

PROTOCOLE DE FIN DE GREVE

Entre la Société Peugeot Citroën Automobiles S.A, sise Route de Gizy à Vélizy Villacoublay (78140), représentée par Monsieur Bernard WEILL, Directeur des Ressources Humaines de la Direction Industrielle, et Cécile RABAULT, Directeur des Relations Sociales, dûment habilités et mandatés par PCA aux fins des présentes, d'une part,

Et

L'organisation CGT, représentée par Monsieur Philippe JULIEN,

L'organisation CFDT, représentée par Monsieur Larbi ERRAAI,

Ci-après dénommées « les organisations syndicales signataires », d'autre part

Il a préalablement été exposé ce qui suit :

Après plus de 17 semaines de conflit, les organisations syndicales signataires, engagées dans ce mouvement, ont fait part de leur souhait de mettre fin au mouvement de grève en cours, sous réserve de la prise en compte de différentes revendications.

Une négociation sur les conditions dans lesquelles il pourrait être mis un terme à ce mouvement de grève a donc été mise en œuvre, laquelle s'est inscrite dans le prolongement d'un travail mené par l'entremise de M. LERAY, Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Seine Saint-Denis.

Le présent accord est lié, outre à l'exécution du présent protocole : 1) à la reprise effective du travail dans le respect du règlement intérieur ; 2) au départ effectif du site des salariés visés à l'article 3 et ayant adhéré à une des mesures de départ externe du PSE et au plus tard le 31 mai 2013 ; 3) à la renonciation aux instances et actions conformément aux articles 2 et 4 du présent accord.

Ces trois points conditionnent l'applicabilité du présent protocole d'accord.

L.E
BW



Il a, en conséquence, été convenu ce qui suit :

Article 1 – Salariés ayant fait l’objet d’une procédure de licenciement

Quatre salariés ont fait l’objet d’une procédure de licenciement pour faute lourde sans indemnité.

La Direction s’engage, dans le cadre du présent accord, à permettre à ces quatre salariés d’opter pour des mesures de reclassement externe prévues par le Plan de Sauvegarde de l’Emploi dans les mêmes conditions que pour les autres salariés grévistes visés par le présent accord. Ces procédures s’effectueront dans le cadre d’un licenciement pour motif économique.

Les quatre salariés concernés se verront proposer un entretien par un HRBP dans les 5 jours suivant la signature du présent accord, afin de leur permettre de définir leur projet. Aux fins d’adhérer à une des mesures, il sera procédé à la réintégration administrative des quatre personnes concernées.

Leur adhésion à l’une des mesures devra impérativement intervenir au plus tard le 31 mai 2013, faute de quoi le présent engagement serait caduc.

Les salariés concernés pourront également postuler pour la mesure de transition professionnelle. Dans l’hypothèse où le salarié ne satisferait pas aux conditions requises pour la mesure de transition professionnelle, le salarié pourra opter pour une mesure de reclassement externe.

Les modalités d’application de ces engagements seront déterminées par un protocole d’accord transactionnel, entre la Société et chacun des salariés concernés, que la Direction s’engage à proposer à la signature des intéressés au plus tard le 31 mai 2013.

En cas de refus des salariés de régulariser les protocoles, les engagements pris à l’égard du ou des salarié(s) auteur(s) d’un tel refus seraient caducs, sans que la validité du présent protocole ou son applicabilité soient susceptibles d’être remises en cause.

Article 2 – Renonciation aux plaintes pénales

La Direction, pour l’ensemble des salariés concernés, s’engage à retirer les plaintes pénales déposées par elle ou par ses commettants à leur égard entre le 1^{er} janvier 2009 et le 17 mai 2013.

L’engagement pris au paragraphe précédent inclut la plainte déposée en 2009 à l’encontre de cinq salariés du site d’Aulnay-sous-Bois.

La Direction s’engage, en outre, à tenir le Parquet informé de l’issue du conflit social ayant eu lieu au sein de l’établissement d’Aulnay-Sous-Bois et à lui faire part, dans ce cadre, qu’elle estime quant à elle ne plus y avoir lieu à poursuite pénales à l’encontre des intéressés. Copie de ce courrier sera adressé aux organisations signataires.

La Direction s’engage à ne pas introduire de nouvelle procédure, disciplinaire ou au pénal, pour des faits relatifs à la grève antérieurs au 17 mai 2013.

L.E
BW

H2

CR

Article 3 – Suivi des reclassements externes et internes

- La Direction s'engage à exécuter de bonne foi et loyalement le Plan de Sauvegarde de l'Emploi à l'égard des salariés du site d'Aulnay-Sous-Bois ayant participé au conflit social.

Une annexe, transmise le 17 mai 2013 (210 noms maximum) au plus tard, précise les prévisions individuelles de reclassements internes et externes (partant des souhaits exprimés et des possibilités d'affectation) et ventilées selon les différentes mesures du plan.

La Direction s'engage à annexer au présent protocole à la date du 17 mai 2013 :

- la liste des postes externes ouverts,
- la liste des postes ouverts dans le cadre de la transition professionnelle,
- la liste des postes ouverts en interne.

La mise à jour de cette liste sera publiée a minima mensuellement et transmise aux signataires.

- Concernant les reclassements internes, la Direction s'engage en particulier, compte tenu du très faible nombre de postes disponibles sur ces deux sites, à réaliser 7 reclassements internes vers le site de Saint-Ouen et 5 reclassements internes vers le site de La Garenne.

La Direction s'engage, par ailleurs, à réaliser les mutations sur les autres sites (Poissy mais aussi autres sites hors Région Parisienne), en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits exprimés, des compétences et de la qualification, sous réserve d'adhésion au plus tard le 31 décembre 2013. Ces reclassements internes seront réalisés conformément au dispositif du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

A l'occasion de la mutation, chaque dossier, comme pour tout salarié, sera examiné au regard de la bonne application des accords sur l'évolution professionnelle des ouvriers.

- Concernant les départs externes des autres salariés, l'adhésion à une des mesures du PSE devra intervenir au plus tard le 31 mai 2013 et fera l'objet, pour chacun des salariés concernés, d'un protocole transactionnel. Outre les indemnités prévues au titre de la mesure du PSE choisie, une somme forfaitaire valorisant notamment la renonciation à la période de volontariat sera versée en contrepartie d'une totale renonciation à contester les conditions et modalités de départ.

Les salariés concernés pourront également postuler pour la mesure de transition professionnelle. Le salarié s'engage à se présenter à la première session de recrutement ouverte pour chacune des entreprises. Si le processus de reclassement aboutit, il adhère à la mesure dans les mêmes conditions que tout salarié. Dans l'hypothèse où le salarié ne satisferait pas aux conditions requises pour la mesure de transition professionnelle, le salarié pourra opter, dans les 3 jours suivants, pour une mesure de reclassement interne ou externe. Dans ce dernier cas, il bénéficie de la somme forfaitaire définie ci-dessus.

L.E
BW





Les salariés percevront par ailleurs la rémunération pour la période courant de la date de reprise du travail jusqu'au 31 mai 2013 ou, pour les salariés ayant opté pour la mesure de transition professionnelle pour la période courant de la reprise du travail à la date de rupture.

- Les salariés détenteurs d'un mandat électif ou désignatif peuvent accéder à une mesure de départ externe ou de reclassement interne. En cas de souhait pour le reclassement interne, ils pourront adhérer jusqu'au 31 décembre 2013 et continuer d'exercer leur activité professionnelle et leur mandat sur le site d'Aulnay-Sous-Bois au-delà de la date du 31 décembre 2013, en cohérence avec le calendrier de fin d'activité du site. Durant cette période transitoire ils bénéficieront de la protection légale afférente à l'exercice de leur mandat.

Dès l'arrivée sur le site d'accueil, ils bénéficieront toujours, bien que ne disposant plus de mandat, de la protection légale, qui prendra fin à la date d'échéance des mandats (janvier 2015). En outre, la Direction s'engage à consulter l'Inspection du Travail et ce jusqu'aux élections sur le site d'accueil, en préalable à une éventuelle procédure de licenciement au titre d'une protection extra-légale.

- L'ensemble des salariés ayant participé à la grève percevront une indemnité de congés payée complète et un demi treizième mois reconstitué (période de grève neutralisée).
- PCA assurera la validation au regard de la CNAV du 1^{er} trimestre 2013.
- Les attestations employeur seront réalisées conformément aux textes en vigueur :

Les jours non travaillés dans le cadre d'un mouvement de grève ne font pas l'objet du versement d'une rémunération. Néanmoins, les règles de calcul du salaire journalier de référence sur lequel est basé le montant de l'Allocation de Remplacement pour l'Emploi neutralise l'impact des jours non payés dans le cadre d'un mouvement social.

En effet, le salaire journalier de référence correspond au quotient du salaire de référence des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, par le nombre de jours d'appartenance à l'entreprise au titre desquels ces salaires ont été perçus, dans la limite de 365 jours. Pour déterminer le nombre de jours d'appartenance, sont déduits des 365 jours les éventuels jours de non-appartenance ou jours d'absence, ou de manière plus générale, les jours n'ayant pas donné lieu à rémunération normale

- Un point mensuel sera fait par une commission de suivi composée de la Direction du site d'Aulnay-Sous-Bois et des organisations syndicales signataires du présent protocole d'accord. Cette commission veillera à la bonne application du protocole, y compris pour les salariés mandatés : mesures de reclassement interne et externe, positionnement des salariés à l'issue de leur reclassement interne, éventuelles actions disciplinaires, et ce jusqu'à fin 2013. Un point sera fait avec la Direction des Ressources Humaines de la Direction Industrielle, si nécessaire, jusqu'à fin 2013 et au-delà de cette date.

Les jours de grève ne sont pas rémunérés chez PSA. Trois jours de négociation, décomptés rétroactivement par rapport à la date de signature du présent protocole seront rémunérés.

Les salariés grévistes seront considérés comme les autres salariés pour les demandes d'indemnisation au titre des annulations de séances des mois d'avril et mai 2013.

Les jours fériés du mois de mai seront payés.

L E
Bw

Article 4 – Renonciation aux instances et actions tendant à la contestation de la validité ou de la régularité des procédures d’information-consultation des Instances Représentatives du Personnel ainsi qu’à la validité du plan de sauvegarde de l’emploi

Le présent protocole sera effectif après retrait de l’instance par la Fédération CGT Métallurgie, suite aux ordonnances du Tribunal de Grande Instance de Paris du 26 avril 2013, retrait acté par un courrier de la Fédération CGT Métallurgie.

Aussi, et moyennant les concessions faites par la Direction dans le cadre du présent accord, les organisations syndicales signataires renoncent expressément à exercer les voies de recours contre les ordonnances du Tribunal de Grande Instance de Paris du 26 avril 2013 et plus généralement renoncent à toute instance et action tendant à la contestation de la validité ou de la régularité des procédures d’information-consultation des Instances Représentatives du Personnel ou de la validité du Plan de Sauvegarde de l’Emploi. Elles se désisteront, le cas échéant, des actions qui seraient pendantes.

Article 5 – Processus de fin d’activité du site d’Aulnay-Sous-Bois

Les organisations syndicales signataires s’engagent à permettre la reprise d’activité du site de l’établissement d’Aulnay-Sous-Bois, dans le respect du règlement intérieur, dès signature du présent protocole.

Les organisations syndicales signataires seront tenues informées, au même titre que l’ensemble des organisations syndicales, du processus de baisse d’activité du site.

Article 6 – Communication

Les parties signataires s’engagent à échanger et à recueillir l’avis de l’autre partie, sur le contenu de leur communication respective sur la cessation du conflit social au sein de l’établissement d’Aulnay-Sous-Bois ou sur le présent protocole d’accord.

L. E
B. W



Article 7 – Transmission aux services de l'Etat

Un exemplaire du présent protocole sera transmis pour information aux services de l'Etat. Ceux-ci assureront le suivi de la bonne application du présent protocole dans le cadre de leur mission.

Le présent protocole est conclu pour une durée indéterminée.

Pour PCA :

Monsieur Bernard WEILL



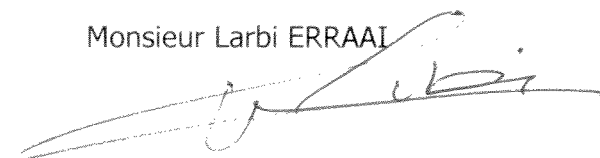
Madame Cécile RABAULT



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT

Monsieur Larbi ERRAAI



CGT

*et l'ensemble
des grévistes*

Monsieur Philippe JULIEN



Paris, le 17 mai 2013

Annexe

Sommes versées aux salariés optant pour un reclassement externe dans les conditions précisées par le présent protocole :

- 1/ ICL + majorations liées à la mesure du PSE choisie (régime fiscal et social des mesures du PSE)
- 2/ Une indemnité forfaitaire de 19.700 euros nets, correspondant notamment à l'adhésion anticipée à une des mesures et une mesure d'accompagnement formation
- 3/ Le demi mois 13^{ème} mois, habituellement versé au mois de juin, sera calculé et versé comme si le salarié avait travaillé pendant la période de grève.

L.E

BW

