

**ACCORD D'ENTREPRISE CHUBB FRANCE
RELATIF AUX MESURES D'URGENCE
EN MATIERE DE CONGES PAYES**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société CHUBB France

Au capital de 32.302.720 euros,
N° SIREN 702 000 522 inscrite au RCS de Pontoise
Dont le siège social est situé 10 Avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – Pôle Magellan
1 – 95862 CERGY-PONTOISE Cedex
Ci-après dénommée la Société,
Représentée par Monsieur Fabio DI MARIO
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines ;

D'une part,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CFE-CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Ci-après dénommés les « Organisations Syndicales représentatives » ;

D'autre part,

IL A ÉTÉ NÉGOCIÉ ET CONCLU LE PRÉSENT ACCORD

PREAMBULE :

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 et afin d'organiser au mieux l'activité de l'entreprise en cette situation exceptionnelle de crise sanitaire, les partenaires sociaux ont engagé des négociations sur la base 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.

Les parties ont préféré aboutir à un accord d'entreprise comportant des concessions réciproques, plutôt que de se voir imposer l'application de l'accord de branche de la métallurgie du 3 avril 2020 prévoyant l'imposition par l'employeur de 6 jours ouvrables de congés payés, qu'ils soient acquis sur la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 ou sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020.

De ce fait, après discussion entre les parties, il est apparu nécessaire, dans l'intérêt de l'entreprise et afin de pouvoir faire face aux conséquences principalement sociales de cette crise et le moment venu à la reprise d'activité, d'user de la faculté offerte par les mesures d'urgences précitées d'imposer aux salariés ou de modifier, sous certaines conditions, les dates de prise des jours de congé payés permettant ainsi à l'Entreprise de préserver son équilibre économique en maintenant l'activité et l'emploi au sein de la société Chubb France.

DES LORS, IL A CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles la société peut imposer les dates de prise d'une partie des congés payés (et congés d'ancienneté) des salariés de la société, dans la limite de 5 jours ouvrés maximum.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD .

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble du personnel salarié de la société quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat en alternance), cadres et non cadres, susceptible d'acquérir des congés payés.

ARTICLE 3 – MODALITES DE FIXATION UNILATERALE PAR L'EMPLOYEUR DE JOURS DE CONGES PAYES ACQUIS NON POSES

Article 3.1- Fixation unilatérale par l'employeur de 5 jours ouvrés de congés payés

Par dérogation aux règles applicables, l'employeur pourra unilatéralement fixer les dates des congés payés au cours de la période du 20 avril 2020 au 7 mai 2020 (la date actuellement prévue pour la fin du confinement étant le 11 mai 2020).

Cette décision ne pourra concerner que **5 jours ouvrés maximum** de congés payés (et jours d'ancienneté) acquis, lesquels pourront être fixés unilatéralement par l'employeur entre le 20 avril 2020 et le 7 mai 2020.

Il s'agira de congés payés acquis par le salarié (dont les congés d'ancienneté) **pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (CP2 et CA2).**

L'employeur pourra également imposer la prise des 5 jours ouvrés précités **aux salariés qui sont en arrêt de travail pour garde d'enfants** pendant la période du 20 avril au 7 mai 2020.

En effet, ces arrêts particuliers ne sont pas justifiés par l'état de santé des salariés, et ont uniquement pour but de permettre aux collaborateurs de garder leurs enfants pendant la période de confinement. Il est donc possible d'imposer à ces salariés la prise de 5 jours ouvrés de congés payés acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (dont les congés d'ancienneté). La prise de ces jours leur permettra également de garder leurs enfants.

Les collaborateurs en arrêt maladie garde d'enfant concernés devront faire un courrier indiquant la fin anticipée de leur arrêt de travail pour garde d'enfant qui sera transmis à la paye.

Modalités de fixation des jours de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019

La fixation des jours précités sera gérée par chaque manager pour son équipe. Le manager devra imposer la prise continue de 5 jours ouvrés entre le 20 avril et le 7 mai 2020.

Seuls les collaborateurs disposant à la date de signature du présent accord d'au moins 5 jours ouvrés de congés payés (dont les congés d'ancienneté) acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 pourront être concernés par l'imposition de jours de congés payés telle que prévue dans le présent article.

Les salariés qui ne disposent pas à la date de signature du présent accord d'au moins 5 jours de congés payés et d'ancienneté acquis pendant la période définie ci-dessus ne sont pas concernés.



Les parties rappellent que ces mesures exceptionnelles sont prises notamment afin de préserver la continuité de l'activité de l'entreprise, le pouvoir d'achat des salariés et limiter l'impact d'une perte de rémunération du fait de la baisse d'activité en raison de la pandémie en cours.

Il est rappelé que les congés payés et d'ancienneté acquis du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 restant doivent être posés avant le 31 mai 2020. Ils ne seront ni reportés ni monétisés.

Par exception, les salariés de retour de maladie, absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, de congé maternité, après la fin de la période de prise des congés payés au 31 mai 2020, verront leurs congés payés reportés.

Article 3.2- Délai de prévenance

L'employeur devra respecter un délai de prévenance de 1 jour franc.

Article 3.3- Attribution d'un jour d'abondement par l'entreprise

Article 3.3.1- Jour d'abondement

Consciente de l'effort demandé aux salariés, l'entreprise prévoit :

- ✓ Un jour d'abondement dès que 5 jours continus de congés payés dont congé d'ancienneté (CP2, CA2) auront été imposés et pris.

Article 3.3.2 Salariés concernés par cette disposition

Sont concernés par l'attribution d'un jour d'abondement :

- Les salariés qui se seront vus imposer la prise de 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté), conformément aux dispositions précitées de l'article 3.1,
- Les salariés qui avaient posé entre le 30 mars et le 17 avril 2020, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont les congés d'ancienneté) acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019,
- Les salariés qui avaient posé avant la date de signature du présent accord, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 20 avril et le 7 mai 2020,
- Les salariés qui poseront après la date de signature du présent accord, à leur initiative et après accord de leur manager, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 20 avril et le 7 mai 2020, ,
- Les salariés qui ont posé avant la date de signature du présent accord, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 11 mai et le 31 mai 2020 ; qui modifieront leurs dates de congés, en accord avec leur manager, pour poser 5 jours continus entre la 20 avril et le 7 mai 2020.

Article 3.3.3- Prise du jour d'abondement

Le jour d'abondement devra être pris par le salarié entre le 3 août et le 31 décembre 2020, passée cette date, ce jour sera perdu.

ARTICLE 4 – POSSIBILITE DE PRENDRE 5 JOURS OUVRES DE CONGES PAYES ACQUIS ENTRE LE 1^{er} JUIN 2019 ET LE 31 MAI 2020 SUR LA BASE DU VOLONTARIAT

Article 4.1- Prise de 5 jours ouvrés de congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 sur la base du volontariat.

Les salariés peuvent prendre 5 jours ouvrés continus de congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 (CP1), sur la base du volontariat, afin notamment de limiter l'impact salarial du chômage partiel.

Ces congés payés devront être posés entre le 20 avril et le 7 mai 2020, ou jusqu'à la fin du confinement si la date est décalée par les autorités publiques, et en tout état de cause au plus tard le 30 juin 2020.

Ces congés payés devront être pris en accord avec l'employeur.

Pour bénéficier du jour d'abondement prévu à l'article 4.2 du présent accord, les salariés qui poseraient sur la base du volontariat 5 jours ouvrés continus de CP1 devront avoir épuisés les congés payés (et congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019.

Article 4.2- Jour d'abondement

Un jour d'abondement sera accordé par l'employeur dès lors que 5 jours continus de congés payés seront pris dans les conditions prévues par l'article 4.1 précité.

Le jour d'abondement prévu au présent article ne peut se cumuler avec le jour d'abondement prévu à l'article 3.3.1.

Article 4.3- . Prise du jour d'abondement

Le jour d'abondement devra être pris par le salarié entre le 3 août et le 31 décembre 2020, passée cette date, ce jour sera perdu.

ARTICLE 5 – DISPOSITION FINALES :

Article 5.1- Durée de l'accord et entrée en vigueur :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à sa date de signature.

Il cessera automatiquement de produire ses effets à la date du 31 décembre 2020.

Les dispositions du présent Accord se substituent intégralement à compter de sa date d'entrée en vigueur aux dispositions traitant du même objet en vigueur au sein de la société, que ces dernières soient issues de dispositions du code du travail, de conventions ou d'accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à sa prise d'effet, de décisions unilatérales de l'employeur ou plus généralement de toute autre pratique ou usage en vigueur au sein de la société.

Article 5.2- Révision de l'accord :

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, et notamment par l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Article 5.3- Dépôt légal et publicité de l'accord :

A l'issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Le présent accord sera donc déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Pontoise.

Par ailleurs, deux exemplaires seront déposés sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr> :

- Une version intégrale signée des parties, au format PDF.
- Une version anonymisée, au format docx.

En application des dispositions de l'article R 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera diffusé sur l'intranet.

Fait à Cergy-Pontoise, le 17 avril 2020
En 8 exemplaires

Pour la Direction de la Société Chubb France
Fabio DI MARIO, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives


Le **syndicat CFDT** représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,



Le **syndicat CFE CGC** représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le **syndicat CGT** représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le **syndicat FO** représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,



Masset

Le **syndicat UNSA** représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

**ACCORD D'ENTREPRISE CHUBB FRANCE
RELATIF AUX MESURES D'URGENCE
EN MATIERE DE CONGES PAYES**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société CHUBB France

Au capital de 32.302.720 euros,
N° SIREN 702 000 522 inscrite au RCS de Pontoise
Dont le siège social est situé 10 Avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – Pôle Magellan
1 – 95862 CERGY-PONTOISE Cedex
Ci-après dénommée la Société,
Représentée par Monsieur Fabio DI MARIO
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines ;

D'une part,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CFE-CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Ci-après dénommés les « Organisations Syndicales représentatives » ;

D'autre part,

IL A ÉTÉ NÉGOCIÉ ET CONCLU LE PRÉSENT ACCORD

PREAMBULE :

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 et afin d'organiser au mieux l'activité de l'entreprise en cette situation exceptionnelle de crise sanitaire, les partenaires sociaux ont engagé des négociations sur la base 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.

Les parties ont préféré aboutir à un accord d'entreprise comportant des concessions réciproques, plutôt que de se voir imposer l'application de l'accord de branche de la métallurgie du 3 avril 2020 prévoyant l'imposition par l'employeur de 6 jours ouvrables de congés payés, qu'ils soient acquis sur la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 ou sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020.

De ce fait, après discussion entre les parties, il est apparu nécessaire, dans l'intérêt de l'entreprise et afin de pouvoir faire face aux conséquences principalement sociales de cette crise et le moment venu à la reprise d'activité, d'user de la faculté offerte par les mesures d'urgences précitées d'imposer aux salariés ou de modifier, sous certaines conditions, les dates de prise des jours de congé payés permettant ainsi à l'Entreprise de préserver son équilibre économique en maintenant l'activité et l'emploi au sein de la société Chubb France.

DES LORS, IL A CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles la société peut imposer les dates de prise d'une partie des congés payés (et congés d'ancienneté) des salariés de la société, dans la limite de 5 jours ouvrés maximum.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble du personnel salarié de la société quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat en alternance), cadres et non cadres, susceptible d'acquérir des congés payés.

ARTICLE 3 – MODALITES DE FIXATION UNILATERALE PAR L'EMPLOYEUR DE JOURS DE CONGES PAYES ACQUIS NON POSES

Article 3.1- Fixation unilatérale par l'employeur de 5 jours ouvrés de congés payés

Par dérogation aux règles applicables, l'employeur pourra unilatéralement fixer les dates des congés payés au cours de la période du 20 avril 2020 au 7 mai 2020 (la date actuellement prévue pour la fin du confinement étant le 11 mai 2020).

Cette décision ne pourra concerner que **5 jours ouvrés maximum** de congés payés (et jours d'ancienneté) acquis, lesquels pourront être fixés unilatéralement par l'employeur entre le 20 avril 2020 et le 7 mai 2020.

Il s'agira de congés payés acquis par le salarié (dont les congés d'ancienneté) **pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019** (CP2 et CA2).

L'employeur pourra également imposer la prise des 5 jours ouvrés précités **aux salariés qui sont en arrêt de travail pour garde d'enfants** pendant la période du 20 avril au 7 mai 2020.

En effet, ces arrêts particuliers ne sont pas justifiés par l'état de santé des salariés, et ont uniquement pour but de permettre aux collaborateurs de garder leurs enfants pendant la période de confinement. Il est donc possible d'imposer à ces salariés la prise de 5 jours ouvrés de congés payés acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (dont les congés d'ancienneté). La prise de ces jours leur permettra également de garder leurs enfants.

Les collaborateurs en arrêt maladie garde d'enfant concernés devront faire un courrier indiquant la fin anticipée de leur arrêt de travail pour garde d'enfant qui sera transmis à la paye.

Modalités de fixation des jours de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019

La fixation des jours précités sera gérée par chaque manager pour son équipe. Le manager devra imposer la prise continue de 5 jours ouvrés entre le 20 avril et le 7 mai 2020.

Seuls les collaborateurs disposant à la date de signature du présent accord d'au moins 5 jours ouvrés de congés payés (dont les congés d'ancienneté) acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 pourront être concernés par l'imposition de jours de congés payés telle que prévue dans le présent article.

Les salariés qui ne disposent pas à la date de signature du présent accord d'au moins 5 jours de congés payés et d'ancienneté acquis pendant la période définie ci-dessus ne sont pas concernés.

Les parties rappellent que ces mesures exceptionnelles sont prises notamment afin de préserver la continuité de l'activité de l'entreprise, le pouvoir d'achat des salariés et limiter l'impact d'une perte de rémunération du fait de la baisse d'activité en raison de la pandémie en cours.

Il est rappelé que les congés payés et d'ancienneté acquis du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 restent doivent être posés avant le 31 mai 2020. Ils ne seront ni reportés ni monétisés.

Par exception, les salariés de retour de maladie, absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, de congé maternité, après la fin de la période de prise des congés payés au 31 mai 2020, verront leurs congés payés reportés.

Article 3.2- Délai de prévenance

L'employeur devra respecter un délai de prévenance de 1 jour franc.

Article 3.3- Attribution d'un jour d'abondement par l'entreprise

Article 3.3.1- Jour d'abondement

Consciente de l'effort demandé aux salariés, l'entreprise prévoit :

- ✓ Un jour d'abondement dès que 5 jours continus de congés payés dont congé d'ancienneté (CP2, CA2) auront été imposés et pris.

Article 3.3.2 Salariés concernés par cette disposition

Sont concernés par l'attribution d'un jour d'abondement :

- Les salariés qui se seront vus imposer la prise de 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté), conformément aux dispositions précitées de l'article 3.1,
- Les salariés qui avaient posé entre le 30 mars et le 17 avril 2020, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont les congés d'ancienneté) acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019,
- Les salariés qui avaient posé avant la date de signature du présent accord, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 20 avril et le 7 mai 2020,
- Les salariés qui poseront après la date de signature du présent accord, à leur initiative et après accord de leur manager, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 20 avril et le 7 mai 2020, ,
- Les salariés qui ont posé avant la date de signature du présent accord, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 11 mai et le 31 mai 2020 ; qui modifieront leurs dates de congés, en accord avec leur manager, pour poser 5 jours continus entre le 20 avril et le 7 mai 2020.

Article 3.3.3- Prise du jour d'abondement

Le jour d'abondement devra être pris par le salarié entre le 3 août et le 31 décembre 2020, passée cette date, ce jour sera perdu.

ARTICLE 4 – POSSIBILITE DE PRENDRE 5 JOURS OUVRES DE CONGES PAYES ACQUIS ENTRE LE 1^{er} JUIN 2019 ET LE 31 MAI 2020 SUR LA BASE DU VOLONTARIAT

Article 4.1- Prise de 5 jours ouvrés de congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 sur la base du volontariat.

Les salariés peuvent prendre 5 jours ouvrés continus de congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 (CP1), sur la base du volontariat, afin notamment de limiter l'impact salarial du chômage partiel.

Ces congés payés devront être posés entre le 20 avril et le 7 mai 2020, ou jusqu'à la fin du confinement si la date est décalée par les autorités publiques, et en tout état de cause au plus tard le 30 juin 2020.

Ces congés payés devront être pris en accord avec l'employeur.

Pour bénéficier du jour d'abondement prévu à l'article 4.2 du présent accord, les salariés qui poseraient sur la base du volontariat 5 jours ouvrés continus de CP1 devront avoir épuisés les congés payés (et congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019.

Article 4.2- Jour d'abondement

Un jour d'abondement sera accordé par l'employeur dès lors que 5 jours continus de congés payés seront pris dans les conditions prévues par l'article 4.1 précité.

Le jour d'abondement prévu au présent article ne peut se cumuler avec le jour d'abondement prévu à l'article 3.3.1.

Article 4.3- . Prise du jour d'abondement

Le jour d'abondement devra être pris par le salarié entre le 3 août et le 31 décembre 2020, passée cette date, ce jour sera perdu.

ARTICLE 5 – DISPOSITION FINALES :

Article 5.1- Durée de l'accord et entrée en vigueur :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à sa date de signature.

Il cessera automatiquement de produire ses effets à la date du 31 décembre 2020.

Les dispositions du présent Accord se substituent intégralement à compter de sa date d'entrée en vigueur aux dispositions traitant du même objet en vigueur au sein de la société, que ces dernières soient issues de dispositions du code du travail, de conventions ou d'accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à sa prise d'effet, de décisions unilatérales de l'employeur ou plus généralement de toute autre pratique ou usage en vigueur au sein de la société.

Article 5.2- Révision de l'accord :

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, et notamment par l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Article 5.3- Dépôt légal et publicité de l'accord :

A l'issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Le présent accord sera donc déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Pontoise.

Par ailleurs, deux exemplaires seront déposés sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr> :

- Une version intégrale signée des parties, au format PDF.
- Une version anonymisée, au format docx.

En application des dispositions de l'article R 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera diffusé sur l'intranet.

Fait à Cergy-Pontoise, le 17 avril 2020
En 8 exemplaires

Pour la Direction de la Société Chubb France
Fabio DI MARIO, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives

Le **syndicat CFDT** représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le **syndicat CFE CGC** représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le **syndicat CGT** représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le **syndicat FO** représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le **syndicat UNSA** représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,



**ACCORD D'ENTREPRISE CHUBB FRANCE
RELATIF AUX MESURES D'URGENCE
EN MATIERE DE CONGES PAYES**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société CHUBB France

Au capital de 32.302.720 euros,
N° SIREN 702 000 522 inscrite au RCS de Pontoise
Dont le siège social est situé 10 Avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – Pôle Magellan
1 – 95862 CERGY-PONTOISE Cedex
Ci-après dénommée la Société,
Représentée par Monsieur Fabio DI MARIO
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines ;

D'une part,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CFE-CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Ci-après dénommés les « Organisations Syndicales représentatives » ;

D'autre part,

IL A ÉTÉ NÉGOCIÉ ET CONCLU LE PRÉSENT ACCORD

PREAMBULE :

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 et afin d'organiser au mieux l'activité de l'entreprise en cette situation exceptionnelle de crise sanitaire, les partenaires sociaux ont engagé des négociations sur la base 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.

Les parties ont préféré aboutir à un accord d'entreprise comportant des concessions réciproques, plutôt que de se voir imposer l'application de l'accord de branche de la métallurgie du 3 avril 2020 prévoyant l'imposition par l'employeur de 6 jours ouvrables de congés payés, qu'ils soient acquis sur la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 ou sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020.

De ce fait, après discussion entre les parties, il est apparu nécessaire, dans l'intérêt de l'entreprise et afin de pouvoir faire face aux conséquences principalement sociales de cette crise et le moment venu à la reprise d'activité, d'user de la faculté offerte par les mesures d'urgences précitées d'imposer aux salariés ou de modifier, sous certaines conditions, les dates de prise des jours de congé payés permettant ainsi à l'Entreprise de préserver son équilibre économique en maintenant l'activité et l'emploi au sein de la société Chubb France.

DES LORS, IL A CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles la société peut imposer les dates de prise d'une partie des congés payés (et congés d'ancienneté) des salariés de la société, dans la limite de 5 jours ouvrés maximum.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble du personnel salarié de la société quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat en alternance), cadres et non cadres, susceptible d'acquérir des congés payés.

ARTICLE 3 – MODALITES DE FIXATION UNILATERALE PAR L'EMPLOYEUR DE JOURS DE CONGES PAYES ACQUIS NON POSES

Article 3.1- Fixation unilatérale par l'employeur de 5 jours ouvrés de congés payés

Par dérogation aux règles applicables, l'employeur pourra unilatéralement fixer les dates des congés payés au cours de la période du 20 avril 2020 au 7 mai 2020 (la date actuellement prévue pour la fin du confinement étant le 11 mai 2020).

Cette décision ne pourra concerner que 5 jours ouvrés maximum de congés payés (et jours d'ancienneté) acquis, lesquels pourront être fixés unilatéralement par l'employeur entre le 20 avril 2020 et le 7 mai 2020.

Il s'agira de congés payés acquis par le salarié (dont les congés d'ancienneté) pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (CP2 et CA2).

L'employeur pourra également imposer la prise des 5 jours ouvrés précités aux salariés qui sont en arrêt de travail pour garde d'enfants pendant la période du 20 avril au 7 mai 2020.

En effet, ces arrêts particuliers ne sont pas justifiés par l'état de santé des salariés, et ont uniquement pour but de permettre aux collaborateurs de garder leurs enfants pendant la période de confinement. Il est donc possible d'imposer à ces salariés la prise de 5 jours ouvrés de congés payés acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (dont les congés d'ancienneté). La prise de ces jours leur permettra également de garder leurs enfants.

Les collaborateurs en arrêt maladie garde d'enfant concernés devront faire un courrier indiquant la fin anticipée de leur arrêt de travail pour garde d'enfant qui sera transmis à la paye.

Modalités de fixation des jours de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019

La fixation des jours précités sera gérée par chaque manager pour son équipe. Le manager devra imposer la prise continue de 5 jours ouvrés entre le 20 avril et le 7 mai 2020.

Seuls les collaborateurs disposant à la date de signature du présent accord d'au moins 5 jours ouvrés de congés payés (dont les congés d'ancienneté) acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 pourront être concernés par l'imposition de jours de congés payés telle que prévue dans le présent article.

Les salariés qui ne disposent pas à la date de signature du présent accord d'au moins 5 jours de congés payés et d'ancienneté acquis pendant la période définie ci-dessus ne sont pas concernés.

Les parties rappellent que ces mesures exceptionnelles sont prises notamment afin de préserver la continuité de l'activité de l'entreprise, le pouvoir d'achat des salariés et limiter l'impact d'une perte de rémunération du fait de la baisse d'activité en raison de la pandémie en cours.

Il est rappelé que les congés payés et d'ancienneté acquis du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 restant doivent être posés avant le 31 mai 2020. Ils ne seront ni reportés ni monétisés.

Par exception, les salariés de retour de maladie, absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, de congé maternité, après la fin de la période de prise des congés payés au 31 mai 2020, verront leurs congés payés reportés.

Article 3.2- Délai de prévenance

L'employeur devra respecter un délai de prévenance de 1 jour franc.

Article 3.3- Attribution d'un jour d'abondement par l'entreprise

Article 3.3.1- Jour d'abondement

Consciente de l'effort demandé aux salariés, l'entreprise prévoit :

- ✓ Un jour d'abondement dès que 5 jours continus de congés payés dont congé d'ancienneté (CP2, CA2) auront été imposés et pris.

Article 3.3.2 Salariés concernés par cette disposition

Sont concernés par l'attribution d'un jour d'abondement :

- Les salariés qui se seront vus imposer la prise de 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté), conformément aux dispositions précitées de l'article 3.1,
- Les salariés qui avaient posé entre le 30 mars et le 17 avril 2020, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont les congés d'ancienneté) acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019,
- Les salariés qui avaient posé avant la date de signature du présent accord, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 20 avril et le 7 mai 2020,
- Les salariés qui poseront après la date de signature du présent accord, à leur initiative et après accord de leur manager, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 20 avril et le 7 mai 2020, ,
- Les salariés qui ont posé avant la date de signature du présent accord, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 11 mai et le 31 mai 2020 ; qui modifieront leurs dates de congés, en accord avec leur manager, pour poser 5 jours continus entre le 20 avril et le 7 mai 2020.

Article 3.3.3- Prise du jour d'abondement

Le jour d'abondement devra être pris par le salarié entre le 3 août et le 31 décembre 2020, passée cette date, ce jour sera perdu.

ARTICLE 4 – POSSIBILITE DE PRENDRE 5 JOURS OUVRES DE CONGES PAYES ACQUIS ENTRE LE 1^{er} JUIN 2019 ET LE 31 MAI 2020 SUR LA BASE DU VOLONTARIAT

Article 4.1- Prise de 5 jours ouvrés de congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 sur la base du volontariat.

Les salariés peuvent prendre 5 jours ouvrés continus de congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 (CP1), sur la base du volontariat, afin notamment de limiter l'impact salarial du chômage partiel.

Ces congés payés devront être posés entre le 20 avril et le 7 mai 2020, ou jusqu'à la fin du confinement si la date est décalée par les autorités publiques, et en tout état de cause au plus tard le 30 juin 2020.

Ces congés payés devront être pris en accord avec l'employeur.

Pour bénéficier du jour d'abondement prévu à l'article 4.2 du présent accord, les salariés qui poseraient sur la base du volontariat 5 jours ouvrés continus de CP1 devront avoir épuisés les congés payés (et congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019.

Article 4.2- Jour d'abondement

Un jour d'abondement sera accordé par l'employeur dès lors que 5 jours continus de congés payés seront pris dans les conditions prévues par l'article 4.1 précité.

Le jour d'abondement prévu au présent article ne peut se cumuler avec le jour d'abondement prévu à l'article 3.3.1.

Article 4.3- . Prise du jour d'abondement

Le jour d'abondement devra être pris par le salarié entre le 3 août et le 31 décembre 2020, passée cette date, ce jour sera perdu.

ARTICLE 5 – DISPOSITION FINALES :

Article 5.1- Durée de l'accord et entrée en vigueur :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à sa date de signature.

Il cessera automatiquement de produire ses effets à la date du 31 décembre 2020.

Les dispositions du présent Accord se substituent intégralement à compter de sa date d'entrée en vigueur aux dispositions traitant du même objet en vigueur au sein de la société, que ces dernières soient issues de dispositions du code du travail, de conventions ou d'accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à sa prise d'effet, de décisions unilatérales de l'employeur ou plus généralement de toute autre pratique ou usage en vigueur au sein de la société.

Article 5.2- Révision de l'accord :

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, et notamment par l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Article 5.3- Dépôt légal et publicité de l'accord :

A l'issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Le présent accord sera donc déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Pontoise.

Par ailleurs, deux exemplaires seront déposés sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr> :

- Une version intégrale signée des parties, au format PDF.
- Une version anonymisée, au format docx.

En application des dispositions de l'article R 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera diffusé sur l'intranet.

Fait à Cergy-Pontoise, le 17 avril 2020
En 8 exemplaires

Pour la Direction de la Société Chubb France
Fabio DI MARIO, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives

Le syndicat CFDT représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CFE CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,



Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

**ACCORD D'ENTREPRISE CHUBB FRANCE
RELATIF AUX MESURES D'URGENCE
EN MATIERE DE CONGES PAYES**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société CHUBB France

Au capital de 32.302.720 euros,
N° SIREN 702 000 522 inscrite au RCS de Pontoise
Dont le siège social est situé 10 Avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – Pôle Magellan
1 – 95862 CERGY-PONTOISE Cedex
Ci-après dénommée la Société,
Représentée par Monsieur Fabio DI MARIO
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines ;

D'une part,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CFE-CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Ci-après dénommés les « Organisations Syndicales représentatives » ;

D'autre part,

IL A ÉTÉ NÉGOCIÉ ET CONCLU LE PRÉSENT ACCORD

PREAMBULE :

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 et afin d'organiser au mieux l'activité de l'entreprise en cette situation exceptionnelle de crise sanitaire, les partenaires sociaux ont engagé des négociations sur la base 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.

Les parties ont préféré aboutir à un accord d'entreprise comportant des concessions réciproques, plutôt que de se voir imposer l'application de l'accord de branche de la métallurgie du 3 avril 2020 prévoyant l'imposition par l'employeur de 6 jours ouvrables de congés payés, qu'ils soient acquis sur la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 ou sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020.

De ce fait, après discussion entre les parties, il est apparu nécessaire, dans l'intérêt de l'entreprise et afin de pouvoir faire face aux conséquences principalement sociales de cette crise et le moment venu à la reprise d'activité, d'user de la faculté offerte par les mesures d'urgences précitées d'imposer aux salariés ou de modifier, sous certaines conditions, les dates de prise des jours de congé payés permettant ainsi à l'Entreprise de préserver son équilibre économique en maintenant l'activité et l'emploi au sein de la société Chubb France.

DES LORS, IL A CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles la société peut imposer les dates de prise d'une partie des congés payés (et congés d'ancienneté) des salariés de la société, dans la limite de 5 jours ouvrés maximum.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble du personnel salarié de la société quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat en alternance), cadres et non cadres, susceptible d'acquérir des congés payés.

ARTICLE 3 – MODALITES DE FIXATION UNILATERALE PAR L'EMPLOYEUR DE JOURS DE CONGES PAYES ACQUIS NON POSES

Article 3.1- Fixation unilatérale par l'employeur de 5 jours ouvrés de congés payés

Par dérogation aux règles applicables, l'employeur pourra unilatéralement fixer les dates des congés payés au cours de la période du 20 avril 2020 au 7 mai 2020 (la date actuellement prévue pour la fin du confinement étant le 11 mai 2020).

Cette décision ne pourra concerner que **5 jours ouvrés maximum** de congés payés (et jours d'ancienneté) acquis, lesquels pourront être fixés unilatéralement par l'employeur entre le 20 avril 2020 et le 7 mai 2020.

Il s'agira de congés payés acquis par le salarié (dont les congés d'ancienneté) **pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (CP2 et CA2).**

L'employeur pourra également imposer la prise des 5 jours ouvrés précités **aux salariés qui sont en arrêt de travail pour garde d'enfants** pendant la période du 20 avril au 7 mai 2020.

En effet, ces arrêts particuliers ne sont pas justifiés par l'état de santé des salariés, et ont uniquement pour but de permettre aux collaborateurs de garder leurs enfants pendant la période de confinement. Il est donc possible d'imposer à ces salariés la prise de 5 jours ouvrés de congés payés acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (dont les congés d'ancienneté). La prise de ces jours leur permettra également de garder leurs enfants.

Les collaborateurs en arrêt maladie garde d'enfant concernés devront faire un courrier indiquant la fin anticipée de leur arrêt de travail pour garde d'enfant qui sera transmis à la paye.

Modalités de fixation des jours de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019

La fixation des jours précités sera gérée par chaque manager pour son équipe. Le manager devra imposer la prise continue de 5 jours ouvrés entre le 20 avril et le 7 mai 2020.

Seuls les collaborateurs disposant à la date de signature du présent accord d'au moins 5 jours ouvrés de congés payés (dont les congés d'ancienneté) acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 pourront être concernés par l'imposition de jours de congés payés telle que prévue dans le présent article.

Les salariés qui ne disposent pas à la date de signature du présent accord d'au moins 5 jours de congés payés et d'ancienneté acquis pendant la période définie ci-dessus ne sont pas concernés.

Les parties rappellent que ces mesures exceptionnelles sont prises notamment afin de préserver la continuité de l'activité de l'entreprise, le pouvoir d'achat des salariés et limiter l'impact d'une perte de rémunération du fait de la baisse d'activité en raison de la pandémie en cours.

Il est rappelé que les congés payés et d'ancienneté acquis du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 restent doivent être posés avant le 31 mai 2020. Ils ne seront ni reportés ni monétisés.

Par exception, les salariés de retour de maladie, absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, de congé maternité, après la fin de la période de prise des congés payés au 31 mai 2020, verront leurs congés payés reportés.

Article 3.2- Délai de prévenance

L'employeur devra respecter un délai de prévenance de 1 jour franc.

Article 3.3- Attribution d'un jour d'abondement par l'entreprise

Article 3.3.1- Jour d'abondement

Consciente de l'effort demandé aux salariés, l'entreprise prévoit :

- ✓ Un jour d'abondement dès que 5 jours continus de congés payés dont congé d'ancienneté (CP2, CA2) auront été imposés et pris.

Article 3.3.2 Salariés concernés par cette disposition

Sont concernés par l'attribution d'un jour d'abondement :

- Les salariés qui se seront vus imposer la prise de 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté), conformément aux dispositions précitées de l'article 3.1,
- Les salariés qui avaient posé entre le 30 mars et le 17 avril 2020, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont les congés d'ancienneté) acquis pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019,
- Les salariés qui avaient posé avant la date de signature du présent accord, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 20 avril et le 7 mai 2020,
- Les salariés qui poseront après la date de signature du présent accord, à leur initiative et après accord de leur manager, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 20 avril et le 7 mai 2020, ,
- Les salariés qui ont posé avant la date de signature du présent accord, 5 jours ouvrés continus de congés payés (dont congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019, entre le 11 mai et le 31 mai 2020 ; qui modifieront leurs dates de congés, en accord avec leur manager, pour poser 5 jours continus entre la 20 avril et le 7 mai 2020.

Article 3.3.3- Prise du jour d'abondement

Le jour d'abondement devra être pris par le salarié entre le 3 août et le 31 décembre 2020, passée cette date, ce jour sera perdu.

ARTICLE 4 – POSSIBILITE DE PRENDRE 5 JOURS OUVRES DE CONGES PAYES ACQUIS ENTRE LE 1^{er} JUIN 2019 ET LE 31 MAI 2020 SUR LA BASE DU VOLONTARIAT

Article 4.1- Prise de 5 jours ouvrés de congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 sur la base du volontariat.

Les salariés peuvent prendre 5 jours ouvrés continus de congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 (CP1), sur la base du volontariat, afin notamment de limiter l'impact salarial du chômage partiel.

Ces congés payés devront être posés entre le 20 avril et le 7 mai 2020, ou jusqu'à la fin du confinement si la date est décalée par les autorités publiques, et en tout état de cause au plus tard le 30 juin 2020.

Ces congés payés devront être pris en accord avec l'employeur.

Pour bénéficier du jour d'abondement prévu à l'article 4.2 du présent accord, les salariés qui poseraient sur la base du volontariat 5 jours ouvrés continus de CP1 devront avoir épuisés les congés payés (et congés d'ancienneté) acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019.

Article 4.2- Jour d'abondement

Un jour d'abondement sera accordé par l'employeur dès lors que 5 jours continus de congés payés seront pris dans les conditions prévues par l'article 4.1 précité.

Le jour d'abondement prévu au présent article ne peut se cumuler avec le jour d'abondement prévu à l'article 3.3.1.

Article 4.3- . Prise du jour d'abondement

Le jour d'abondement devra être pris par le salarié entre le 3 août et le 31 décembre 2020, passée cette date, ce jour sera perdu.

ARTICLE 5 – DISPOSITION FINALES :

Article 5.1- Durée de l'accord et entrée en vigueur :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à sa date de signature.

Il cessera automatiquement de produire ses effets à la date du 31 décembre 2020.

Les dispositions du présent Accord se substituent intégralement à compter de sa date d'entrée en vigueur aux dispositions traitant du même objet en vigueur au sein de la société, que ces dernières soient issues de dispositions du code du travail, de conventions ou d'accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à sa prise d'effet, de décisions unilatérales de l'employeur ou plus généralement de toute autre pratique ou usage en vigueur au sein de la société.

Article 5.2- Révision de l'accord :

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, et notamment par l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Article 5.3- Dépôt légal et publicité de l'accord :

A l'issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

VK


Il sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Le présent accord sera donc déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Pontoise.

Par ailleurs, deux exemplaires seront déposés sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr> :

- Une version intégrale signée des parties, au format PDF.
- Une version anonymisée, au format docx.

En application des dispositions de l'article R 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera diffusé sur l'intranet.

Fait à Cergy-Pontoise, le 17 avril 2020
En 8 exemplaires

Pour la Direction de la Société Chubb France
Fabio DI MARIO, Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives

Le syndicat CFDT représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CFE CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,



Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,