

**ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE RELATIF AUX CONSEQUENCES DE LA CRISE SANITAIRE SUR
L'UES DE VERBERIE**

Entre les soussignés :

L'Unité Economique et Sociale (UES) de Verberie route de Compiègne 60 410 Verberie regroupant les entreprises Poclain Hydraulics Industrie, Poclain Hydraulics Opérations Verberie, Poclain Hydraulics France et Poclain Powertrain, à laquelle s'ajoute la société Poclain, représentée par Monsieur Alain EVERBECQ, Directeur des Ressources Humaines Groupe,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES :

- La CFE-CGC représentée par Monsieur Frédéric LEGROS en qualité de Délégué Syndical
- La CGT représentée par Monsieur Xavier HAGHEBAERT en qualité de Délégué Syndical,
- La CFTC représentée par Monsieur Youri GAY en qualité de Délégué Syndical,

Dûment mandatés à l'effet des présentes.

A toutes fins utiles, il est rappelé que, au sein de l'UES, les organisations syndicales représentatives ont recueilli lors des dernières élections professionnelles :

- Pour la liste CFE-CGC : 46.61 % du nombre de votants pour le 1^{er} tour des élections des membres titulaires au CSE (172 voix sur 369 votants)
- Pour la liste CGT : 35,50 % du nombre de votants pour le 1^{er} tour des élections des membres titulaires au CSE (131 voix sur 369 votants)
- Pour la liste CFTC : 17,89 % du nombre de votants pour le 1^{er} tour des élections des membres titulaires au CSE (66 voix sur 369 votants)

D'autre part,

AE 1
FL 1
GY 1
XH 1

Préambule

L'épidémie de coronavirus (ou covid-19) constitue une circonstance de caractère exceptionnel qui perturbe gravement l'activité des sociétés de l'UES depuis le mois de mars 2020.

Les sociétés du Groupe Poclain sont actuellement touchées par les conséquences de la crise sanitaire qui impactent l'ensemble des sites en France qui sont soit très ralentis soit totalement à l'arrêt. La crise mondiale fait que la grande majorité de nos clients (y compris ceux qui ne sont pas à l'arrêt) ont stoppé leurs activités.

En effet, tous les secteurs d'activité du groupe sont confrontés notamment à :

- une chute des prises de commandes émanant des clients,
- des difficultés d'approvisionnement,
- des difficultés de transport,
- un arrêt des projets.

A ce jour, les prévisions au titre de l'exercice 2020, font ressortir une baisse du chiffre d'affaires de 28%. De plus ce chiffre s'inscrit dans une hypothèse optimiste de reprise d'activité normale. A ce titre le chiffre d'affaires diminuerait de 375 à 270 millions d'euros, ce qui induirait un résultat négatif d'exploitation estimé de l'ordre de -36 millions d'euros en 2020.

Poclain est un groupe mondial intégré. Sur les trois premières semaines d'avril nous enregistrons une baisse de 40% de notre facturation mondiale par rapport à la même période en 2019. Cette chute brutale déjà constatée ne reflète pas encore toute l'étendue de la baisse d'activité, qui est bien plus importante et va impacter l'entreprise encore plus fortement dans les prochains mois.

La baisse significative des résultats évoquée plus haut met l'entreprise en risque majeur sur le plan de l'endettement et de sa capacité à payer ses fournisseurs, ses salariés et toutes les parties prenantes concernées.

Pour réduire l'impact économique de la crise sanitaire, la Direction a été contrainte de prendre en urgence de nombreuses mesures dont le recours à l'activité partielle pour une durée initiale de trois mois.

Toutefois, ces mesures n'ont pas été suffisantes et la Direction doit impérativement prendre d'autres mesures nécessaires au fonctionnement des sociétés de l'UES afin d'atteindre un équilibre d'entreprise en fin d'année 2020 dans le respect des objectifs suivants :

- s'adapter aux contraintes liées à l'épidémie ;
- continuer à servir nos clients ;
- continuer à préparer le futur du Groupe (relations clients, projets, outils industriels ...) ;
- préserver l'emploi en France dans la mesure où les ressources et les compétences sont rares ;
- préserver l'outil de travail dans l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes : actionnaires, salariés, clients, fournisseurs ;
- maintenir notre compétitivité ;
- préparer au mieux la reprise d'activité et en assurer sa continuité pour le reste de l'année 2020.

G.L GY
AE 2 XH

En conséquence, les parties se sont entretenues lors des réunions en date des :

- Mercredi 15 avril 2020
- Vendredi 17 avril 2020
- Mercredi 22 avril 2020
- Vendredi 24 avril 2020
- Mardi 28 avril 2020
- Mercredi 29 avril 2020

en vue de conclure un Accord de Performance Collective en vertu de l'article L. 2254-2 et d'aménager le temps de travail et la rémunération afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement des sociétés de l'UES et aux contraintes créées par la crise.

ARTICLE 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES présents à la date de sa signature, selon les conditions prévues ci-après, à l'exclusion des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ainsi que les stagiaires.

ARTICLE 2 – Modalité d'aménagement du temps de travail et de la rémunération

Les Parties conviennent de modifier pendant la durée du présent accord, le temps de travail et la rémunération de tout le personnel des sociétés de l'UES.

Cette modification consiste à réduire le temps de travail (y incluant les conventions de forfait) et dans les mêmes proportions le salaire de base de chaque salarié à hauteur de 20%.

Le taux horaire ou journalier brut de base (avant déduction des charges sociales et avant déduction de l'impôt sur le revenu) du salarié sera maintenu.

Horaire hebdo - Tps plein	Horaire mensuel - Tps plein	Horaire mensuel réduit (80%)
37,5 h	162,5 h	130 h
39 h	169 h	135,2 h
40,5 h	175,5 h	140,3 h
Forfait	218 jours	189 Jours (73 jours du 1er janvier au 30 avril 116 jours du 1er mai au 31 décembre)

L'entreprise s'engage à maintenir une rémunération mensuelle nette minimum de 80% par la mise en place d'une indemnité compensatrice pouvant varier le cas échéant en fonction des conditions d'activité et des niveaux de rémunération (hors lissage 13^{ème} mois, primes panier, habillage et déshabillage).

La rémunération mensuelle nette de référence sera celle du mois de février 2020. Il s'agit du salaire de base après déduction des charges sociales et avant déduction de l'impôt sur le revenu.

f.l GY
AE 3 XH

Concernant le personnel actuellement à temps partiel dont le temps de travail est supérieur ou égal à 80%, la réduction concomitante du temps de travail et du salaire de base se limite au respect du plancher de 80% de rémunération.

Le reste du personnel actuellement à temps partiel dont le temps de travail est inférieur ou égal à 80% n'est pas concerné par une réduction concomitante supplémentaire du temps de travail et du salaire de base.

Les acquisitions de jours de congés payés sont maintenues sans tenir compte de la réduction du temps de travail convenue par cet accord.

Cette baisse du temps de travail et du salaire de base sera effective pendant une durée de 8 mois soit du 1er mai jusqu'au 31 décembre 2020.

A compter du 1^{er} janvier 2021, le salarié reviendra de plein droit aux conditions antérieures à la mise en œuvre du présent accord.

ARTICLE 3 – Mesures complémentaires d'aménagement du temps de travail et de la rémunération

Au titre de l'exercice 2020, il est convenu de déroger au versement du 13^{ème} mois en deux fois (25% sur la paie de juin et 75% sur la paie de décembre) par un versement du 13^{ème} mois lissé sur la période du 1^{er} avril au 31 décembre 2020 (base 100% de janvier à avril et base 80% de mai à décembre 2020).

En période d'activité à temps partiel, il est accordé de maintenir les primes panier et habillage-déshabillage au même niveau qu'en période d'activité à temps plein, quelles que soient les modalités d'application de la baisse du temps de travail.

Conformément à l'article L2242-10 du code du travail, au titre de l'exercice 2020, il est convenu entre les parties que dans le cadre de la négociation obligatoire en entreprise, le thème des salaires effectifs du bloc relatif à la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée est traité dans le présent accord. Ainsi, il est convenu que l'année 2020 ne donnera lieu à aucune augmentation de salaire, à l'exclusion d'engagements contractuels antérieurs liés à des évolutions professionnelles.

La prime vacances versée en juin de chaque année est exceptionnellement supprimée pour l'année 2020.

ARTICLE 4 – Modalités d'organisation du travail

A la date de signature de l'accord, l'hypothèse d'organisation, de réduction du temps de travail à 80% pour tout le personnel et de reprise d'activité progressive est la suivante :

	Mai à Juin 2020			Juillet à Décembre 2020		
	Temps travaillé payé	Temps non travaillé et non payé	Temps en chômage partiel	Temps travaillé payé	Temps non travaillé et non payé	Temps en chômage partiel
Corporate/Support	60%	20%	20%	80%	20%	-
Innovation	60%	20%	20%	80%	20%	-
Usine Verberie	80%	20%	-	80%	20%	-
PH France	80%	20%	-	80%	20%	-

F.L. 4
AE
Gy
XH

Cela se traduit par :

- Mai-Juin :

- ✓ Corporate/Support : 60% travaillé/semaine et 20% chômage partiel/semaine
- ✓ Innovation : 60% travaillé/semaine et 20% chômage partiel/semaine
- ✓ Usine Verberie : 80% travaillé/semaine
- ✓ PH France : 80% travaillé/semaine

- Juillet à Décembre:

- ✓ Ensemble du site de Verberie : 80% travaillé et 20% non travaillé et non payé

Cette évaluation constitue une moyenne de temps de travail payé pendant les périodes concernées pour chacun de ces quatre métiers. Au sein de chacun, les services pourront être amenés à faire varier leurs activités dans le respect de cette moyenne de temps de travail payé sur l'année 2020. Cette organisation pourra évoluer en fonction de la demande clients et des besoins en ressources des services.

La continuité d'activité au sein de chacune des équipes est un élément clef de la réussite du redressement de l'entreprise.

En conséquence l'organisation du travail des équipes couvre la totalité de la semaine du lundi au vendredi.

La société en cas d'absence de reprise de l'activité comme prévu se réserve la possibilité de demander une prorogation du chômage partiel au-delà du 30 juin 2020 ainsi que la prise de congés supplémentaires dans la limite de six jours de congés payés et de dix jours RTT supplémentaires (les éventuels jours de CET posés en plus des RTT ne le seront qu'avec l'accord du salarié), au-delà des congés d'été 2020 ci-dessous et dans la limite du solde disponible.

Pour les congés d'été 2020, pour l'ensemble du personnel du site de Verberie, les semaines 32 et 33 seront obligatoirement prises en congés payés avec un maximum de huit jours de congés payés, et seront exceptionnellement décomptées pour l'ensemble du personnel. Par ailleurs, il est convenu qu'aucun jour de fractionnement ne sera dû au titre de l'exercice 2020.

L'alimentation du Compte Epargne Temps est limitée pour 2020 à 5 jours maximum, quelle que soit le type de jours d'épargne. Par ailleurs, il sera possible de reporter la prise de 5 jours de congés de 2020 sur le 1^{er} trimestre 2021.

ARTICLE 5 – Autres engagements de la Direction

En contrepartie de l'effort consenti par le personnel sur la période du 1^{er} mai au 31 décembre 2020, la Direction s'engage sur cette durée à ne pas mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi de 150 personnes en 2020 malgré un scénario prévisionnel de chiffre d'affaires de 270M€.

L'entreprise s'engage à réunir les parties signataires au sein d'un comité de suivi afin de s'assurer de la bonne application du présent accord au plus tard fin septembre 2020.

Si l'indicateur financier « EBIT » du Groupe Poclain consolidé au niveau mondial est positif sur la période de janvier à septembre 2020, les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard la troisième semaine d'octobre 2020 afin de trouver une éventuelle issue favorable au temps partiel non rémunéré et au retour d'activité.

FL GY
KE 5 XH

En cas de licenciement individuel, l'entreprise s'engage à calculer l'indemnité de licenciement selon les dispositions légales sur la base de la rémunération individuelle de référence précédant la mise en place du chômage partiel et du temps partiel.

ARTICLE 6 – Information du salarié

La société informera les salariés concernés par tout moyen conférant date certaine (email avec avis de réception, lettre de remise en main propre contre décharge ou encore lettre recommandée avec accusé de réception...) :

- de la modification de sa rémunération ainsi que la durée du travail ;
- de la date de prise d'effet de cette modification ainsi que la durée ;
- du délai de réflexion et de son droit d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail du présent accord ;
- des conséquences d'un refus sur le contrat de travail.

La date de première présentation de l'email/lettre fixera le point de départ du délai de réflexion d'un mois pour permettre au salarié de faire son choix. Compte tenu du contexte sanitaire actuel, le salarié pourra formuler sa réponse au choix entre soit :

- un email avec avis de réception à l'adresse email suivante apc.verberie@poclain.com ;
- une lettre de remise en main propre contre décharge uniquement auprès d'un représentant de la Direction des ressources humaines ;
- une lettre recommandée avec accusé de réception adressé exclusivement à l'attention de la Direction des Ressources Humaines à l'adresse suivante : POCLAIN HYDRAULICS - Caroline PROU - Direction des Ressources Humaines - Route de Compiègne - 60 410 VERBERIE – France

En l'absence de réponse adressée dans ce délai, le salarié sera réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

ARTICLE 7 – Conséquence de l'acceptation sur le contrat de travail

Que l'acceptation du salarié soit expresse ou tacite, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail pendant la durée d'application du présent accord.

C'est ainsi que du 1^{er} mai au 31 décembre 2020, le salaire de base ainsi que la durée du temps de travail seront réduits dans les conditions rappelées ci-avant.

Il ne sera donc pas signé d'avenant temporaire au contrat de travail.

A l'issue du délai d'application de l'accord, les clauses contraires et incompatibles du contrat de travail retrouveront à s'appliquer.

F.L GY
AE 6 XH

ARTICLE 8 – Conséquence du refus sur le contrat de travail

Comme indiqué ci-avant, les salariés concernés disposeront d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification individuelle précitée, pour faire connaître leur refus par écrit à l'employeur.

Le refus du salarié pourra conduire à son licenciement selon les dispositions de l'article L. 2254-2, V du code du travail.

1. Abondement du compte personnel de formation

Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application du présent accord bénéficiera d'un abondement de son CPF d'un montant 3 000 euros conformément à l'article R. 6323-3-2.-I. du Code du travail.

2. Indemnité de licenciement

Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application du présent accord percevra une indemnité de rupture dont le montant sera égal au montant de l'indemnité légale de licenciement.

ARTICLE 9 – Conséquences sur les dispositions conventionnelles

Les dispositions du présent accord se substituent à toute autre disposition conventionnelle contraire portant sur le même objet. Ces dernières reprendront leur plein effet au terme du présent accord.

ARTICLE 10 – Suivi de l'accord

L'accord fera l'objet d'un suivi spécifique lié à sa mise en place dans le cadre des réunions ordinaires du CSE de l'UES de Verberie.

Le suivi portera sur :

- l'évolution du niveau d'acceptation ou de refus de l'application au contrat de travail des salariés,
- la bonne application de l'accord et de ses mesures.

ARTICLE 11 – Dispositions finales

1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 2020. A l'issue de cette date, il cessera de produire effet.

F.L GY
AE 7 XH

2. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera notifié le cas échéant à chacune des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'UES.

Le présent accord donnera lieu à un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Creil.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Il sera, enfin, affiché dans tous les établissements des Sociétés sites de l'UES.

Fait à Verberie en 6 exemplaires originaux, le 29 avril 2020

Pour les délégués syndicaux	Pour la Direction
Pour la CFE-CGC, Monsieur Frédéric LEGROS 	Monsieur Alain EVERBECQ 
Pour la CGT, Monsieur Xavier HAGHEBAERT 	
Pour la CFTC, Monsieur Youri GAY 	

ANNEXE

Organisation des horaires de l'usine pour le personnel de production, sur laquelle pourra s'aligner l'organisation des Essais :

usinage	Lundi		mardi		mercredi		jeudi		vendredi		
matin			5	13	5	13	5	13	5	12,2	31,2
après-midi	13,25	21	13,25	21	13,25	21	13,25	21,2			31,2
nuit			21	5	21	5	21	5	21	5,4	32,4

montage	Lundi		mardi		mercredi		jeudi		vendredi		
matin			4,75	12,75	4,75	12,75	4,75	12,75	4,75	11,95	31,2
après-midi	13	20,75	13	20,75	13	20,75	13	20,95			31,2
nuit			20,75	4,75	20,75	4,75	20,75	4,75	20,75	5,15	32,4

XH
 AE FL
 9 Gy