

**ACCORD RELATIF AUX MESURES MISES EN OEUVRE AU
SEIN D'ARIANEGROUP SAS DANS LE CADRE DE
L'EPIDEMIE DE COVID-19**

Entre

La société **ArianeGroup SAS**, située Tour Cristal – 7/11 Quai André Citroën – 75015 Paris,
représentée par Philippe Pastor, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

Et

Les **organisations syndicales représentatives** de la société ArianeGroup SAS

- CFDT _____
- CFE-CGC _____
- CGT _____
- FO _____

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Sommaire :

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD	4
ARTICLE 2 – OBJET DE L’ACCORD	4
CHAPITRE 1 : PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES SALARIES	4
ARTICLE 3 – CONDITIONS LIEES A LA SANTE ET A LA SECURITE DES SALARIES	4
ARTICLE 4 – CONSIGNES SANITAIRES	5
CHAPITRE 2 : ACTIVITE PARTIELLE	6
ARTICLE 5 – REMUNERATION DES SALARIES PENDANT LA PERIODE D’ACTIVITE PARTIELLE	6
ARTICLE 6 - MISE EN PLACE D’UN FONDS DE SOLIDARITE	6
ARTICLE 7 - MODALITES D’UTILISATION DES JOURS COLLECTES A TRAVERS LE FONDS DE SOLIDARITE	7
ARTICLE 8 – MONETISATION DU CET	8
ARTICLE 9 - MAINTIEN DE LA REMUNERATION DES SALARIES EN CONTRATS D’APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION ET DE LA GRATIFICATION DES STAGIAIRES	8
ARTICLE 10 - NEUTRALISATION DE L’IMPACT DE L’ACTIVITE PARTIELLE SUR LE CALCUL DES PRESTATIONS INCAPACITE-INVALIDITE-DECES	8
ARTICLE 11 - NEUTRALISATION DE L’IMPACT DE L’ACTIVITE PARTIELLE DANS LE CALCUL DE LA REMUNERATION	8
ARTICLE12 - NEUTRALISATION DE L’IMPACT DE L’ACTIVITE PARTIELLE DANS LE CALCUL DE L’INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE	8
ARTICLE 13 - NEUTRALISATION DE L’IMPACT DE L’ACTIVITE PARTIELLE DANS LE CALCUL DE L’INDEMNITE DE DEPART AMIANTE	9
ARTICLE 14 - REPORT DES PERIODES DE PRISE DE L’HORAIRE VARIABLE	9
CHAPITRE 3 : POSITIONNEMENT DES JOURS DE CET / JRJT	9
ARTICLE 15 – MODALITES DE POSITIONNEMENT DES JOURS DE CET / JRJT	9
ARTICLE 16 – FACULTE DE PLACEMENT AU CET	10
ARTICLE 17 – POSITIONNEMENT DE JOURS DE REPOS OU DE CONGES	10
UNE PROCEDURE D’INFORMATION-CONSULTATION A ETE MENEES DANS LES CSE D’ETABLISSEMENT SUR LE POSITIONNEMENT DES JOURS DE CET / JRJT.	11
CHAPITRE 4: POSITIONNEMENT DES JOURS DE CONGES PAYES	11
ARTICLE 18 – POSITIONNEMENT DES JOURS DE CONGES PAYES	11
UNE PROCEDURE D’INFORMATION-CONSULTATION A ETE MENEES DANS LES CSE D’ETABLISSEMENT SUR LE POSITIONNEMENT DES JOURS DE CONGES PAYES.....	12
CHAPITRE 5 : FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	12
ARTICLE 19 – FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ...	12
CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS GENERALES	13
ARTICLE 20 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD	13
ARTICLE 21 – REVISION ET SUIVI	13
ARTICLE 22 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE	13

Préambule

Dans le contexte de l'épidémie mondiale de covid-19, le gouvernement français a annoncé lundi 16 mars 2020 la mise en œuvre de mesures de confinement nécessaires à la limitation de la propagation du virus.

Dans ces circonstances, et au regard de la force majeure que constitue cette épidémie, ArianeGroup informant ses représentants du personnel, prend toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des salariés tout en permettant la continuité de notre industrie, vitale pour notre économie.

Dans ce cadre, un plan de reprise des activités répondant aux meilleures exigences de santé et de sécurité a été décidé.

Le présent accord a notamment pour objet de définir les conditions de mise en œuvre des dispositifs sociaux mobilisés au sein de la Société dans la période actuelle.

Dans le même temps, ArianeGroup a souhaité définir les modalités de reprise d'activité progressive selon les besoins des différents secteurs de l'entreprise.

Afin d'aboutir à la conclusion du présent accord, les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction se sont réunies à plusieurs reprises : le 2 avril puis les 6 avril, 9 avril, 16 avril, 23 avril, 14 mai et enfin, le 19 mai 2020.

Article 1 – Champ d’application de l’accord

Le présent accord est applicable à l’ensemble des salariés de la Société ArianeGroup SAS.

Article 2 – Objet de l’accord

Le présent accord a pour objet de réaffirmer la priorité donnée à la santé et à la sécurité des salariés d’ArianeGroup et de définir les modalités de mise en œuvre des dispositifs sociaux mobilisés durant cette période de crise et ses conséquences.

A titre exceptionnel et de manière dérogatoire, le présent accord s’impose pour une durée déterminée aux dispositions conventionnelles, décisions unilatérales et usages applicables au sein des établissements ArianeGroup et ayant le même objet au jour de sa signature.

Chapitre 1 : Protection de la santé et de la sécurité des salariés

ArianeGroup fait de la santé et de la sécurité de ses salariés sa priorité.

Il est constaté que l’entreprise, dans le contexte de crise sanitaire actuelle, a mis en œuvre les démarches suivantes. L’ensemble des postes de travail ré-ouverts à compter du 23 mars ont été analysés individuellement dans le cadre d’une évaluation des risques sanitaires liés au Covid-19, notamment dans le but de s’assurer de la possibilité d’appliquer les gestes barrière. Il s’agit d’un complément aux évaluations de risques professionnels établies par les Etablissements.

Cette évaluation a été définie en collaboration entre le médecin du travail et les équipes Santé, Sécurité, Environnement (SSE). Les analyses ont ainsi été menées par une équipe pluridisciplinaire constituée des équipes de médecine du travail et SSE, de managers opérationnels et, selon les disponibilités sur site, de représentants de la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE).

Article 3 – Conditions liées à la santé et à la sécurité des salariés

Les mesures mentionnées au préambule du présent chapitre sont un préalable à la reprise des activités sur site qui auraient été suspendues et demeurent en vigueur y compris lors de la phase de redémarrage des activités.

Une fois prises les mesures pour respecter les consignes gouvernementales en termes sanitaires, l’entreprise a déterminé un Plan de Continuité d’Activité afin d’assurer à terme le redémarrage de toutes les activités de la société.

Les moyens spécifiques nécessitant un long cycle d’arrêt, qui ont déjà été stoppés, ne redémarreront que lorsque les conditions seront réunies.

Les autres activités, y compris les fonctions support, doivent redémarrer de façon ordonnée, en s'assurant que toutes les conditions sanitaires sont remplies. Une fois retrouvée la pleine capacité industrielle, les instructions sanitaires liées au travail continueront à être strictement appliquées.

La mise en œuvre du plan de continuité d'activités repose sur deux principes directeurs :

- 1. Assurer la mise en œuvre des consignes gouvernementales en termes sanitaires.**
- 2. Organiser un retour progressif au travail**

L'identification des activités à redémarrer et leur priorisation sont effectuées par les directions de Programmes, en fonction notamment de leurs besoins métiers et des demandes de leurs clients. Pour les activités indirectes et fonctions support, les décisions sont prises par les directions concernées.

Le retour au travail est organisé par vagues successives, permettant d'assurer les meilleures conditions sanitaires, avec un maximum de deux vagues par semaine.

Le déroulement de chaque vague de reprise du travail suit un processus en quatre étapes :

- Etape 1 : identification et priorisation des activités qui doivent redémarrer, par les Directions de Programmes,
- Etape 2 : analyse des ressources et postes de travail nécessaires au redémarrage de l'activité (personnes travaillant à distance ou devant revenir sur site),
- Etape 3 : adéquation entre les besoins en personnel et les capacités des sites, notamment en termes de nettoyage, d'aménagement des postes de travail, etc.,
- Etape 4 : appel des personnes devant reprendre le travail sur site ou en télétravail par les managers directs.

Les salariés de la société ne doivent pas travailler (y compris en télétravail) tant qu'ils n'ont pas été appelés par leur manager à reprendre le travail dans le cadre d'une vague de redémarrage progressive.

Dans certains secteurs de l'entreprise, des consignes particulières (nettoyage du poste de travail,...) ont été décidées afin de respecter les consignes gouvernementales en termes sanitaires. Dans tous ces cas de figure, et afin d'accompagner l'implication des salariés dans ces démarches, les opérations prescrites sont réalisées dans le temps de travail habituel du salarié.

Article 4 – Consignes sanitaires

Pour rappel, plusieurs documents ont été réalisés afin d'organiser l'activité dans l'ensemble de la Société notamment :

- CONDUITE A TENIR EN PREVENTION PANDEMIQUE – version COVID-19
- CORONAVIRUS - CONDUITE A TENIR PAR L'ETABLISSEMENT SUR UN CAS POSSIBLE OU IDENTIFIE PORTEUR DU VIRUS (salarié ArianeGroup ou d'entreprise extérieure / coopérants)

- PROTOCOLE ARIANEGROUP SAS - REGLES ET RECOMMANDATIONS POUR LA SORTIE DE CONFINEMENT AU 11 MAI 2020

Chapitre 2 : Activité partielle

Le recours à l'activité partielle répond à la nécessité de suspendre ou de réduire les activités au sein d'un établissement en raison notamment de la conjoncture économique, de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergies, de risques sanitaires et plus généralement de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Le recours à l'activité partielle a été sollicité car, du fait de la situation exceptionnelle causée par le Covid 19, l'entreprise était dans l'impossibilité de mettre en place immédiatement les gestes barrières et les prescriptions sanitaires requises dans cette période particulière.

Par ailleurs, la période peut être mise à profit pour mettre en place des formations.

L'entreprise a, dès l'annonce des mesures de précaution sanitaire, commencé à œuvrer afin de s'adapter à la situation. Dans ce cadre, l'examen de la situation et l'échange avec les organisations syndicales représentatives a entraîné l'annonce d'une mise en activité partielle à compter du 18 mars 2020 jusqu'au 30 avril 2020 inclus. Une demande complémentaire d'activité partielle pour la période allant, au plus tôt, du 26 mai au 31 juillet a été adressée et acceptée par les Direccte du fait de la situation sanitaire et de ses conséquences économiques.

Les dispositions du présent chapitre 2 ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés indemnisés en activité partielle, quel que soit la durée, entre le 18 mars et le 31 juillet.

Au vu des circonstances exceptionnelles, la mise en œuvre de l'indemnisation de l'activité partielle en paie sera réalisée à compter de la paie du mois de septembre 2020. Ainsi, les paies des mois d'avril à aout ne seront pas impactées.

Article 5 – Rémunération des salariés pendant la période d'activité partielle

L'indemnisation des salariés en activité partielle est réalisée en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé que les cotisations relatives aux frais de santé, à la prévoyance, à l'individuelle accident et le cas échéant à la retraite supplémentaire art. 83 seront maintenues sur la rémunération brute due au titre de l'activité partielle.

Concernant la retraite complémentaire Agirc-Arrco, les salariés en activité partielle bénéficient d'un dispositif d'acquisition gratuite de points sans contrepartie de cotisations.

Article 6 - Mise en place d'un fonds de solidarité

En application d'un principe de solidarité entre les différentes catégories de salariés, il est créé un fonds de solidarité qui a pour vocation d'apporter un complément d'indemnisation



aux salariés en activité partielle dont la rémunération nette est impactée. Ce fonds sera alimenté, jusqu'au 5 juillet 2020, de deux manières :

1. Alimentation du fonds par la contribution d'un jour de repos / congés par l'ensemble des salariés

L'ensemble des salariés de la Société, à l'effectif au 30 avril 2020, se verra prélever un jour de repos ou de congés qui sera versé au fonds de solidarité. Toutefois, les salariés (dont la durée du travail est exprimée en heures ou en jours) ayant travaillé sur site les 19 et 20 mars ne sont pas concernés par cette mesure. Il en est de même des salariés pour lesquels ArianeGroup a décidé le positionnement de jours de CET/RTT au mois de mai 2020.

Le jour de congé mobilisé sera prélevé au titre :

- Des congés conventionnels, dont les congés d'ancienneté,
- Des jours RTT à disposition,
- Ou du reliquat de congés payés.

Le salarié a la possibilité de modifier, sur demande formulée au plus tard le 5 juillet 2020, l'ordre de pose de ces jours en mobilisant un autre type de jours.

2. Don de jours de repos / congés sur la base du volontariat

Outre les mesures définies au précédent paragraphe, l'ensemble des salariés d'ArianeGroup SAS y compris les membres de la Direction peuvent, sur la base du volontariat, effectuer un don de jours de congés (RTT / congés d'ancienneté / reliquat de congés payés,...) pour contribuer à la compensation prévue pour les salariés en activité partielle dont la rémunération nette est impactée.

Article 7 - Modalités d'utilisation des jours collectés à travers le fonds de solidarité

Le fonds de solidarité (alimenté par la conversion en valeur des jours transférés) sera utilisé pour apporter un complément d'indemnisation aux salariés en activité partielle ne bénéficiant pas du maintien intégral de leur rémunération nette. Il sera ainsi calculé un pourcentage unique applicable à l'ensemble des salariés en activité partielle ne bénéficiant pas du maintien intégral de leur rémunération nette.

L'utilisation de ce fonds de solidarité a pour objectif d'augmenter significativement l'indemnisation des salariés concernés mais ne pourra pas amener ces salariés à percevoir une rémunération supérieure à leur rémunération nette habituelle.

Dans l'hypothèse où le fonds de solidarité serait excédentaire, les parties conviennent de verser, fin 2020, l'excédent dans le fonds de solidarité mis en place dans le cadre de l'accord relatif à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux au sein d'ArianeGroup SAS signé le 13 mars 2020.

La Direction s'engage à ce que le fonds de solidarité soit intégralement utilisé au profit des salariés concernés à compter de la paie du mois de septembre 2020.

Article 8 – Monétisation du CET

Il est rendu possible pour tout salarié en activité partielle ou non, l'utilisation de jours de CET sous forme de rémunération immédiate. Il sera ainsi, de manière exceptionnelle et dérogatoire à l'accord relatif au Compte Epargne Temps au sein d'ArianeGroup SAS, possible de monétiser 2 jours par mois pour la période de mars et avril 2020. Le passage en paie sera effectué les mêmes mois que l'indemnisation de l'activité partielle, sous réserve d'en avoir fait la demande avant le 5 juillet.

Article 9 - Maintien de la rémunération des salariés en contrats d'apprentissage et de professionnalisation et de la gratification des stagiaires

Afin de soutenir les alternants et les stagiaires embauchés par la société, la Direction s'engage à maintenir intégralement, pendant la période d'activité partielle, la rémunération des salariés en contrats d'apprentissage et de professionnalisation ainsi que la gratification des stagiaires.

Article 10 - Neutralisation de l'impact de l'activité partielle sur le calcul des prestations Incapacité-Invalidité-Décès

Par dérogation aux dispositions de l'annexe 2 de l'accord relatif à la prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité, décès » et aux frais de santé d'ArianeGroup SAS du 13 juillet 2018, pour les salariés ayant été en activité partielle, la rémunération de référence pour le calcul des prestations Incapacité-Invalidité-Décès est adaptée afin de neutraliser l'impact de l'activité partielle sur ces prestations. Dans ce cas, la rémunération de référence correspondant aux mois impactés par l'activité partielle sera reconstituée sur la base du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été en activité partielle.

Article 11 - Neutralisation de l'impact de l'activité partielle dans le calcul de la rémunération

Prenant en compte le caractère exceptionnel de la période d'activité partielle ainsi que la réglementation en vigueur, la période d'activité partielle n'entraînera aucun impact négatif sur les modalités d'attribution ainsi que sur le calcul des éléments de rémunération listés ci-dessous dû au titre de l'année 2020 :

- Prime annuelle :
 - o 13ème mois,
 - o mois moyen société,
 - o allocation annuelle.

- Parts fixe et variable de la prime annuelle des Ingénieurs et Cadres

Article 12 - Neutralisation de l'impact de l'activité partielle dans le calcul de l'indemnité de départ à la retraite

La période d'activité partielle n'entraînera aucun impact sur le calcul de l'indemnité de départ à la retraite due au titre de l'année 2020. Ce montant sera calculé selon les règles en vigueur, sans qu'il ne soit modifié du fait de l'activité partielle.

Article 13 - Neutralisation de l'impact de l'activité partielle dans le calcul de l'indemnité de départ amiante

La période d'activité partielle n'entraînera aucun impact sur le calcul de l'indemnité de départ amiante. Selon les dispositions de l'accord ArianeGroup SAS, le calcul de l'indemnité de départ amiante s'effectue sur la base de la dernière rémunération brute mensuelle précédent le préavis.

Par dérogation, pour les salariés dont le calcul de l'indemnité de départ amiante serait impacté par la période d'activité partielle, l'indemnité sera calculée sur la base du mois précédant le passage en paie de l'activité partielle.

Article 14 - Report des périodes de prise de l'horaire variable

Au vu de la situation exceptionnelle, les parties conviennent d'aménager les périodes de prise de l'horaire variable en fonction des réglementations applicables dans les établissements de la Société.

Pour les établissements d'Issac et des Mureaux (leurs détachements et annexes), les jours de récupération au titre du dispositif d'horaire variable acquis et non utilisés dont la prise arrive à expiration entre fin mars et fin mai 2020 pourront être, à titre exceptionnel, pris ou placés au CET jusqu'au 30 juin 2020 au plus tard.

Pour les établissements de Vernon, Saint Médard en Jalles, Vert le Petit, Le Haillan et Toulouse (leurs détachements et annexes), les heures réalisées au titre de l'horaire variable et non utilisées aux échéances prévues aux accords entre fin mars et fin mai 2020 pourront être, à titre exceptionnel, prises jusqu'au 30 juin 2020 au plus tard.

Le présent article ne permet pas de dépasser les plafonds annuels des jours de récupération pouvant être utilisés au titre de l'horaire variable fixés dans les accords collectifs applicables au sein d'ArianeGroup SAS.

Chapitre 3 : Positionnement des jours de CET / JRTT

Article 15 – Modalités de positionnement des jours de CET / JRTT

En application de 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, et pour faire face à la situation sanitaire actuelle et ses conséquences économiques, ArianeGroup a décidé de la prise d'un maximum de 10 jours ouvrés affectés sur le Compte Epargne Temps (CET) ou, à défaut, de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) pour les salariés dont l'activité n'a pas repris après la période d'activité partielle ou est de nouveau suspendue.

Pour les établissements des Mureaux et Issac (leurs détachements et annexes), la prise de jours de CET s'effectuera :

- Tout d'abord, sur les droits affectés au sous-compte « 5ème semaine de congés payés ».
- Puis, à défaut de droits disponibles ou suffisants sur le sous-compte « 5ème semaine de congés payés », la prise s'effectuera sur les droits affectés au sous-compte « autres droits ».
- Puis, à défaut de droits disponibles ou suffisants aux sous-comptes « 5ème semaine de congés payés » et « autres droits », la prise s'effectuera sur le sous-compte « fin de carrière ».

Pour l'établissement de Vernon, la prise de jours de réduction du temps de travail s'effectuera d'abord sur les JRTT puis sur JRTTs.

Article 16 – Faculté de placement au CET

Dans le cas où les jours de CET et de JRTT ne seraient pas disponibles ou suffisants, il est rappelé que les salariés disposent de la faculté de transférer des heures, des jours, voire des primes au CET en fonction de la réglementation en vigueur dans leur établissement.

Article 17 – Positionnement de jours de repos ou de congés

Par ailleurs, s'il s'avère

- que certains salariés n'ont pas suffisamment de jours au titre de leur CET ou, à défaut, de JRTT,
- ou si les salariés souhaitent positionner un autre motif d'absence,

il pourra être posé, sur tout ou partie de la période, des jours de repos et de congés qu'ils ont d'ores et déjà acquis :

- congés payés,
- congés d'ancienneté,
- Jours d'ACT (dès lors que les absences pour fermetures d'établissement sont couvertes par d'autres motifs),
- Jours de JHV,
- Jour de Repos Supplémentaire,
- Jours de récupération / repos compensateur,
- congés d'âge,
- et autres jours de congés et repos disponibles.

Néanmoins, les salariés devront conserver les jours nécessaires pour couvrir les périodes de fermetures de leur établissement telles qu'actuellement prévues.

Ils devront en tout état de cause conserver le nombre de jours nécessaires à la prise d'un congé principal d'une durée minimale de 12 jours ouvrables consécutifs (soit deux semaines consécutives de congé) pendant la période de prise légale des congés. Une vérification sera opérée en fin de période.

A défaut de droits disponibles ou suffisants au CET, ainsi qu'au titre des JRTT et des autres motifs d'absence, il sera possible, à titre subsidiaire, d'anticiper la période de prise de congés courant à compter du 1^{er} juin 2020 pour les personnels concernés.

Le salarié a la possibilité, sur demande formulée au plus tard le 5 juillet 2020, de poser ou de modifier les jours de CET / JRTT en mobilisant un autre type de jours.

Une procédure d'information-consultation a été menée dans les CSE d'établissement sur le positionnement des jours de CET / JRTT.

Chapitre 4: Positionnement des jours de congés payés

En application de 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, et pour faire face à la situation sanitaire actuelle et ses conséquences économiques, ArianeGroup a décidé de la prise de jours de congés payés pour les salariés dont l'activité n'a pas repris après la période d'activité partielle ou est de nouveau suspendue. Au regard de la poursuite des négociations du présent accord non compatible de la nécessité de prendre des mesures d'urgence, la décision a été prise de recourir à ce dispositif et d'en informer les instances représentatives du personnel.

Article 18 – Positionnement des jours de congés payés

ArianeGroup a décidé d'imposer la prise ou de modifier unilatéralement les dates de congés payés fixées avant que l'état d'urgence sanitaire n'ait été déclaré et pendant toute cette période de crise sanitaire dans la limite de 6 jours ouvrables de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période de prise au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Par ordre de priorité, ArianeGroup choisira :

- D'abord la prise de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente
- Puis, la prise de jours de congés conventionnels acquis (congé d'ancienneté, etc...)
- Et enfin, la prise de congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

Le nombre de jours de congés payés pouvant être unilatéralement fixés ou modifiés est limité à 6 jours ouvrables par salarié, ou à 5 jours ouvrés, soit une semaine de congés payés.

La décision de pose de jours de congés payés doit être communiquée au salarié concerné, sous réserve d'un délai de prévenance :

- d'au moins deux jours ouvrés pendant la période de confinement
- d'au moins cinq jours ouvrés en dehors de la période de confinement.

Ces délais sont applicables pour la fixation des jours de congés pris par roulement ou collectivement dans le cadre d'une fermeture.

Les salariés seront informés par leur hiérarchie.



Les dispositions du présent chapitre s'appliquent par dérogation aux dispositions des sections 2 et 3 du chapitre 1er du titre IV du livre 1^{er}, de la troisième partie du Code du travail et aux dispositions prévues par les accords collectifs applicables dans l'entreprise et les établissements d'ArianeGroup.

Le présent chapitre ne remet pas en cause le droit pour chaque salarié de bénéficier d'un congé principal d'une durée minimale de 12 jours ouvrables consécutifs (soit deux semaines consécutives de congé) pendant la période de prise légale des congés. Par ailleurs, ArianeGroup veillera à favoriser la prise de congés payés pendant la période estivale afin d'assurer au salarié un droit à congés payés avec sa famille, notamment lorsque ce dernier est un proche aidant tel que défini à l'article L. 3142-16 du Code du travail.

Une procédure d'information-consultation a été menée dans les CSE d'établissement sur le positionnement des jours de congés payés.

Chapitre 5 : Fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel

Article 19 – Fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel

Durant la période de crise, les CSE et représentants du personnel seront régulièrement informés des mesures prises et de leur mise en œuvre dans le contexte actuel et ce, via des réunions régulières.

Au niveau de chaque établissement, des concertations seront mises en place en fonction des dispositions prévues pour pallier à la situation d'urgence, notamment quant à l'aménagement du travail pendant la période de reprise.

Par ailleurs, concernant les élus et mandatés, il est rappelé que les salariés titulaires d'un mandat conservent le droit d'exercer leurs fonctions de représentation du personnel pendant la suspension de leur contrat de travail notamment au titre de la prise de jours de CET/JRTT, de l'activité partielle, de jours de congés payés.

Ils peuvent donc participer aux réunions convoquées par l'entreprise ou prendre des heures de délégation. Dès lors, qu'ils prennent des heures de délégation ou assistent à une réunion, il faudra déduire ces heures des jours de CET/JRTT ou de jours de congés payés positionnés. Par ailleurs, les heures relevant de l'exercice du mandat ne sont pas décomptées comme de l'activité partielle.

Les élus ou mandatés détachés à temps plein poursuivent leurs activités syndicales. Ils ne sont pas concernés par le positionnement de jours de CET/JRTT, mise en activité partielle, de jours de congés payés.



Chapitre 6 : Dispositions générales

Article 20 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 juillet 2020. Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 21 – Révision et suivi

Le présent accord pourra être révisé par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur.

Une réunion de suivi de l'accord sera organisée avec les Délégués Syndicaux Centraux en septembre 2020.

A l'initiative de la Direction, ou à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives signataires, un point de suivi de l'accord pourra être réalisé.

Article 22 – Formalités de dépôt et de publicité

La direction de la société ArianeGroup SAS procédera aux formalités légales de dépôt conformément aux articles L.2231-5-1 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera procédé à la publicité du présent accord conformément à l'article R.2262-3 du Code du travail.

Le présent accord est établi en 6 exemplaires originaux.

Fait à Paris, le

Pour la Délégation

Pour la Société et par Délégation

Philippe Pastor

CFDT

CFE-CGC



CGT

FO