



<b>TITRE I - CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>3</b>
<b>TITRE II - APPRECIATION DU DROIT A CONGES PAYES LEGAUX</b>	<b>3</b>
Article 1 - Période de référence (1 <sup>er</sup> janvier - 31 décembre)	3
Article 2 - Ouverture des droits à congés payés légaux	3
<b>2.1 Principe d'acquisition mensuelle</b>	<b>3</b>
<b>2.2 Disponibilité des droits à congés payés</b>	<b>4</b>
<b>TITRE III - CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES</b>	<b>5</b>
Article 1 - Congés d'ancienneté	5
<b>1.1 Congés d'ancienneté des mensuels</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Congés d'ancienneté des ingénieurs et cadres</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Dispositions particulières</b>	<b>5</b>
Article 2 - Congé exceptionnel pour rappel en cours de congés	6
Article 3 - Congé supplémentaire des mères de famille	6
Article 4 - Congés exceptionnels pour événements familiaux	6
Article 5 - Jour de congé supplémentaire pour jour férié tombant un jour ouvrable non ouvré	7
Article 6 - Congés supplémentaires de fractionnement	7
Article 7- Absence pour soigner un enfant malade	8
<b>TITRE IV - DECOMPTE DES CONGES PAYES</b>	<b>8</b>
Article 1 - Décompte en jours ouvrés	8
Article 2 - Cas particuliers	8
<b>2.1 Travail à temps partiel</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Dispositions applicables en cas de changement en cours d'année du mode d'organisation du temps de travail</b>	<b>10</b>
<b>TITRE V - PRISE DES CONGES PAYES</b>	<b>10</b>
Article 1 - Modalités de prise des congés payés	10
<b>1.1 Le principe</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Exceptions</b>	<b>10</b>
Article 2 - Période de prise et fixation des congés payés légaux	11
<b>2.1 Période de prise et durée du congé principal (quatre semaines de congés payés)</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Période de prise de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés</b>	<b>12</b>
Article 3 - Période de prise et fixation des congés payés conventionnels et RTT13	
Article 4 - Outil de gestion informatisé des congés payés	13
<b>4.1 Demandes de prise de congés payés</b>	<b>13</b>
<b>4.2 Validation des demandes de prise de congés payés</b>	<b>14</b>
Article 5 - Indemnité compensatrice de congés payés et départ de l'entreprise	15
<b>TITRE VI - PERIODE TRANSITOIRE</b>	<b>15</b>



<b>ANNEXE 1 DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXE 2 CONGES D'ANCIENNETE DES MENSUELS</b>	<b>18</b>
<b>ANNEXE 2 BIS CONGES D'ANCIENNETE DES INGENIEURS ET CADRES</b>	<b>18</b>
<b>ANNEXE 3 CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX</b>	<b>19</b>



## TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des établissements de STMicroelectronics SA et SAS.

Ces dispositions seront complétées sur certains points par des dispositions définies au niveau de chaque établissement.

Ces dispositions annulent et se substituent aux dispositions des articles :

- 2.1 à 2.8 de l'accord d'entreprise du 10 octobre 1986 relatif aux garanties sociales applicables aux salariés de Thomson Semi-conducteur,
- 3.3 de l'accord d'entreprise du 11 juin 1991 relatif à la gestion des congés payés et aux effets des jours fériés tombant un jour ouvrable non travaillé,

ainsi qu'à toutes autres clauses ou usages liés aux congés payés pouvant exister dans l'entreprise.

## TITRE II - APPRECIATION DU DROIT A CONGES PAYES LEGAUX

### Article 1 - Période de référence (1<sup>er</sup> janvier - 31 décembre)

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, article L 223-2 alinéa 2 du code du travail et article 8.4 de l'avenant du 29 janvier 2000 portant révision de l'accord national du 28 juillet 1998, sur l'organisation du travail dans la métallurgie, le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés est fixé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

**La période annuelle de référence pour les congés payés s'étend donc du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, et coïncide avec l'année civile à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.**

### Article 2 - Ouverture des droits à congés payés légaux

**La durée du congé est déterminée en fonction du temps de travail effectif du salarié au cours de la période de référence, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.**

#### 2.1 Principe d'acquisition mensuelle

Le congé s'acquiert par fraction tous les mois au cours de la période de référence, s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, sans que la durée totale du congé légal acquis au cours de ladite période ne puisse dépasser 25 jours ouvrés pour un salarié travaillant 5 jours par semaine.



Pour les salariés travaillant sur moins de 5 jours par semaine, cette durée maximale de 25 jours est proratisée sur la base du nombre de jours travaillés par semaine, conformément aux accords d'établissement et d'entreprise relatifs à l'organisation du temps de travail et au fonctionnement en mode continu économique.

Chaque salarié acquiert une fraction égale à  $1/12^{\text{ème}(2)}$  de ses congés payés annuels, par période de 4 semaines (cf. Annexe 1) quelle que soit la répartition de l'horaire de travail sur les différents jours de la semaine.

## **2.2 Disponibilité des droits à congés payés**

**Les salariés disposent de tous les droits à congés payés annuels légaux, conventionnels et RTT dès le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.**

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 6 mois disposent dès le 1<sup>er</sup> jour de leur contrat de tous les droits à congés payés légaux et RTT correspondant à la durée du contrat dans la limite du droit à congés acquis au cours de l'année de référence. Cette disposition vaut pour tous les CDD à terme certain et quel que soit le motif de recours. Pour le cas spécifique des CDD sans terme certain, les droits disponibles dès le 1<sup>er</sup> jour du contrat sont calculés sur la base de la durée minimale fixée au contrat.

En cas de renouvellement du CDD, les droits disponibles dès le 1<sup>er</sup> jour du renouvellement sont calculés sur la durée de celui-ci et dans la limite des droits à congés acquis au cours de l'année de référence.

Pour tous les contrats d'une durée inférieure à 6 mois, conformément aux dispositions de l'article L122-3-3 du code du travail et de l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, les salariés bénéficieront d'une indemnité compensatrice de congés payés perçue au terme de leur contrat de travail ; la durée limitée de leur mission ne permettant pas une prise effective des congés. A titre dérogatoire et pour répondre à un besoin spécifique des demandes éventuelles de congés pourront être validées par la hiérarchie.

---

<sup>2</sup> La fraction mensuelle est égale à 2.08 jours ouvrés, soit 25 jours ouvrés par an divisés par 12 mois pour les salariés travaillant 5 jours semaine.

Le 1<sup>er</sup> mois la fraction est arrondie à l'entier immédiatement supérieur ; les mois suivants, chaque fraction mensuelle est cumulée avec les fractions déjà acquises et arrondies à l'entier immédiatement supérieur.



## **TITRE III - CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES**

Les droits à congés payés supplémentaires sont dus intégralement, sans proportionnalité dès lors que le salarié concerné en remplit les conditions.

### Article 1 - Congés d'ancienneté

La durée du congé légal annuel peut être majorée en raison de l'âge et/ou de l'ancienneté conformément aux dispositions conventionnelles de la métallurgie.

#### **1.1 Congés d'ancienneté des mensuels**

**(article 27 CC de la région Parisienne des mensuels du 16/07/54 et article 2.1.1 de l'accord d'entreprise du 29 octobre 1986 relatif aux garanties sociales modifiés)**

**Ces jours d'ancienneté (cf. Annexe 2) s'acquièrent chaque année à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise. Ils sont disponibles dès le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.**

#### **1.2 Congés d'ancienneté des ingénieurs et cadres**

**(article 14 de la convention collective du 13 mars 1972 et article 2.1.2 de l'accord d'entreprise du 29 octobre 1986 relatif aux garanties sociales modifiés)**

**Ces jours d'ancienneté (Annexe 2 bis) s'acquièrent chaque année à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise. Ils sont disponibles dès le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.**

**Le présent accord étend aux personnels assimilés-cadres, coefficients 335, 365 et 395, le bénéfice des jours d'ancienneté des ingénieurs et cadres.**

#### **1.3 Dispositions particulières**

Les salariés ayant 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient l'année de cet événement d'une semaine exceptionnelle, équivalente semaine travaillée, de congés supplémentaires. Ces jours sont disponibles dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année où ils sont acquis ; ils doivent être pris par accord entre la direction et le salarié et en tout état de cause avant le 31 décembre de cette même année.



## Article 2 - Congé exceptionnel pour rappel en cours de congés

Il est accordé à l'ingénieur et cadre rappelé à titre exceptionnel pendant son congé, un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés, ainsi que le remboursement des frais occasionnés par ce rappel (article 14 CCN du 13 mars 1972 des ingénieurs et cadres). Ces jours doivent être pris, sauf situation exceptionnelle, avant le terme de la période de référence, soit avant le 31 décembre.

## Article 3 - Congé supplémentaire des mères de famille

**(extension de l'article L 223-5 du code du travail)**

Le présent accord étend aux pères de famille les dispositions de l'article L 223-5 du code du travail qui prévoient pour les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente le bénéfice de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires par enfant à charge.

Ces jours doivent être pris avant le terme de la période de référence, soit avant le 31 décembre.

## Article 4 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

**(dispositions combinées des articles 28 de la CC des mensuels de la Métallurgie Parisienne du 16/07/1954 et 15 de la CCN des cadres du 13/03/1972 et des dispositions de l'accord d'entreprise du 29 octobre 1986 relatif aux garanties sociales étendues)**

Des congés supplémentaires sont accordés (cf. Annexe 3) sans condition d'ancienneté en fonction des événements familiaux suivants :

- 1 semaine civile pour le décès d'un enfant,
- 3 jours ouvrés pour le décès d'un frère ou d'une sœur

Ces jours de congés s'acquièrent et se prennent lors de la survenance de l'événement.

Des délais de route pourront être accordés sur justificatifs lorsque l'événement familial se déroule dans une localité nécessitant un temps de voyage important.



## Article 5 - Jour de congé supplémentaire pour jour férié tombant un jour ouvrable non ouvré

Dans le cadre du décompte en jours ouvrés des congés payés, une contrepartie sous la forme d'un congé supplémentaire est accordée à l'ensemble du personnel lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable non travaillé afin d'avoir le même nombre de jours de congés que si le décompte s'était effectué en jours ouvrables.

Ce congé supplémentaire accordé annuellement s'ajoute aux congés payés légaux et conventionnels. Il est disponible dès le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et doit être pris avant la fin de la période de référence, soit avant le 31 décembre.

Ce droit à congé supplémentaire dépend du type d'organisation du travail : travail à la semaine, travail en continu voire en équipe de week-end. Ce droit tient compte de la situation particulière des salariés en équipe travaillant sur moins de 4 jours semaine, le raisonnement en jours ouvrables étant en effet peu opérationnel pour ces salariés qui travaillent notamment le dimanche, jour considéré comme non ouvrable.

Dans le cas où le nombre de jours de présence hebdomadaire varie dans le cadre d'un cycle de travail organisé sur plusieurs semaines, c'est le nombre de jours moyens du cycle qui est pris comme valeur de référence.

Si cette valeur aboutit à une fraction de journée ou de poste, celle-ci pour apprécier la compensation à accorder, sera arrondie à l'entier le plus proche.

**Cf. Annexe 4**

## Article 6 - Congés supplémentaires de fractionnement

### **(Dispositions combinées de l'accord d'entreprise du 29 octobre 1986 relatif aux garanties sociales et de l'article L 223-8 du code du travail)**

Les salariés qui au 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours ont une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 5 mois bénéficient d'un droit à un jour de congé supplémentaire. Ce jour de congé supplémentaire se substitue de plein droit au jour ouvré de congé de fractionnement dû en application de l'article L223-8 du code du travail lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est compris entre 3 et 4 jours ouvrés<sup>3</sup>. Ce jour de fractionnement est disponible dès le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

---

<sup>3</sup> Pour un salarié travaillant 5 jours semaine.



Lorsque le nombre de jours pris sur le congé principal (4 premières semaines) en dehors de la période légale précitée est au moins égal à 5 jours ouvrés, le salarié concerné bénéficiera conformément à l'article L 223-8 du code du travail d'un 2<sup>e</sup> jour ouvré de congé.

## Article 7- Absence pour soigner un enfant malade

Tout salarié, père et mère dispose d'un droit d'absence rémunérée par année civile pour soigner un enfant malade dans les conditions suivantes :

- la durée de l'absence ne peut excéder 3 jours ouvrés, rémunérés à 100%,
- un jour supplémentaire d'absence, rémunéré à 50% pour les familles de plus de un enfant à charge,
- un jour supplémentaire d'absence, rémunéré à 100% en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge,
- le salarié doit présenter un certificat médical,
- l'enfant doit être âgé de moins de 12 ans. La limite d'âge est supprimée pour les enfants handicapés.

## TITRE IV - DECOMPTE DES CONGES PAYES

### Article 1 - Décompte en jours ouvrés

Par dérogation au principe légal, le calcul et le décompte des droits aux congés payés sont exprimés en jours ouvrés (travaillés).

Pour le décompte en jours ouvrés, l'entreprise applique une équivalence selon le mode de calcul suivant :

$$\frac{30 \text{ jours ouvrables} \times \text{nombre de jours ouvrés par semaine}}{6 \text{ (jours ouvrables)}}$$

### Article 2 - Cas particuliers

#### 2.1 Travail à temps partiel

Concernant les salariés à temps partiel le calcul et le décompte des droits aux congés payés sont exprimés en jours ouvrés (travaillés).

Le décompte des jours de congés s'effectue alors selon la formule citée à l'article précédent.





Le tableau ci-dessous indique le nombre de jours de congés en jours ouvrés dont bénéficie le salarié à temps partiel en fonction du nombre de jours travaillés dans l'année et par application de la formule de calcul précitée.

### Conversion des jours ouvrables de congés payés en jours ouvrés

Jours de travail par semaine <sup>(1)</sup>	Travail effectif												
	En mois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	En semaines	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48
	en jours ouvrables	24	48	72	96	120	144	168	192	216	240	264	288
<b>5</b>	Total jours travaillés	20	40	60	80	100	120	140	160	180	200	220	240
	CP acquis en jours ouvrés <sup>(2)</sup>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>25</b>
<b>4</b>	Total jours travaillés	16	32	48	64	80	96	112	128	144	160	176	192
	CP acquis en jours ouvrés	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
<b>3</b>	Total jours travaillés	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144
	CP acquis en jours ouvrés	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	Total jours travaillés	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80	88	96
	CP acquis en jours ouvrés	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	Total jours travaillés	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48
	CP acquis en jours ouvrés	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

(1) Nombre de jours habituellement travaillés par salarié dans la semaine (hors décompte des différents types de CP)

(2) Le nombre de CP en jours ouvrés a été arrondi



## **2.2 Dispositions applicables en cas de changement en cours d'année du mode d'organisation du temps de travail**

Les modalités de calcul des droits à congés payés en cas de changement en cours d'année du mode d'organisation du temps de travail feront l'objet d'une note d'application.

## **TITRE V - PRISE DES CONGES PAYES**

### **Article 1 - Modalités de prise des congés payés**

#### **1.1 Le principe**

Conformément aux dispositions légales (Article L 223-1 du code du travail) et conventionnelles (article 1 de l'accord national 23 février 1982), les congés payés légaux et les congés supplémentaires conventionnels doivent être obligatoirement pris chaque année, au cours de la période de référence, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Le remplacement du congé par une indemnité compensatrice est interdit sauf cas prévus par la loi.

Au 31 octobre de chaque année, la hiérarchie informera chaque salarié qui n'a pas encore planifié le solde de ses droits à congés payés de l'année et sera fondé à exiger des intéressés qu'ils prennent effectivement leurs congés avant la fin de la période de prise des congés payés, soit avant le 31 décembre de chaque année ou qu'ils les placent dans le CET conformément aux dispositions en vigueur.

#### **1.2 Exceptions**

##### *1.2.1 - Congé sabbatique et congé pour création d'entreprise*

Le salarié peut demander éventuellement de reporter des congés jusqu'au départ en congés création d'entreprise ou congé sabbatique.

Ce report ne peut concerner que la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés et les congés conventionnels.

Une indemnité compensatrice de congés payés équivalente aux congés non pris est perçue par le salarié au départ en congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique.



### *1.2.2 - Report des congés payés pour fait de maladie du salarié*

Lorsque le salarié n'a pas pu solder ses congés payés pour cause de maladie, le reliquat de congés payés sera traité de la façon suivante :

- si la maladie prend fin avant le terme de la période de référence, le reliquat des congés payés sera, après concertation avec l'employeur, pris en priorité sur la période restante à courir ou à défaut compensé par le versement d'une indemnité compensatrice ; un panachage entre ces deux solutions restant possible,
- si la maladie se prolonge au-delà de la période de référence, le reliquat des congés payés donnera lieu, après concertation avec l'employeur, à un report sur le premier trimestre de l'année suivante.

## **Article 2 - Période de prise et fixation des congés payés légaux**

La période annuelle de prise du congé payé légal est fixée par le présent accord du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Chaque année au mois d'octobre, la Direction de chaque établissement consultera les instances représentatives du personnel sur le plan d'étalement prévisionnel des congés payés légaux c'est-à-dire du congé principal (4 semaines, équivalent semaines travaillées) et de la 5<sup>ème</sup> semaine. Ce plan prévisionnel est établi en fonction du niveau d'activité des sites (prise par roulement ou fermeture d'établissement).

Du fait de la disponibilité de tous les droits à congés payés dès le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le plan prévisionnel peut éventuellement conduire à la prise de congés payés de l'année en cours par anticipation.

Une information relative au plan prévisionnel annuel doit être faite auprès du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de la période de référence, soit au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année.

Dans tous les cas, des ajustements rendus nécessaires par l'évolution de la situation de l'entreprise pourront être apportées à ce planning prévisionnel annuel, après consultation et avis des DP et du CE, dans un délai d'un mois.

A l'intérieur de la période de prise des congés payés légaux, les départs sont établis en concertation avec les salariés et ne peuvent être modifiés par l'employeur dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ (article L223-7 du code du travail).



Lors de l'établissement des dates de départ, il sera tenu compte de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congés du conjoint, et de son ancienneté. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé commun.

Ainsi, la Direction de chaque établissement élabore le planning prévisionnel annuel des congés payés légaux en définissant :

### **2.1 Période de prise et durée du congé principal (quatre semaines de congés payés)**

La fixation de la période et de la durée du congé principal devra être effectuée dans le respect des prescriptions légales suivantes :

La durée du congé principal pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés, ou quatre semaines, équivalent semaines travaillées<sup>4</sup> (Art. L 223-8 du Code du Travail. )

Une fraction du congé principal doit être au moins de 10 jours ouvrés continus<sup>5</sup> et doit être prise obligatoirement pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

En cas de fractionnement du congé principal, les jours du congé principal restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois sur n'importe quelle période de l'année. Les jours de congé principal pris en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai-31 octobre ouvrent droit au bénéfice d'un jour supplémentaire de fractionnement en application des dispositions de l'article 6 du titre III du présent accord.

Les partenaires sociaux recommandent que dans la fixation de la période et de la durée du congé principal soient prises au mieux en compte les périodes de vacances scolaires.

### **2.2 Période de prise de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés**

L'employeur fixe dans le cadre du plan prévisionnel annuel la période de prise de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés. La période de prise de la 5<sup>e</sup> semaine peut être déterminée sur n'importe quelle période de l'année de référence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

La durée des congés payés légaux pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés, la 5<sup>e</sup> semaine n'est donc pas accolé au congé principal.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

---

<sup>4</sup> Pour un salarié travaillant 5 jours semaine.

<sup>5</sup> Pour un salarié travaillant 5 jours semaine.



Les jours de congés payés légaux pris au titre de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés peuvent être accordés en une ou plusieurs fractions en tenant compte des besoins de l'établissement voire de chaque organisation de travail.

La 5<sup>e</sup> semaine peut être prise soit de façon continue, soit fractionnée sans que le fractionnement nécessite l'accord préalable du salarié.

### Article 3 - Période de prise et fixation des congés payés conventionnels et RTT

Les demandes de prise de congés payés conventionnels et RTT doivent être préalablement validées par la hiérarchie au même titre que les congés payés légaux. Ces congés conventionnels et RTT peuvent être pris sur n'importe quelle période de l'année de référence, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Ils peuvent être accolés au congé principal.

### Article 4 - Outil de gestion informatisé des congés payés

Un outil informatique de gestion et de suivi des congés payés sera mis à la disposition de chaque organisation de travail de manière à accompagner la gestion prévisionnelle annuelle des congés payés. Afin d'optimiser la gestion prévisionnelle des congés payés annuels, l'ensemble des salariés et des managers s'accordent pour respecter les règles de bonne conduite suivantes.

Cet outil informatique a pour objectif à terme de donner à chaque salarié l'accès à la gestion de ses congés payés.

#### 4.1 Demandes de prise de congés payés

Chaque salarié doit effectuer sa demande de prise de congés payés au moyen de l'outil informatique de gestion approprié. Sauf accord entre le salarié et sa hiérarchie sur un délai de préavis réduit, les demandes de prise des congés payés doivent être faites dans le respect des délais suivants :

- 5 semaines civiles avant la date prévue de départ, pour une demande de prise de congés dont la durée est supérieure ou égale à 2 semaines, équivalent semaine travaillée,
- 15 jours avant la date prévue de départ, pour une demande de prise de congés dont la durée est comprise entre 1 et 2 semaines, équivalent semaine travaillée,
- 1 semaine civile avant la date prévue de départ, pour une demande de prise de congés dont la durée est comprise entre 2 et 4 jours ouvrés.



## **4.2 Validation des demandes de prise de congés payés**

Chaque manager doit valider ou refuser les demandes de prise de congés dans le respect des délais suivants :

- 4 semaines civiles avant la date de départ, pour les demandes de prises de congés dont la durée est supérieure ou égale à 2 semaines, équivalent semaine travaillée,
- 10 jours avant la date de départ, pour les demandes de prise de congés dont la durée est comprise entre 1 et 2 semaines, équivalent semaine travaillée,
- 5 jours avant la date de départ, pour les demandes de prise de congés dont la durée est comprise entre 2 et 4 jours ouvrés.

Les congés payés d'une journée sont seulement subordonnés à l'accord de la hiérarchie

A défaut de validation des demandes de prise de congés par le manager dans le respect des délais ci-dessus, la demande est orientée vers la Direction des Ressources Humaines du site pour être traitée avec le manager.

Par ailleurs, pour permettre une gestion optimale des congés, chaque salarié doit, dans la mesure du possible, planifier à titre prévisionnel la prise de ses congés annuels sur toute la période au moyen de l'outil informatique de gestion mis à sa disposition.

Il est bien entendu que des ajustements de ce calendrier pourront intervenir tout au long de la période de référence, pour tenir compte, soit de contraintes organisationnelles liées à des évolutions conjoncturelles, soit des sujétions des salariés. Ces modifications ne pourront se faire que dans le strict respect des conditions énoncées dans les articles précédents dudit accord et dans le cadre d'une concertation le plus en amont possible entre le salarié et sa hiérarchie.

La validation des demandes de prise de congés formulées par les salariés sera éventuellement subordonnée à un pourcentage de « présentisme » indispensable notamment à la production et défini au niveau de chaque établissement en fonction des contraintes particulières de certaines organisations de travail.



## Article 5 - Indemnité compensatrice de congés payés et départ de l'entreprise

Compte tenu des dispositions des articles 2 et 3 du Titre 5 du présent accord, les jours de congés légaux, conventionnels et les jours de RTT peuvent être pris de façon forfaitaire et « anticipée » dès le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Le départ du salarié de l'entreprise, au cours de la période de référence, suite à une rupture de son contrat de travail pour quelque motif que se soit, donnera lieu à l'élaboration d'un solde des compteurs congés payés (légaux, conventionnels et RTT) positif ou négatif.

Dans l'hypothèse d'un solde positif, une indemnité compensatrice de congés payés sera versée avec le solde de tout compte correspondante aux jours de congés acquis et non pris.

Dans le cas d'un solde négatif (nombre de jours pris au cours de la période précédant le départ supérieur au nombre de jours acquis à la date de rupture effective du contrat de travail, soit au terme du préavis exécuté ou non), une retenue de salaire, au titre de l'avance sur salaire effectuée lors de la prise anticipée des congés payés de l'année, sera réalisée sur le solde de tout compte correspondante au nombre de jours de congés pris en sus du nombre de jours acquis.

## TITRE VI - PERIODE TRANSITOIRE

Les parties conviennent que la mise en place de ce nouveau système à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 implique que soient traités les congés payés légaux acquis entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre 2002, soit l'équivalent de 3 semaines de congés payés pour un salarié qui a travaillé 5 jours par semaine entre le 1<sup>er</sup> juin et 31 décembre 2002. Ces congés payés légaux pourront être pris selon les modalités ci-dessous et donneront lieu au bénéfice d'un jour de fractionnement lors du solde de ces congés soit au plus tard le 31 décembre 2004 :

- 2 semaines, équivalent semaine travaillée, seront planifiées au choix du salarié et après validation du responsable hiérarchique avant la fin de l'exercice 2003,
- Le reliquat sera soit pris avant le 31 décembre 2004 soit placé le 31 décembre 2004 dans le compte épargne temps.

Par exception au principe de la prise de ces semaines de congés payés légaux et par dérogation aux dispositions de l'article II de l'avenant n° 2 à l'accord-cadre d'entreprise d'aménagement, d'organisation et de réduction du temps de travail du 7 avril 2000, le reliquat placé dans le compte épargne temps se fera en dehors des limites annuelles de placement des congés payés dans le CET.



En cas de fermeture totale ou partielle d'établissement à compter de la signature de l'accord, les jours de fermeture pourront être pris, au choix du salarié, sur ces deux semaines.





## **ANNEXE 1**

### **DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

Les périodes de congés payés, les repos compensateurs, les périodes de repos des femmes en couche, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, les périodes de suspension du contrat de travail limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Plusieurs autres articles du code du travail et des conventions collectives de la métallurgie assimilent expressément certaines périodes à du temps de travail effectif. Il s'agit notamment :

- des jours de congé pour évènements familiaux prévus par l'article L 226-1,
- des jours de repos de femmes en couche prévus par l'article L 122-26 (congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité,
- des absences pour congés individuel de formation (art. L 931-7) et pour congé de bilan de compétences (art. L 931-23),
- des absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale (art. L 451-1 à L 451-5)
- des jours fériés chômés
- de la maladie de droit commun (Article 27 de la CC de la région Parisienne des mensuels du 16 juillet 1954 – Article 14 de la CCN des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972),
- des congés pour soigner un enfant malade,
- les absences exceptionnelles de courte durée autorisées (art.14 CCN des ingénieurs et cadres) etc....



## **ANNEXE 2 CONGES D'ANCIENNETE DES MENSUELS**

L'accord national de la métallurgie du 23 février 1982 prévoit qu'à la durée du congé annuel légal de 5 semaines, s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à :

<b>Ancienneté</b>	<b>Nombre de jours supplémentaires</b>	
10 ans	1	Plus un jour supplémentaire pour les salariés âgés de plus de 50 ans et ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise <sup>6</sup> .
15 ans	2	
20 ans et plus	3	

## **ANNEXE 2 BIS CONGES D'ANCIENNETE DES INGENIEURS ET CADRES**

Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :

- 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

---

<sup>5</sup> Acquis dès que l'intéressé a obtenu l'âge et l'ancienneté requise



**ANNEXE 3**  
**CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

<b>Type d'événements</b>	<b>Nombre de jours de congés</b>
Décès du conjoint, d'un enfant	1 semaine civile
Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur	3 jours ouvrés
Mariage du salarié	1 semaine civile
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré
Décès d'un beau-parent, d'un grand-parent ou d'un petit enfant	1 jour ouvré
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés



**ANNEXE 4**  
**JOUR DE CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR JOUR FERIE TOMBANT UN JOUR**  
**OUVRABLE NON TRAVAILLE**

	<b>Horaires organisés sur un nombre de jours de présence hebdomadaire supérieure à 3 jours</b>	<b>Horaires organisés sur un nombre de jours de présence hebdomadaire inférieure ou égale à 3 jours</b>
<b>Horaire organisé à la journée</b>	Octroi d'une demi-journée supplémentaire de congé	Octroi d'une journée supplémentaire de congé
<b>Horaire organisé en équipe</b>	Octroi d'un demi-poste supplémentaire de congé	Octroi d'un poste supplémentaire de congé

Conformément aux dispositions de l' article 5.2.3.1 de l'accord cadre d'entreprise du 7 avril 2000 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, les ingénieurs et cadres gérés dans le cadre d'un forfait jour bénéficient d'une demi-journée de congé supplémentaire qui s'ajoute à la demi-journée de congé prévue dans le cadre du système ci-dessus.