



# ACCORD FRANCE RELATIF A LA GESTION DE L'ACTIVITE ET A LA PRESERVATION DE L'EMPLOI LIEES A LA CRISE COVID-19

Entre les soussignés,

Danone SA, pour les sociétés en France listées en annexe, représenté par M. Damien de COLOMBEL, HRDI France, dont le siège social est à Paris, 17 boulevard Haussmann, société dominante au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail, et Mme Céline BOLLENOT, Directrice des Relations Sociales France de Danone




D'une part,

Et

Les organisations syndicales suivantes chacune représentée par un coordonnateur de groupe dûment mandaté à l'effet de la négociation et de la signature du présent accord :

- SNI2A – CFE – CGC, représentée par M. Michel COUDOUGNES,
- CFDT, représentée par M. Bruno LARGILLIERE,
- CGT, représentée par M. Denis ENFERT,
- FGTA – FO, représentée par M. Laurent POUILLEN,

D'autre part

<sup>DS</sup>   <sup>DS</sup>   <sup>DS</sup>

## PREAMBULE

Depuis début mars 2020, DANONE en France subit les effets de la crise du coronavirus et ses conséquences sur l'activité, notamment en raison du confinement décrété par le gouvernement le 16 mars 2020.

Une gestion de crise a été rapidement mise en place au niveau France pour **gérer en priorité les éléments relatifs à la santé et la sécurité des salariés**. Dès le 4 mars 2020, la Direction et les Organisations Syndicales Nationales ont décidé de suivre chaque semaine l'évolution de cette crise et de ses conséquences, lors de bureaux du CGF extraordinaires programmés chaque semaine sur les mois de mars et avril.

Malgré la période de confinement décrétée le 16 mars 2020 par le gouvernement, DANONE, « grâce à la poursuite de son activité industrielle et logistique, contribue à la sécurisation du processus de fabrication et d'approvisionnement des denrées alimentaires en France, enjeu crucial et stratégique pour le pays ». Pour ce faire, DANONE a mis en place les mesures barrières et autres dispositions pour assurer la sécurité et la santé des salariés de ses sites ou a placé les salariés en télétravail lorsque cela était compatible avec leurs fonctions.

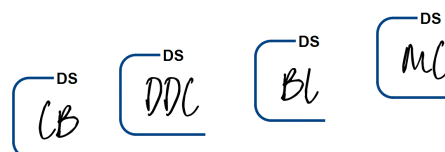
Pour ces raisons, DANONE n'envisage pas de recourir aux « mesures d'activité partielle » (anciennement dénommées « chômage partiel ») tant que d'autres dispositifs peuvent permettre de gérer le ralentissement d'activité de certaines fonctions. Si l'évolution de cette crise poussait l'entreprise à y faire appel, DANONE s'est engagé à maintenir la rémunération de ses salariés à 100% et de ne pas recourir à des licenciements induits par les impacts de la crise sanitaire sur les mois d'avril, mai et juin 2020.

Afin de réguler l'activité de certaines fonctions de l'entreprise, plusieurs dispositifs ont été envisagés et discutés avec les partenaires sociaux.

Cet accord a pour objet de **définir les mesures** qui s'appliqueront dans les entités qu'il vise. Le dispositif prévu au présent accord fera l'objet d'une **information** des CSE concernés selon les modalités et conditions prévues par l'**ordonnance n°2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020**.

Par ailleurs, l'**application** du présent accord fera l'objet d'informations régulières en CSE concernés.

Les dispositifs de cet accord ont été prises en application de la **Loi n°2020-290 du 23 mars 2020** d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et des **ordonnances 2020-323 du 25 mars 2020** et **2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020**.

The image shows four blue DocuSign signature boxes arranged horizontally. Each box contains a set of initials: the first box contains 'CB', the second 'DDC', the third 'Bl', and the fourth 'MC'. Each box has a small 'DS' logo in the top right corner.

## Art. 1 – Périmètre de l'accord

Cet accord s'applique aux entités suivantes et à leurs salariés :

- DANONE PRODUITS FRAIS France
- SOCIETE ANONYME DES EAUX MINERALES D'EVIAN (SAEME)
- SOCIETE DES EAUX DE VOLVIC (SEV)
- BLEDINA SAS
- DANONE NUTRICIA AFRICA & OVERSEAS
- NUTRICIA NUTRITION CLINIQUE SAS
- DANONE S.A.
- DANONE RESEARCH SAS
- EVIAN RESORT
- SOJINAL SAS

## Art. 2 – Mesures exceptionnelles de gestion de la sous activité pendant la période de confinement

Face à l'incertitude de la situation actuelle et de sa durée, DANONE a décidé de ne pas recourir dans un premier temps au dispositif d'activité partielle (1) pour les fonctions subissant un ralentissement d'activité, et de privilégier, tant que cela s'avèrera possible, la réorganisation du travail de ces équipes.

Une **analyse factuelle de la sous activité** par service concerné (selon un outil partagé en CSE), basée sur un échange entre les managers et les salariés concernés et validée en CODI/ CODU, sera réalisée puis partagée et enrichie avec les Organisations Syndicales locales qui pourront apporter leurs propositions.

En fonction de la régulation de charge nécessaire, **deux leviers** pourront être mixés :

1/ **L'investissement sur des activités alternatives** au périmètre habituel : formations, redéploiement de compétences avec accord du salarié pour venir en aide à des départements en surcharge, qualification de plans de reprise post COVID, actions de volontariat.

2/ **L'utilisation des compteurs** avec un maximum potentiel de **15 jours** ouvrés sur la période de confinement et au plus tard au 31 mai 2020 et dont les modalités sont précisées dans cet accord (2)

(1) A l'exception de certaines activités de l'Evian Resort

(2) Rétroactivité pour les salariés ayant déjà utilisé des jours de CP ou RTT depuis le 17 mars pour régulation d'activité - date de début du confinement en France.

DS      DS      DS  
CB      DDC      Bl      MC

## 2.1 Activités alternatives pendant la durée du confinement

Conformément aux dispositions légales exceptionnelles mises en place dans le cadre de la crise COVID-19, et afin de limiter les effets du ralentissement d'activité et outre les activités réalisables exceptionnellement en télétravail, les activités suivantes seront mises en place :

### Formations « digitales »

- Mise en œuvre de formations disponibles en e-learning en accord avec le N+1 et/ou le HRBP : formations métiers, QVT, Diversité, management (lorsque pertinent), ... et/ou identifiées dans le cadre du PDI
- Réalisation des formations obligatoires disponibles en e-learning (compliance, One Planet One Health...)

### Redéploiement sur d'autres activités

Les salariés dont l'activité serait réduite, pourront être redéployés, sur la **base du volontariat et en lieu et place d'une prise des compteurs**, vers d'autres établissements ou services pour leur venir en support.

Toutes les mesures nécessaires pour garantir leur sécurité et leur santé seront prises par DANONE. Les éventuels frais de déplacements liés à ces redéploiements seront pris en charge par DANONE comme frais professionnels. Ils auront été préalablement formés au poste de travail auxquels ils seront affectés.

## 2.2 Utilisation des compteurs pendant la période de confinement jusqu'au 31 mai 2020 (2)

Il est rappelé que les règles sur la prise de congés en vigueur dans les entités restent applicables, notamment pour les entités dont les compteurs sont gérés au 31 mai de chaque année.

### 1/ Pour tous les salariés en sous activité :

- Utilisation par l'employeur de **CP acquis** - ou anticipation/modification des CP déjà programmés pendant la période confinement - dans la limite **de 5 jours ouvrés** par salarié –en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés (2)(3)

DS      DS      DS      DS  
CB      DDC      Bl      ML

- Maintien du **non-report des congés payés non pris au 31 mai 2020** (hors Nutricia & Volvic qui gèrent selon un calendrier annuel) selon les règles en cours par entité.

De ce fait, les salariés dont l'activité est ralentie pendant la période de confinement devront prioritairement programmer les congés A-1 avant cette date et/ou maintenir les congés déjà programmés dans cette période.

A contrario, DANONE pourra être amené, pendant la période de confinement, à autoriser des dérogations pour un **report de congés au-delà du 31 mai 2020, dans un horizon de temps raisonnable, et au plus tard le 31 décembre 2020**, dans le respect des dispositions légales, et dans le cas de demandes émanant de l'employeur et justifiées par le maintien d'activité. Cette mesure sera prise en tenant compte du souhait des salariés et avec validation par le N+1 et les RH de l'entité.

## 2/ Pour les salariés en sous activité soumis à un décompte horaire :

- Utilisation par l'employeur de jours de **RTT** ou anticipation/modification des RTT employeurs déjà programmés - dans une fourchette allant de **3 à 10** jours (en fonction des RTT employeur de chaque CBU), en respectant un délai de prévenance de cinq jours ouvrés (3).

### **PUIS**

- Utilisation par l'employeur de jours de **RTT salariés** ou anticipation/modification des RTT salariés déjà programmés - dans la limite de **5 jours**, en respectant un délai de prévenance de cinq jours ouvrés (3)

### **OU**

- Utilisation, avec l'accord du salarié, de jours de **CET** ou anticipation/modification jours de repos issus du CET déjà programmés - dans la limite de **5 jours**, en respectant un délai de prévenance de cinq jours ouvrés (3).

Le cumul des **RTT et/ou CET** utilisables dans ce cadre ne pourra être supérieur à **10 jours maximum**. Ces jours pourront être pris en jours complets ou **fractionnables** en demi-journées.

Il est convenu que, sur la **base exclusive** du volontariat du salarié concerné par la régulation d'activité, **d'autres compteurs** (ex : RC...) d'heures pourraient être utilisés.

DS  
CB

DS  
DDC

DS  
Bl

DS  
Mc

### 3/ Pour les salariés en sous activité en forfait annuel en jours :

- Utilisation par l'employeur de **jours de repos conventionnels** (ou équivalents) pour les salariés en forfait annuel en jours ou anticipation/modification des jours de repos conventionnels déjà programmés pendant la période confinement - dans la limite de **10 jours**, en respectant un délai de prévenance de cinq jours ouvrés (3)  
ET/OU
- Utilisation, avec l'accord du salarié, de jours de **CET** ou anticipation/modification jours de repos issus du CET déjà programmés - dans la limite de **5 jours**, en respectant un délai de prévenance de cinq jours ouvrés (3).

Le cumul des **Repos conventionnels et CET** utilisables dans ce cadre ne pourra être supérieur à **10 jours maximum**. Ces jours pourront être pris en jours complets ou **fractionnables** en demi-journées.

Il est entendu que le cumul total de jours destinés à réguler la sous-activité, quel que soit le dispositif utilisé (CP, RTT, repos conventionnels, CET ou autres compteurs), ne pourra excéder **15 jours ouvrés** pour un salarié sur la période de confinement et au plus tard jusqu'au 31 mai 2020. Ces jours seront répartis par semaine en fonction du besoin de régulation d'activité et pourront être fractionnés.

Le nombre total de jours pourra différer d'un service / département à un autre en fonction de la charge de travail estimée.

Si le besoin de régulation d'activité n'était pas résolu par ces 15 jours, et/ou si la période de confinement devait se poursuivre au-delà du 31 mai 2020, les partenaires sociaux conviendraient de négocier un avenant à cet accord ou un nouvel accord.

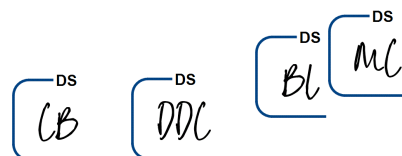
*(2) Rétroactivité pour les salariés ayant déjà utilisé des jours de CP ou RTT depuis le 17 mars pour régulation d'activité - date de début du confinement en France.*

*(3) Dans le cas de salariés ayant un solde de compteurs insuffisants, DANONE aurait recours par ordre de priorité aux RTT ou repos conventionnels puis aux congés payés acquis (avec un maximum de 2 jours ouvrés) avant de les placer en absence autorisée payée. Cette disposition s'appliquerait également aux apprentis et alternants des populations concernées.*

### **Art. 3 – Durée de l'accord**

Le présent accord est établi pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 mai 2020, date au-delà duquel les dispositions s'y référant ne seront plus applicables.

Par exception, la mesure concernant le report des congés payés, dans le respect des dispositions légales, décidée au niveau local, prendra fin au 31 décembre 2020.

The image shows four blue ink signatures in rectangular boxes. From left to right: a box with 'CB' and 'DS' above it; a box with 'DDC' and 'DS' above it; a box with 'Bl' and 'DS' above it; and a box with 'MC' and 'DS' above it.

## Article 4- Dépôt

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.  
Conformément à la réglementation en vigueur, le présent accord sera déposé :

- Sur la plateforme de télé procédure du Ministère du travail via le site internet « [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) », accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D.2231-7 du Code du travail, conformément à l'article D. 2231-4 du même code.
- Ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément à l'article D.2231-2, III du Code du travail.

Fait en 8 exemplaires originaux à Paris, le 3 avril 2020

Pour DANONE

Monsieur Damien de COLOMBEL

DocuSigned by:  
Damien DE COLOMBEL  
5F735369ACE14A9...

Madame Céline BOLLENOT

DocuSigned by:  
Celine BOLLENOT  
70835D4DFAB24EC...

Pour la SNI2A – CFE – CGC

Monsieur Michel COUDOUGNES

DocuSigned by:  
Michel COUDOUGNES  
C50B5282E95D45B...

Pour la CFDT

Monsieur Bruno LARGILLIERE

DocuSigned by:  
Bruno LARGILLIERE  
FC1AF45037D6466...

Pour la CGT

Monsieur Denis ENFERT

Pour la FGTA – FO

Monsieur Laurent POUILLEN

DS CB DS DDC DS BL DS MC