



This document has been downloaded from [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu) heruntergeladen  
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

# BEHR

**ACCORD D'ENTREPRISE  
RELATIF AU MAINTIEN DE L'EMPLOI**

Entre les soussignés :

- La société BEHR France Rouffach,  
dont le siège social est situé 5 avenue de la Gare, 68 250 Rouffach,  
représentée par Monsieur Henry BAUMERT, Président,

D'une part,

et

- La CFDT, représentée par Madame Françoise KUENEMANN et par  
Monsieur Stéphane BOTTIN,
- La CFE-CGC représentée par Messieurs Laurent ALTHERR et Gilles  
RINNERT,
- La CFTC représentée par Messieurs Jean-Marc FELLMANN et  
Maurice JACQUOT,
- La CGT représentée par Messieurs Marc FORISSIER et Youssef  
ZEHRI,
- L'UNSA représentée par Messieurs Philippe ESPIN et Denis  
PIECZYNSKI,

D'autre part,

RG

Paraphes :

P.E

B

M.F

2-1

BS

J.M.

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

**Préambule :**

Dès le mois de mars 2013, la Direction de l'entreprise est intervenue auprès des Délégués Syndicaux et des élus du Comité d'Entreprise pour :

- présenter les évolutions et les perspectives du marché automobile dans lequel nous évoluons,
- rappeler la place de l'entreprise dans le marché et plus particulièrement les orientations prises par le Groupe Behr,
- faire part des conséquences de ces perspectives sur notre entreprise, plus spécifiquement en matière de développement du chiffre d'affaires et en matière d'emploi.

La Direction a expliqué le rôle du site de Rouffach dans la stratégie du groupe Behr, en relevant que cette stratégie impliquait une amélioration de la productivité et une réduction des coûts pour faire face à la concurrence interne et externe, afin de nous permettre d'acquérir de nouveaux marchés et de faire face aux difficultés conjoncturelles.

L'acquisition de nouveaux marchés est un impératif au regard des baisses importantes de production qui se profilent sur 2014 et 2015, plus spécifiquement sur la partie climatisation, avec des baisses de production de l'ordre de 15% par an.

Ces graves difficultés économiques conjoncturelles ont fait l'objet d'un diagnostic économique détaillé, discuté et analysé avec les partenaires sociaux.

Ces difficultés nécessitent une réflexion d'ensemble, à la fois industrielle, technologique, commerciale et sociale.

Dans cette optique, le Groupe Behr et la société Behr France Rouffach s'engagent :

- à procéder à des investissements à hauteur de 5.3 Millions € en 2013 (4,1 Millions € affectés à des équipements industriels et des nouveaux projets, 0,5 Million € à du remplacement, 0,3 Million € à de la capacité, 0,1 Million € à de la mise en conformité légale et 0,3 Million € à des divers) ; à procéder à des investissements à hauteur de 5,5 Millions € en 2014 (4,2 Millions € affectés à des équipements industriels et des nouveaux projets, 0,5 Million € à du remplacement, 0,3 Million € à de la capacité, 0,1 Million € à de la mise en conformité légale et 0,4 Million € à des divers) et 5 Millions € en 2015 (3,8 Millions € affectés à des équipements industriels et des nouveaux projets, 0,5 Million € à du

Paraphes :

remplacement, 0,3 Million € à de la capacité, 0,1 Million à de la mise en conformité légale et 0,3 Million € à des divers).

L'ensemble de ces investissements s'élève à un total de 15.8 Millions € pour la période 2013 – 2015. Ce montant doit s'apprécier en cumul dans la mesure où il peut y avoir des décalages d'une année sur l'autre.

- et dans ces conditions à sécuriser l'emploi du site en ne procédant, pendant toute la durée du présent accord, à aucune rupture du contrat de travail pour un motif économique des salariés qui auront accepté l'application du présent accord et donc la perte de certains avantages.

L'entreprise s'engage ainsi pendant la période de l'accord à donner du travail au personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée et le souhaitant.

Les parties à la négociation qui a abouti à la conclusion du présent accord ont conscience de construire conjointement un ensemble cohérent qui passe notamment par la réduction de certains coûts sociaux liés à la remise en cause d'avantages ou d'accords d'entreprise antérieurs (Augmentation du temps de travail)..

L'objectif commun est de trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la compétitivité, au travers de la diminution des coûts salariaux, et le maintien dans l'emploi sur le site de Rouffach, condition essentielle à la validité du présent accord.

Le présent accord a pour objectif de consigner les résultats de la négociation intervenue entre la Direction de l'entreprise et les partenaires sociaux de mars à juillet 2013.

C'est dans ce cadre que les présentes mesures ont été arrêtées, étant précisé que le CHSCT et le Comité d'Entreprise ont été consultés sur le présent accord, préalablement à sa signature, les 23 et 25 juillet 2013.

Il est précisé qu'à la date du 31.07.2013 l'effectif CDI est de 1009 personnes.

### **Article 1 – Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de BEHR France Rouffach en contrat à durée indéterminée.

### **Article 2 – Dispositions relatives à l'augmentation du temps de travail**

#### **2.1 Temps de travail effectif et heures supplémentaires**

Les parties au présent accord n'entendent pas apporter de modifications à la définition du temps de travail effectif, telle qu'elle est prévue à l'article 3 de

A RG

A 05

P.E

M.F.

Z.Y

S.M.

l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu le 22 novembre 1999.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, les heures considérées comme heures supplémentaires continueront à être payées mensuellement dans le cas où elles ne font pas l'objet d'une récupération. Elles seront payées aux taux en vigueur, à savoir une majoration de 25 % pour les 8 premières heures effectuées au-delà de l'horaire prévu à l'article 2.2, et une majoration de 50 % à compter de la neuvième heure.

Conformément à l'article 5.2.3 de l'accord du 22 novembre 1999, les heures supplémentaires seront soit payées, soit récupérées. Dans le cas de la récupération, chaque heure supplémentaire donnera droit à 1 heure 15 minutes de repos.

Le contingent d'heures supplémentaires applicable est le contingent prévu par la Convention Collective de la Métallurgie.

Les règles relatives aux maxima quotidiens et hebdomadaires, les temps de pause ainsi que les temps de repos entre deux temps de travail, restent celles définies dans l'accord conclu le 22 novembre 1999.

En cas de dispositions législatives ou conventionnelles modifiant de façon impérative la réglementation des heures supplémentaires après l'entrée en vigueur du présent accord, les parties signataires conviennent de se revoir pour apprécier l'opportunité d'adapter cet accord.

## **2.2 Modalités d'organisation de l'augmentation du temps de travail pour le personnel non cadre**

L'augmentation du temps de travail effectif a pour objectif de porter le nombre de jours de RTT à 10 jours par an en lieu et place des 15 jours actuels par an.

Il est convenu que le personnel travaillant actuellement :

- 34 heures 30 minutes par semaine en moyenne sur l'année (personnel ouvrier en 2 x 8 et en nuit) verra son temps de travail effectif porté en moyenne à 35 heures 20 minutes par semaine,
- 35 heures par semaine en moyenne sur l'année verra son temps de travail effectif porté à 35 heures 50 minutes par semaine.

L'augmentation du temps de travail se matérialisera par l'acquisition de 20 minutes de RTT par jour travaillé en lieu et place des 30 minutes prévus dans l'accord du 22 novembre 1999.

Les modalités d'organisation du temps de travail, telles qu'elles existent dans l'entreprise depuis la conclusion de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu le 22 novembre 1999, restent en vigueur,

Paraphes :

21

M.K.

P.E

B5

J.R.

Page 4 sur 18

2

notamment celles concernant les horaires dynamiques, à savoir, sur les jours ouvrés :

- ⇒ Arrivée entre 7h00mn et 8h30mn – Départ entre 16h00 et 18h00
- ⇒ Plages de présence obligatoire 8h30m – 11h45mn et 14h00 – 16h00
- ⇒ Pause repas 45 mn.

### **2.3 Modalités d'organisation de l'augmentation du temps de travail pour le personnel cadre**

#### **2.3.1 Cadres avec un horaire moyen de 35 heures sur l'année**

Les cadres actuellement occupés selon le régime de l'article 7 de l'accord du 22 novembre 1999 verront leur temps de travail passer d'un horaire moyen de 35 heures sur l'année aujourd'hui à 35 heures 50 minutes en moyenne sur l'année.

Cette augmentation du temps de travail se traduira par l'octroi de 6 jours de repos RTT en lieu et place des 11 jours.

Le cadre continuera à organiser sa journée de travail (heure d'arrivée – heure de départ – pause repas) en fonction des besoins du service.

En l'absence d'impératif particulier, il calquera son organisation journalière sur celle de l'horaire dynamique, à savoir, sur les jours ouvrés :

- ⇒ Arrivée entre 7h00 et 8h30 – Départ entre 16h00 et 18h00.
- ⇒ Plages de présence obligatoire : 8h30 – 11h45 et 14h00 – 16h00.
- ⇒ Pause repas 45 mn.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen devront impérativement faire l'objet d'une récupération dans l'année.

#### **2.3.2 Cadres en forfait jours**

Il est institué, en application des dispositions de l'article L. 3121-43 du Code du travail, de l'accord de branche du 28 juillet 1998 et de l'accord d'entreprise du 22 novembre 1999, une convention de forfait en jours sur l'année, de janvier à décembre.

Du fait de leurs attributions et des conditions d'exercice de leur fonction, les cadres au forfait disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps. Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, ils ne sont pas soumis à un contrôle des horaires de travail et ne sauraient être occupés selon l'horaire collectif. Leur durée de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. C'est pourquoi, il est

convenu, en application des dispositions légales et conventionnelles applicables à la société Behr France Rouffach, de décompter leur temps de travail en jours ouvrés sur l'année.

Le nombre de jours de travail effectivement travaillés pour une année civile complète ne pourra pas excéder 223, sous réserve de l'article 2.6§5 ci-dessous, sans référence à un quelconque horaire quotidien (soit 4,75 jours de RTT en 2013, 1 jour en 2014 et 4,25 jours en 2015, du fait de la durée d'application de l'accord figurant à l'article 8 du présent accord). (cf. Art.L3121-45 du code du travail)

Afin de respecter le seuil de 223 jours de travail défini ci-dessus, les cadres au forfait bénéficieront de jours non travaillés (intitulés jours de réduction du temps de travail – RTT dans l'accord de 1999), dont le nombre est susceptible de varier d'une année à l'autre, en fonction notamment des jours fériés.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du Code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du Code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues.

Le jour de repos hebdomadaire sera le dimanche, la durée du repos hebdomadaire devant être de deux jours consécutifs. Il ne peut y être dérogé qu'exceptionnellement en cas de circonstances identifiées (déplacements professionnels, notamment à l'étranger, salons ou manifestations professionnels, projets spécifiques urgents...).

Le forfait jours fait l'objet d'un contrôle des journées ou demi-journées travaillées. A cette fin, le salarié devra remplir le document de contrôle élaboré, à cet effet, par l'employeur et l'adresser à son supérieur hiérarchique et à la DRH. Ce document porte le nom de pointage autodéclaratif.

Devront être identifiées dans le document de contrôle la date des journées ou des demi-journées travaillées et la date des journées ou demi-journées de repos prises. Pour ces dernières la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de RTT...

2.4

M.F.

S.E.

J.H.

R.G.

S.

R.

Afin de permettre au supérieur hiérarchique du salarié en forfait jours de s'assurer au mieux de la charge de travail de l'intéressé, il est mis en place un dispositif de veille. Ce dernier consiste en un entretien que le salarié pourra solliciter auprès de son supérieur hiérarchique dès lors que le pointage autodéclaratif fera apparaître un dysfonctionnement.

Suite à une demande du salarié, dans les 15 jours, le supérieur hiérarchique invitera le salarié en forfait jours concerné à un entretien, sans attendre l'entretien annuel, afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et, le cas échéant, d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

En application de l'article L. 3121-46, le salarié bénéficiera annuellement d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Cet entretien pourra avoir lieu en même temps que l'entretien annuel d'évaluation, dès lors que les points ci-dessus seront abordés.

Le cas échéant, il appartiendra au salarié de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail et/ou de solliciter un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessus.

#### **2.4 Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel**

Les parties au présent accord conviennent que les salariés employés à temps partiel doivent participer à l'effort de compétitivité, au même titre que leurs collègues employés à temps complet.

De façon à établir une équité entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel, il est convenu que le nombre de jours acquis par les salariés à temps partiel en application de l'accord du 22 novembre 1999 sera réduit d'un tiers.



**2.5 Dispositions spécifiques aux salariés travaillant en équipe de weekend**

Par dérogation à l'accord conclu le 17 septembre 1999, et dans l'objectif de faire participer tous les salariés à l'effort de compétitivité du site de Behr France Rouffach, les salariés occupés en équipe de weekend travailleront 3 jours supplémentaires par année pleine pendant la période de congés payés selon l'horaire habituel de l'équipe remplacée. Ces jours seront définis d'un commun accord entre le salarié et son responsable moyennant un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires. Ces jours seront situés le mercredi ou le jeudi. Ils ne pourront pas être placés un jour férié.

Ces 3 jours ne donneront lieu à aucune rémunération supplémentaire, en dehors des primes liées à une contrainte (primes de transport, panier, équipe, salissure, douche, ...)

**2.6 Modalités de prise des jours de RTT**

Les jours de RTT s'acquèrent au fur et à mesure du nombre de jours travaillés. La prise des jours de RTT se fera d'un commun accord entre le collaborateur et son responsable, de façon à ne pas entraver le bon fonctionnement du service.

Il est convenu que les jours de RTT pourront être accolés aux congés payés.

Les jours de RTT pourront être pris tout au long de l'année, sans limitation, sous réserve toutefois que la prise des jours de RTT n'entraîne en aucun cas un solde négatif de plus 15 heures. Le solde des compteurs de RTT devra impérativement être soldé en fin d'année.

Les salariés acquérant des RTT en heures pourront renoncer, sous réserve d'en informer la DRH, au plus tard le 01.10.2013 et le 01.10.2014, à trois jours de RTT supplémentaires par année de validité de l'accord qui seront travaillés et payés à 125% sur le taux horaire 2012.

Les cadres au forfait jours pourront renoncer à trois jours de RTT supplémentaires et/ou d'ancienneté ; la rémunération de ces jours étant déterminée en tenant compte du même pourcentage que les autres salariés mentionnés au paragraphe ci dessus. Ils devront informer dans les mêmes conditions que les autres salariés la DRH. La compensation est payée en une fois au mois d'octobre 2014 et octobre 2015.

**Article 3 – Dispositions spécifiques aux dirigeants salariés et aux mandataires sociaux**

Dans un souci d'équité et de contribution proportionnée à l'amélioration de la compétitivité de Behr France Rouffach, il est convenu que les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail et les cadres dirigeants, dont les responsabilités impliquent une grande indépendance dans l'organisation de

leur emploi du temps et qui de ce fait sont exclus des dispositions du Code du Travail sur la durée du travail, renoncent aux 3 jours de congés d'ancienneté fixés par la convention collective des « Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie » et aux droits à congés payés résultant du fractionnement, soit 2 jours/an.

#### **Article 4 – Dispositions relatives à la modération salariale**

Les parties rappellent que la maîtrise de la masse salariale est un élément participant à la compétitivité de l'entreprise. Les augmentations du temps de travail liées à l'application de cet accord se feront donc sans augmentation de salaire. Ainsi, la rémunération versée mensuellement ou le cas échéant annuellement comprend celle des jours et heures supplémentaires travaillées. En conséquence, les taux horaires ou « journaliers » sont diminués en proportion pour la durée d'application de l'accord.

Les parties conviennent également d'un gel des salaires pour les années 2014 et 2015. Ce gel des salaires concernera toute l'entreprise, y compris les cadres dirigeants et les mandataires sociaux, à l'exception des augmentations prévues par la convention collective ou d'accords d'entreprise déjà en vigueur au moment de la signature du présent accord (primes de transport, panier, équipe, salissure, douche, nuit, ...).

Afin de ne pas générer de perte du fait des diminutions du taux horaire, il est convenu que les majorations de salaire seront calculées sur le taux horaire en vigueur avant l'application du présent accord.

Un budget de 0.25 % de la masse salariale sera toutefois affecté aux augmentations individuelles, afin de tenir compte d'augmentations de salaires liées à des événements particuliers comme les changements de classification, de fonction ou celles liées aux augmentations prévues par la convention collective ou d'accords d'entreprise déjà en vigueur au moment de la signature du présent accord.

Les négociations annuelles collectives qui seront menées en 2014 et 2015 tiendront donc compte du fait qu'aucune augmentation générale ou individuelle, autre que celle prévue dans le paragraphe précédent, ou une nouvelle prime de quel que nature que ce soit ne pourra être demandée par les signataires du présent accord. La NAO sera ouverte en janvier en 2014 et en 2015 pour s'achever fin février.

Afin de réduire l'impact du gel des salaires, il est convenu que les salariés bénéficiant d'une part variable, y compris les chefs de service, chefs de départements et cadres dirigeants ne verront leur prime ni augmenter, ni diminuer pour les exercices 2014 et 2015. Leur montant sera calculé sur une base théorique 2012.

Si la situation de l'entreprise devait s'améliorer pour atteindre sur les exercices 2014 ou 2015 un ROS supérieur ou égal à 2%, l'entreprise

Paraphes :

P.E

M.F

2. ✓

J.M.

**BEHR**

s'engage à verser un supplément d'intéressement de 215 € bruts par an et par salarié, en complément du solde versé en juin au titre de l'exercice précédent. Ce supplément d'intéressement sera intégralement versé à l'ensemble des salariés présents sur l'exercice concerné, à l'exception des salariés absents sur l'ensemble de l'année.

Dans le cas où aucun accord d'intéressement ne devait exister au titre de l'exercice 2015, l'entreprise s'engage dès à présent à verser cette prime sous forme de salaire soumis à charges, à la condition que les objectifs en terme de ROS soient réalisés.

Ce point fera l'objet d'une information et d'une consultation détaillée du Comité d'Entreprise.

#### **Article 5 – Garanties apportées par l'entreprise en matière d'emploi, engagements des actionnaires**

La Direction entend rappeler les engagements forts qui sont liés au présent accord, à savoir le maintien de l'emploi qui constitue la contrepartie même de la remise en cause de certains avantages sociaux.

Les parties à l'accord assurent que la défense de l'emploi est un axe prioritaire.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage, pour la durée du présent accord à ne procéder à aucune rupture du contrat de travail pour un motif économique des salariés qui auront accepté l'application du présent accord,

L'entreprise s'engage ainsi pendant la période de l'accord à donner du travail au personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée et le souhaitant.

Par ailleurs, les actionnaires s'engagent à ce que les investissements technologiques et techniques nécessaires pour nous permettre d'accueillir la production du projet X07, avec un démarrage de la production planifié en 2014, soient réalisés sur le site de Rouffach.

Les données techniques et RH du projet X07 seront communiquées au CE au fur et à mesure de leur disponibilité. Elles ne seront pas mentionnées au procès verbal du Comité d'Entreprise dès lors qu'elles revêtiront un caractère confidentiel.

L'effort réalisé dans le cadre du présent accord par les salariés de l'entreprise doit également permettre à cette dernière de mieux se positionner en termes de coûts pour les projets en acquisition.

Le groupe Behr s'engage par ailleurs à ce que les projets figurant en annexe 1, actuellement en cours de négociation (ne pouvant être acquis par Behr qu'avec un ROS positif) soient produits sur le site de Rouffach s'ils devaient

2. ✓

M.H.

S.E.

J.M. 07  
R.G.  
R

être acquis au niveau du groupe, même si la production devait démarrer à l'issue de l'accord.

L'entreprise s'engage à limiter le versement des dividendes annuels au titre des années 2013, 2014 et 2015 à un montant maximum égal au montant distribué au titre de l'exercice 2012 (2 Millions € versés en 2012), diminué de 10%.

En tout état de cause, dans le cas d'un ROS supérieur à 4% sur l'un des exercices couvert par le présent accord, ce dernier pourra être dénoncé et rediscuté.

### **Article 6 - Modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations du présent accord**

#### **6.1 Accord individuel de chaque salarié**

Chaque salarié devra donner son accord individuel écrit pour l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail.

Chaque salarié recevra un courrier d'information.

Conformément aux dispositions de l'article L.1222-6 du Code du Travail, ce courrier sera adressé par lettre recommandée avec accusé de réception au salarié à partir du 30.08.2013. La lettre de notification informera le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus par lettre recommandée avec accusé de réception, contre remboursement. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Au cours de ce délai d'un mois, le salarié pourra à tout moment revenir sur sa décision initiale de refus ou d'acceptation.

En cas d'acceptation, conformément aux dispositions légales en vigueur, les clauses du contrat de travail contraires au présent accord seront automatiquement suspendues pendant la durée d'application de ce dernier, sans que la signature d'un avenant ne soit nécessaire.

En cas de refus, les salariés seront licenciés selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique.

Le salarié bénéficiera alors des mesures d'accompagnement détaillées au point 6.2.

#### **6.2 Mesures d'accompagnement**

Paraphes :

BS

F.E

M.F.

L.Y

Les parties signataires rappellent que le présent accord a pour vocation de sauvegarder l'emploi et non de se substituer à un plan de départ volontaire ou à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Les signataires du présent accord ont voulu donner tout leur sens à l'accord qui doit permettre d'inciter au maintien de l'emploi et non pas de favoriser le départ des salariés. C'est dans cet esprit que les mesures d'accompagnement sont principalement destinées :

- aux seniors pour lesquels l'allongement de la durée du travail pose un problème de pénibilité,
- aux salariés qui disposent d'un projet personnel rapidement opérationnel

Les présentes mesures d'accompagnement sont donc destinées à accompagner le départ des salariés ayant refusé les stipulations de cet accord.

Les salariés bénéficieront d'une information complète et personnalisée afin de faire leur choix en toute connaissance de cause :

- information détaillée sur les conséquences de l'acceptation ou du refus de l'accord,
- conséquences en matière financière et en matière d'organisation du travail,
- calcul du montant des indemnités auxquelles le salarié aurait droit s'il refusait l'accord.

Le salarié devra pouvoir exposer sa situation personnelle en toute discrétion et disposer de l'ensemble des éléments pour pouvoir faire son choix. Cette action se déroulera à partir du mois de septembre dans le cadre d'un point info conseil et sera confiée au cabinet en charge de l'antenne emploi. Chaque salarié qui le souhaite, disposera d'un forfait de deux heures rémunérées (si sur temps de travail et sur présentation de justificatif) pour se rendre au point info conseil.

### 6.2.1 Congé de reclassement

Behr France Rouffach proposera à chaque salarié licencié pour motif économique un congé de reclassement de 12 mois, prévu aux articles L1233-71 à 76 du code du travail ayant pour objectif, entre autres, de lui permettre de bénéficier des prestations d'une antenne emploi pour ses démarches de recherche d'emploi.

La durée de ce congé de reclassement sera portée à 18 mois pour les salariés, qui à la date du 01.10.2013, seront âgés au moins de 57 ans et sous condition qu'ils aient au moins 10 ans d'ancienneté. Néanmoins, le congé de reclassement cesse en cas de bénéfice possible d'une retraite à taux plein. A cette fin, ces salariés devront impérativement remettre leur relevé de carrière CRAV.

2.1

M.A.

PE

S.M.

R.G.

Ce congé de reclassement sera rémunéré, pour la période excédant la durée du préavis, à hauteur de 80 % de la rémunération mensuelle brute moyenne au titre des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Cette rémunération ne pourra être inférieure à un salaire mensuel égal à 85 % du produit du salaire minimum de croissance par la durée collective de travail de l'entreprise.

Outre cet accompagnement pour les chercheurs d'emploi, une animation antenne emploi sera mise en place avec une prise en charge individuelle sur une durée de 12 mois à compter de la date d'adhésion, comprenant entre autres :

- une formation aux techniques de recherche d'emploi,
- une aide à la prospection et à la collecte de postes,
- le suivi du salarié pendant sa période d'intégration,
- l'identification éventuelle de besoins de formation,
- en cas de difficultés d'orientation, aiguillage vers un bilan de compétence,
- l'aide à l'identification d'un souhait de reprise ou de création d'une entreprise.

Le cabinet en charge de l'antenne emploi mettra en œuvre tous ses moyens afin de proposer à chaque salarié en recherche d'emploi 2 offres valables d'emploi (OVE).

Une OVE correspondra à tout positionnement sur une offre d'emploi respectant les critères suivants :

- soit un contrat à durée indéterminée,
- soit un contrat à durée déterminée ou un contrat d'intérim susceptible de déboucher sur une embauche à durée indéterminée,
- dans une qualification, maîtrisée ou à venir par le biais d'une formation, du salarié,
- ou correspondant à un des projets professionnels identifiés par le candidat lors de son bilan professionnel,
- à un lieu de travail distant de son domicile de 50km au plus (sauf mobilité plus importante du salarié)
- à un poste directement accessible ou accessible à l'issue d'une formation courte,
- à un salaire correspondant au marché local de l'emploi.

L'intégralité des frais liés à ces mesures d'accompagnement seront à la charge de l'entreprise.

Si le collaborateur n'a pas de solution identifiée au terme du congé de reclassement, il s'inscrira comme demandeur d'emploi.

### 6.2.2 Aide à la formation

Pour les salariés adhérents au congé de reclassement qui, dans le cadre d'une opportunité de reclassement clairement identifiée ou de leur projet professionnel, auront besoin d'une formation spécifique, Behr France Rouffach prendra en charge la ou les formations dûment validées par l'antenne emploi, après discussion avec la Commission de suivi, à hauteur de 4000 € par salarié, fonds qui pourront faire l'objet d'une mutualisation.

Cette formation aura pour objectif de favoriser la réalisation des différents projets professionnels définis par les bilans professionnels et de carrière qui seront menés. L'accès à cette mesure sera ouvert pendant la durée du congé de reclassement.

### 6.2.3 Aide à la mobilité géographique

Dans l'hypothèse où un salarié adhérent au congé de reclassement serait convoqué à un entretien en France, la société remboursera sur présentation de justificatifs d'entretien les frais kilométriques sur la base du barème fiscal en vigueur en cas de déplacement avec son véhicule, sur la base de justificatifs en cas d'utilisation du train en 2<sup>ème</sup> classe ou en avion (classe économique) pour que le salarié se rende depuis son domicile sur le lieu de l'entretien et revienne, dans une limite de 500 € par salarié.

Une copie de la carte grise du véhicule ainsi qu'une convocation à l'entretien signée et tamponnée devra être remise à l'employeur.

L'accès à cette mesure sera ouvert pendant la durée du congé de reclassement.

### 6.2.4 Indemnisation

Les salariés qui auront individuellement manifesté leur désaccord et qui verront leur contrat de travail rompu dans le cadre d'un licenciement individuel pour motif économique bénéficieront des montants suivants, qui viendront s'additionner aux indemnités conventionnelles :

- un montant forfaitaire de 14.000 €,

et une indemnité complémentaire d'ancienneté correspondant à :

- un montant de 600 €/année d'ancienneté pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 10 ans,
- un montant de 750 €/année d'ancienneté pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 10 ans et inférieure à 20 ans,
- un montant de 800 €/année d'ancienneté pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 20 et inférieure à 30 ans,
- un montant de 900 €/année d'ancienneté pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 30 ans.

Ces montants bruts seront soumis aux règles en vigueur en matière de charges sociales et fiscales au moment de leur distribution, au terme du contrat de travail.

L'ancienneté s'appréciera à la fin du préavis.

#### **Article 7 – Clause pénale**

En cas d'inexécution de la présente convention par la société Behr France Rouffach du fait :

- du non respect des engagements pris en matière d'investissement prévus et listés dans le préambule du présent accord
- du non respect des dispositions prévues à l'article 3 ;
- du non respect des dispositions prévues à l'article 5 relatives à l'absence de rupture pour un motif économique du contrat de travail des salariés ayant accepté l'application de l'accord ;
- du non respect des dispositions prévues à l'article 5 relatives à l'accueil de la production du projet X07 Edison et des projets en acquisition;
- du non respect des dispositions prévues à l'article 5 relatives aux engagements des actionnaires quant à leurs dividendes ;

cette dernière s'engage à verser des dommages et intérêts :

- à hauteur de 3 mois de salaire brut de base à chaque salarié ayant accepté l'accord dont le contrat de travail sera rompu, pendant la durée de l'accord, pour un motif économique (en complément des indemnités légales et supralégales figurant dans le présent accord qui constitueront à minima le socle des indemnités);
- à hauteur d'un mois de salaire brut de base à chaque salarié en cas de violation des autres engagements, qu'ils soient restés ou qu'ils aient été licenciés dans le cadre de l'application de cet accord.

En tout état de cause, les parties signataires appellent les organes de direction et les actionnaires de la société à adopter sans délai toutes les mesures permettant de tenir les engagements pris, et notamment ceux de l'article 5.

#### **Article 8 – Durée de l'accord**

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> octobre 2013 pour prendre fin au 30 septembre 2015.

Paraphes :

P.C

M.F

2.1

S.M



**BEHR**

A cet effet, la consultation individuelle des salariés, par courrier et tel que prévue à l'article 6.1, sera organisée à partir du 30.08.2013.

En conséquence, au 30 septembre 2015, l'accord cessera tous ses effets de plein droit et les clauses des contrats de travail contraires au présent accord seront réactivées.

## **Article 9 – Vie de l'accord**

### **9.1. Mise en place d'une Commission de Suivi / Organisation du suivi de l'évolution de la situation économique**

Le suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, le suivi des projets en acquisition et en développement (sans que cela n'affecte les prérogatives de consultation du Comité d'Entreprise), le suivi des effectifs avec le détail des départs, le suivi des personnes en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie connues à la date du 30.08.2013, le suivi des augmentations individuelles (par service et motif en pourcentage) et le suivi de la mise en œuvre de l'accord seront assurés par une commission de suivi.

Cette commission sera composée des délégués syndicaux des organisations syndicales signataires et des membres du comité d'entreprise, ainsi que de deux représentants de la Direction, dont le Président.

Elle se réunira au moins une fois par trimestre. La nécessité de programmer d'éventuelles réunions supplémentaires sera débattue et décidée en son sein, en cas de besoin justifié, et à la demande d'au moins 50% de ses membres.

Dans les 6 mois précédant l'échéance de l'accord, un bilan de son application sera établi par l'employeur et soumis à la Commission de suivi, en vue d'en apprécier la pertinence et d'envisager un éventuel renouvellement.

La commission de suivi se fera assister d'un expert comptable, désigné à la majorité par les membres de ladite commission, dont les frais seront à la charge de l'entreprise.

Le Président du site assurera une fois par an une information à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Un Bureau de la Commission de Suivi, composé exclusivement de deux représentants du personnel de chaque organisation syndicale signataire et d'un représentant de la Direction, se réunira hebdomadairement en septembre 2013.

### **9.2 Consultation des IRP et information des salariés**

Paraphes :

2. /

M. L.

P. L.

J. L. P. G.

R.

**BEHR**

Le CHSCT et le Comité d'Entreprise ont été consultés au sujet du présent accord, préalablement à sa signature.

L'accord fera l'objet d'un affichage aux endroits prévus à cet effet. Les comptes rendus de la Commission de suivi feront également l'objet d'un affichage pour permettre aux salariés d'être pleinement informés quant à l'application et au suivi de l'accord.

### 9.3. Suspension de l'accord d'ARTT du 22 novembre 1999

La conclusion du présent accord de maintien de l'emploi emporte automatiquement suspension des dispositions contraires de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu le 22 novembre 1999.

### 9.4 Validité de l'accord

Conformément à l'article L. 5125-4 du Code du Travail, la validité de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise.

### 9.5 Publicité et dépôt

L'accord sera transmis aux organisations syndicales signataires.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace, Unité Territoriale du Haut-Rhin ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Colmar.

### Article 10 – Suspension de l'accord et engagements à l'issue de la période d'application

Les parties au présent accord rappellent la nécessité pour le site de Behr France Rouffach de faire des efforts en matière de compétitivité, préalable indispensable à l'acquisition de nouveaux projets, sur un marché automobile français et européen qui connaît de graves difficultés conjoncturelles.

En cas d'amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de la période d'application du présent accord, se traduisant notamment par une amélioration de sa marge bénéficiaire, les parties conviennent dès à présent de réaménager le temps de travail tel qu'il est prévu dans l'accord du 22 novembre 1999.

Paraphes :

A 05 P.E. M.F. Jd

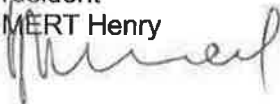
# BEHR

Il en sera de même en cas de suspension de l'accord dans le cadre de l'article L. 5125-5 du Code du Travail.

L'accord pourra être suspendu si la situation économique de l'entreprise a évolué d'une manière significative et en tout cas si le ROS devait être égal ou supérieur à 4%.

Fait à Rouffach, le 26 juillet 2013

Le Président  
BAUMERT Henry



Les Délégués Syndicaux :

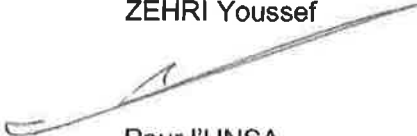
Pour la CFDT,  
KUENEMANN Françoise



Pour la CFE-CGC,  
ALTHERR Laurent

Pour la CFTC,  
FELLMANN Jean-Marc

Pour la CGT,  
ZEHR I Youssef



Pour l'UNSA  
ESPIN Philippe



BOTTIN Stéphane



RINNERT Gilles



JACQUOT Maurice



FORISSIER Marc



PIECZYNSKI Denis

Paraphes :

RG

P.E

2. ✓

M.F.

J.M.

SS