

ACCORD VISANT A RESTAURER LA COMPETITIVITE DU SITE DE MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH

Entre

La société MAHLE Behr France Rouffach SAS représentée par Monsieur Fernand GOUTH, Président, et Monsieur David BONNICHON, Directeur Ressources Humaines,

D'une part,

Et les Délégués Syndicaux des organisations syndicales suivantes :

CFDT représentée par Monsieur Dominique COLELLA et Madame Sabine STUDER,

CFE-CGC représentée par Messieurs Laurent ALTHERR et Didier SCHATT,

CFTC représentée par Messieurs Jean-Marc FELLMANN et Christophe SCHMIDLIN,

CGT représentée par Messieurs Marc FORISSIER et Youssef ZEHRI,

UNSA représentée par Messieurs Riad KAIDI et Denis PIECZYNSKI,

D'autre part,

Préambule :

L'échéance de la fin de série de projets importants actuellement produits par l'usine de Rouffach conjuguée à l'absence de nouveau démarrage de projet groupe climatiseur conduisent à une chute importante du chiffre d'affaires et du volume d'heures de travail pour réaliser ces productions.

Le déplacement vers l'Est de capacités de montage de véhicules et la concurrence des pays de l'Est réduisent le marché accessible pour l'usine de Rouffach.

Une série de mesures étudiées permet à l'entreprise d'affirmer qu'un retour à la compétitivité du site de Rouffach sur le marché des climatiseurs est possible moyennant :

- Un programme d'investissement visant à simplifier et automatiser nos processus de fabrication,
- La réorganisation de notre structure de management pour la rendre plus efficace,
- La mise en œuvre d'efforts de la part des salariés en matière de rémunération et d'aménagement de leur temps de travail.

C'est dans ce contexte que l'entreprise a entrepris des discussions avec les partenaires sociaux, parallèlement à un projet de réduction des effectifs, afin de trouver des solutions permettant de répondre à la problématique du coût du travail sur le site de Rouffach.

Ces discussions ont abouti au présent accord, qui a vocation à permettre à l'entreprise de bénéficier de nouvelles productions de climatiseurs et ainsi de réduire l'impact du projet de diminution des effectifs à 105 salariés au lieu de 180.

1. Champ d'application

Le présent accord concerne tous les salariés de la société MAHLE Behr France Rouffach SAS, qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, et qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

2. Contributions des salariés en matière de rémunération et de temps de travail pour les années futures

A. Modération salariale

Les parties rappellent que la maîtrise de la masse salariale est un élément participant à la compétitivité de l'entreprise.

Les parties conviennent donc de limiter les augmentations générales pour les années 2017 à 2020 à :

- 0.3 % pour les salariés bénéficiant d'une part variable (à l'exclusion des chefs de service, chefs de département, directeurs adjoint et directeurs),
- 0.5 % pour les salariés non cadres au coefficient 155 à 215 inclus.
- 0,4 % pour les autres salariés.

Ces augmentations seront applicables au 1^{er} janvier de chaque année sur le salaire de base, y compris le rendement et l'appréciation. Seules s'appliqueront les augmentations prévues par la convention collective ou par accords

d'entreprise déjà en vigueur au moment de la signature du présent accord (primes de transport, panier, équipe, salissure, douche, nuit, ...).

Les négociations annuelles collectives qui seront menées sur cette période tiendront donc compte du fait qu'aucune augmentation générale, autre que celle prévue dans le paragraphe précédent, et qu'aucune nouvelle prime de quel que nature que ce soit ne pourra être demandée par les signataires du présent accord. L'entreprise et les organisations syndicales s'engagent en tout état de cause à étudier la mise en place d'un supplément d'intéressement lors des NAO dans le cas d'un retour à meilleure fortune.

La NAO sera ouverte en janvier de chaque année pour s'achever fin février.

B. Suppression des jours de congés supplémentaires de fractionnement

Les parties conviennent de supprimer les deux jours de congés payés supplémentaires octroyés en raison du fractionnement, en vertu de l'article L 3141-19 du Code du travail.

Cette suppression s'appliquera à l'ensemble des salariés de l'entreprise à compter du 1^{er} mai 2016, date à laquelle les salariés ne pourront plus acquérir de jours de fractionnement.

Les parties au présent accord conviennent expressément que cette disposition cessera à compter du 1^{er} mai 2023.

C. Renonciation aux jours de RTT

Chaque année, tout salarié peut, sur sa demande, renoncer sans contrepartie à un jour de RTT non pris.

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don ne pourront être que des jours de RTT à l'exclusion de tout autre type de jour de repos.

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est d'un par année civile, sous la forme de journées entières.

Cette renonciation pourra être réalisée en fin d'année civile, à l'aide d'un formulaire à retourner au service des Ressources Humaines.

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base d'un strict volontariat.

Les parties au présent accord conviennent expressément que cette disposition cessera à compter du 1^{er} mai 2023.

3. Contributions de l'employeur

A. Démarrage de nouvelles productions

L'entreprise s'engage à ce que les investissements technologiques et techniques nécessaires pour nous permettre d'accueillir la production des projets suivants soient réalisés sur le site de Rouffach :

- Projet E2 xx avec le client GM,
- Projet AGB (vases d'expansion),
- Projet Ferrari climatiseurs.

Le groupe MAHLE s'engage par ailleurs à ce que les projets :

- Daimler MRA2 (Classe S),
- DPE (Successeur T9) pour les sites PSA France,

pour des consultations actuelles ou à venir avec nos clients, soient produits sur le site de Rouffach s'ils devaient être acquis au niveau du groupe, même si la production devait démarrer à l'issue de l'accord, et à la condition que la production sur le site de Rouffach permette de dégager sur chaque projet un ROS de 4 %.

B. Intégration des primes variables dans le salaire de base

Un certain nombre de salariés bénéficient actuellement dans le cadre de leur rémunération globale d'une part variable, dont le montant est aujourd'hui fixé contractuellement avec chacun.

Il est convenu d'intégrer l'intégralité des parts variables dans la rémunération de base des salariés concernés par ce dispositif à compter du 1^{er} janvier 2017.

Cette mesure ne concernera pas les chefs de service, chefs de département, directeurs adjoints et directeurs, qui continueront à bénéficier d'une part variable dans les conditions actuellement en vigueur.

Elle se matérialisera par la mise en place d'avenants individuels au contrat de travail qui seront proposés à chaque salarié concerné par cette mesure.

C. Diminution des effectifs concernés par le PSE actuellement en phase de négociation

Compte tenu des départs enregistrés depuis l'établissement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, l'entreprise accepte de fixer le nombre de départs à 105 salariés au lieu des 110 initialement prévus. Les 5 emplois concernés concerneront la catégorie professionnelle des « opérateurs de production, ravitailleurs production et logistique, auditeurs qualité ».

Afin de limiter les départs contraints dans le cadre du PSE actuellement en négociation, les parties conviennent dès à présent de favoriser le plus possible les départs volontaires. A cette fin, le calendrier des départs dans la catégorie professionnelle des « opérateurs de production, ravitailleurs production et logistique, auditeurs qualité » sera revu de telle façon à ce qu'aucun départ contraint, pour cette catégorie professionnelle des « opérateurs de production, ravitailleurs production et logistique, auditeurs qualité » ne soit mis en place avant le 1^{er} septembre 2017.

D. Versement sous forme de supplément d'intéressement des montants non distribués au titre du budget formation négocié dans le cadre du PSE

Les organisations syndicales ont fait savoir que le PSE en cours de négociation donnera lieu à l'établissement d'un budget formation dont le montant sera encore négocié et mutualisé.

Ces dernières ont expressément fait la demande à ce que les montants qui seront mutualisés et non remboursés fassent l'objet d'un supplément d'intéressement pour les salariés présents dans l'entreprise.

Compte tenu des délais et du fait que la mise en place de cette mesure nécessite que le congé de reclassement ait pris fin, il est convenu qu'une négociation séparée sera mise en place dès la fin du dernier congé de reclassement afin d'établir les règles de versement de ce supplément d'intéressement. Les parties au présent accord conviennent dès à présent que le supplément d'intéressement versé dans ce cadre ne pourra pas excéder 200.000 € bruts.

E. Dispositions spécifiques

L'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique sur les années 2019 et 2020 à condition que le site bénéficie de nouvelles acquisitions en matière de climatisations autres que les projets E2XX, AGB et Ferrari qui permettront d'assurer l'activité nécessaire à cet effet.

4. Clause pénale

En cas d'inexécution de la présente convention par la société MAHLE Behr France Rouffach du fait du non respect des engagements pris à l'article 3.A, cette dernière s'engage à verser des dommages et intérêts à hauteur de 500 € bruts à chaque salarié présent au 31.12.2020.

5. Dispositions finales

A. Durée de l'accord

Sauf disposition contraire figurant dans l'accord, le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'en 2023 courant à compter de son dépôt.

A compter de sa date d'expiration, le présent accord cessera de plein droit de produire ses effets. En conséquence, il ne sera plus appliqué ni applicable à son expiration.

B. Validité de l'accord

La validité de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise.

C. Consultation du Comité d'Entreprise et information des salariés

Le Comité d'Entreprise a été consulté au sujet du présent accord, préalablement à sa signature. Il a également rendu un avis quant à sa mise en œuvre : 4 avis défavorables, 3 avis favorables.

L'accord fera l'objet d'un affichage dans l'entreprise pour permettre aux salariés d'être pleinement informés de ses termes.

D. Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment selon les modalités mentionnées aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision à l'initiative de l'une des parties susvisées devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties et comporter l'indication des dispositions dont il est demandé la révision.

Les parties devront s'efforcer d'entamer les négociations dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception de demande de révision.

L'avenant éventuel de révision devra être déposé selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article ci-après.

E. Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-4 à D. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction de la société Mahle Behr France Rouffach selon les modalités suivantes :

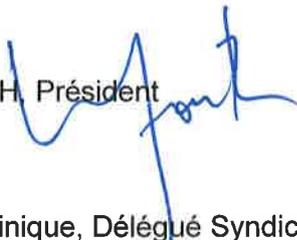
- en un exemplaire au Secrétariat- Greffe du Conseil de Prud'hommes de Colmar;
- en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Le dépôt de l'accord sera accompagné des pièces énoncées à l'article D. 2231-7 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis par la Direction de la société Mahle Behr France Rouffach aux délégués syndicaux dans le respect des dispositions de l'article R. 2262-2 du code du travail.

Fait à Rouffach, le 12/05/2016

Fernand GOUTH, Président



David BONNICHON, DRH



COLELLA Dominique, Délégué Syndical CFDT

STUDER Sabine, Délégué Syndical CFDT

ALTHERR Laurent, Délégué Syndical CFE-CGC

SCHATT Didier, Délégué Syndical CFE-CGC

FELLMANN Jean-Marc, Délégué Syndical CFTC

SCHMIDLIN Christophe, Délégué Syndical CFTC

FORISSIER Marc, Délégué Syndical CGT

ZEHRI Youssef, Délégué Syndical CGT

KAIDI Riad, Délégué Syndical UNSA

PIECZYNSKI Denis, Délégué Syndical UNSA