France.

Celles-ci seront désignées par les termes « entités concernées » dans l'ensemble du présent accord.

En application des dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou établissements de Schneider Electric en France, ainsi qu'à tous usages ou décisions unilatérales ou référendums en vigueur au sein des sociétés du périmètre, ayant le même objet.

Le présent accord collectif se substitue également aux dispositions conventionnelles préexistantes au niveau du Groupe Schneider Electric en France.

Article 2. : Mesures prises par Schneider Electric pour favoriser le travail à distance

Dans le cadre du contexte actuel de propagation du Covid-19 et en vue d'éviter une surexposition des collaborateurs/trices au virus, le Groupe Schneider Electric en France a décidé d'étendre le télétravail à l'ensemble de ses collaborateurs pouvant exercer leur emploi sous cette forme depuis le 17 mars 2020.

Par le présent accord, il réitère leur volonté de maintenir plus que jamais cette forme de travail pouvant aller jusqu'à 5 jours de télétravail par semaine.

Les conditions de recours au télétravail telles que définies par l'accord Groupe de 2018 s'en trouvent temporairement suspendues.

Cet aménagement cessera automatiquement, sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire, en fonction du contexte sanitaire et des directives gouvernementales associées.

Parce que la crise d'urgence sanitaire et le télétravail préconisé par le Gouvernement s'installent dans la durée, Schneider Electric France a fait le choix d'accompagner ses salarié(e)s en leur proposant un Pack Télétravail modulable afin de continuer à concilier au mieux sécurité sanitaire, continuité d'activité et confort à votre domicile.

Pour ce faire, chaque salarié(e) de Schneider Electric (employé(e) dans le cadre d'un CDD/ CDI / contrat d'apprentissage), télétravaillant à raison de 3 jours par semaine minimum, peut bénéficier du ou des éléments du Pack Télétravail. Ce pack, qui a pour objectif de favoriser l'ergonomie du poste de travail à domicile, se compose :

- D'un fauteuil de bureau
- D'un kit clavier avec souris
- D'un support d'ordinateur portable

Cette dotation est modulable. Elle se fera uniquement sous forme matérielle et sur la base des références définies par l'entreprise. Le matériel fourni reste la propriété de Schneider Electric et doit être utilisé pour la réalisation du télétravail. En commandant ce pack, les collaborateurs s'engagent à le restituer à tout moment sur demande de l'entreprise.

Toute commande doit être passée avant le terme du présent accord.

Article 3. : Dispositions relatives à la garde d'enfant et aux personnes vulnérables

Article 3.1 : Recours à l'Activité Partielle

Dans le cadre de la situation d'urgence sanitaire, le recours à l'activité partielle peut être envisagé dans les cas définis par les dispositions légales et réglementaires et exposés ci-après.

Article 3.1.1 Recours à l'activité partielle pour garde d'enfant

Les salarié(e)s remplissant les conditions telles que définies par la Loi pourront solliciter le recours à l'activité partielle, pour garder leurs enfants, lors des semaines « d'école à la maison », s'ils sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, sans limite d'âge et dans l'impossibilité de télétravailler.

Ils devront en faire la demande auprès de leur HRBP.

Article 3.1.2 Recours à l'activité partielle pour les salariés se trouvant en situation de vulnérabilité

Les salariés répondant à l'un des critères de vulnérabilité légalement établis et remplissant les conditions telles que définies par le gouvernement pourront solliciter le recours à l'activité partielle.

Ils devront également en faire la demande auprès de leur HRBP.

Article 3.2 : Indemnisation de l'activité partielle

Sous réserve de l'approbation de la DIRECCTE et conformément à l'article R. 5122-18 du Code du travail, les salariés, hors forfait annuel en jours, placés en activité partielle perçoivent une indemnité horaire égale à 70% de la rémunération horaire brute.

Cette indemnité horaire correspond environ à 84% du salaire net horaire.

En cas de recours à l'activité partielle, les parties conviennent que l'indemnisation d'activité partielle sera portée à 78 % du salaire brut d'activité de telle manière que la ressource nette, pour un mois complet d'activité partielle, ne soit pas inférieure au minimum à 90% du salaire net d'activité mensuel.

Au regard des textes en vigueur, et sous réserve de toute évolution future, la différence entre l'indemnité horaire prévue à l'article R5122-18 du Code du travail et l'indemnité horaire octroyée par Schneider Electric en vertu du présent accord (soit 8%), sera soumise au régime social et fiscal en vigueur.

Pour le cas particulier des ouvriers travaillant en équipe postée, et qui seraient bénéficiaires d'une prime de panier conventionnelle, cette prime sera maintenue pour chaque journée chômée mais supportera les charges sociales.

Les parties tiennent à préciser que la période d'activité partielle n'a aucun impact sur le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail, le cas échéant (indemnité de licenciement, indemnité de départ à la retraite, etc.).

Par exception, pendant toute la durée de la période d'activité partielle :

- la gratification des stagiaires sera maintenue à 100% ;
- la rémunération des contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation sera maintenue à 100%, sans décote.

Article 3.3. : Articulation de l'Activité Partielle avec les Congés Payés/JRTT

Conformément aux directives gouvernementales, les salariés parents pourront bénéficier de l'activité partielle, dans les conditions légales, lors des semaines « d'école à la maison ». Pour les semaines correspondant au décalage des vacances scolaires de printemps, la pose de congés et /ou de JRTT devra être privilégiée.

Article 4. : Demande d'autorisation d'absence (CP, JRTT, etc)

Les managers prêteront une attention particulière à l'organisation de la charge de travail des salarié(e)s impacté(e)s par les fermetures de crèches ou d'établissements scolaires et qui continueront à télétravailler.

Afin de permettre aux salariés ayant des enfants de s'adapter aux mesures de fermeture des crèches et des établissements scolaires et à l'avancement des vacances scolaires de printemps en résultant, il est convenu que :

- Tous les congés et/ou JRTT déjà posés par les salariés entre le 2 et le 30 avril 2021 restent posés et ne pourront pas être décalés sur le mois de Mai. Cependant, les salariés remplissant les conditions de l'article 3.1.1. pourront demander le repositionnement des congés payés initialement posés avant le 31 mai 2021 sur la nouvelle période de vacances scolaires (du 10 avril au 25 avril 2021).
- Les congés et/ou JRTT déjà posés par les salariés à compter du 2 mai 2021 pourront être avancés sur le mois d'avril avec l'accord du manager.
- La prise de congés payés/JRTT par les salariés qui n'en aurait pas posés durant la période du 2 au 30 avril 2021 sera facilitée autant que possible par les managers sous réserves des contraintes liées aux impératifs d'activité.

Il est rappelé que l'ensemble des salariés devront épuiser leurs droits à congés payés acquis au titre de la période du 1^{er} juin 19 au 31 mai 2020, le 31 mai 2021 au plus tard. Les congés qui ne seront pas soldés seront perdus, en dehors des cas particulier définis par les dispositions légales ou réglementaires.

Article 5. : Information consultation des Instances Représentatives du Personnel

Compte-tenu de l'urgence résultant de la crise sanitaire engendrée par la propagation du coronavirus, les parties conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 2312-14 du Code du travail, qui précise que « *Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité* », que le présent accord collectif ne donnera pas lieu à une procédure de consultation des comités sociaux et économiques.

Article 6. : Clauses administratives

Article 6.1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mai 2021.

Toutefois, les dispositions relatives au taux de l'activité partielle trouveront à s'appliquer jusqu'au 30 avril 2021. Un point avec les Organisations Syndicales sera fait à l'issue de cette période.

A l'échéance du terme de l'accord, il cessera de s'appliquer et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 6.1 : Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à compter du 5 avril 2021.

Article 6.2 : Révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Dans ce cas, la Direction provoquera la convocation des Organisations Syndicales représentatives dans un délai maximum de 10 jours pour négocier un avenant au présent accord. La demande de révision sera adressée par e-mail avec accusé de réception à l'ensemble des signataires.

L'éventuel avenant conclu dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

Article 6.3 : Dépôt et publicité

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe dans les conditions prévues par l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Par ailleurs, le présent accord sera, à la diligence de Schneider Electric en France, déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le présent accord comporte 7 pages numérotées de 1 à 7.

Sa signature est intervenue le 6 avril 2021 à Rueil Malmaison, entre les représentants de la Direction de Schneider Electric et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

**Pour la Direction de Schneider Electric
En France**

M. Dominique LAURENT
Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:
Dominique LAURENT
8355A96E02C04CA...

M. Christian LAMBERT
Directeur de la Stratégie Sociale et des Relations Sociales

DocuSigned by:
M. LAMBERT Christian
2B63D675FCB64EB...

**Pour les Organisations Syndicales
Représentatives**

CFDT
M. Thierry JACQUET

DocuSigned by:
M. Thierry JACQUET
743EF6284BB84FF...

Mme. ROBERT Marylene

DocuSigned by:
Mme. ROBERT Marylene
1E80FE1642C642F...

CFTC

Mme RESTANI Sylvie

DocuSigned by:
Mme RESTANI Sylvie
5A282C41E82F4CA...

CFE-CGC

M. LE GOUEFFLEC Gérard

DocuSigned by:
M. LE GOUEFFLEC
333A585479BE47B...

CGT

M. NAUD Fabrice

DocuSigned by:
M. NAUD Fabrice
2D3EBE2061474ED...

FO

DA CRUZ Emmanuel

DocuSigned by:
DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A584EC...

M. CHIRET Michel

DocuSigned by:
M. CHIRET Michel
F94572BB0C1D406...

Parap. 7