

## TITRE 5 : CONGÉS

### Article 5.1 Durée des congés payés

#### 1. Congés payés

Tout salarié ayant au moins un (1) an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrés de congés payés (correspondant à trente (30) jours ouvrables).

Conformément à l'article L.3141-12 du Code du travail, les congés payés peuvent être pris dès l'embauche, tout en tenant compte de la période de prise des congés payés, de l'ordre des départs et des règles de fractionnement des congés payés applicables dans l'entreprise.

En conséquence, lorsque le salarié n'a pas une (1) année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés, il a droit à un congé calculé au prorata sur la base de vingt-cinq (25) jours ouvrés par an (correspondant à trente (30) jours ouvrables).

Les salariés ayant des enfants à charge peuvent bénéficier de congés payés supplémentaires dans les conditions de l'article L.3141-8 du Code du travail.

#### 2. Congés d'ancienneté

Des congés payés supplémentaires sont octroyés aux salariés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

La durée des congés d'ancienneté est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

En fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture de la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, soit le 1<sup>er</sup> mai à défaut de stipulation différente, il est accordé :

- après une période de cinq (5) années d'ancienneté : un (1) jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de dix (10) années d'ancienneté : deux (2) jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de quinze (15) années d'ancienneté : trois (3) jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de vingt (20) années d'ancienneté : quatre (4) jours ouvrés supplémentaires.

Les congés d'ancienneté sont accordés indépendamment de l'application des stipulations relatives aux congés pour évènements familiaux.

#### 3. Congés de fractionnement

Lorsqu'une partie des congés payés, à l'exclusion de la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine, est prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, des jours de congés payés supplémentaires sont attribués comme suit :

- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq (5) : deux (2) jours ouvrés de congés payés supplémentaires ;
- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est égal à trois (3) ou quatre (4) : un (1) jour ouvré de congés payés supplémentaire.

La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas requis lorsque le fractionnement des congés payés est dû à la fermeture de l'entreprise.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ou supprimer le droit aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la renonciation aux congés de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

#### 4. Rappel en cours de congés payés

À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés ont droit à deux (2) jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs

#### **Article 5.2** **Attribution de jours congés non rémunérés**

Un congé supérieur au nombre de jours de congés payés acquis peut être pris dans la limite des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne peut obliger la prise d'un congé non rémunéré.

#### **Article 5.3** **Période de congés payés**

Les droits à congés payés s'acquièrent du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés payés démarre, sauf stipulation différente, le 1<sup>er</sup> mai. La période de prise des congés payés, dans tous les cas, est de treize (13) mois au maximum. Tout report au-delà de cette période nécessite une demande écrite formulée par l'employeur.

#### **Article 5.4** **Modalités de prise des congés payés**

L'employeur peut après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe :

- soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise ;
- soit établir les congés payés par roulement.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés payés sur la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, la date de fermeture doit être portée à la connaissance des salariés au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés payés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, la date de fermeture doit être portée à la connaissance des salariés au plus tard deux (2) mois avant le premier jour de fermeture de l'entreprise.

En cas de prise des congés payés par roulement, les dates individuelles des congés payés sont fixées par l'employeur après consultation des salariés et en fonction des nécessités du service. La liste de principes des tours de départ est portée à la connaissance des salariés deux (2) mois avant leur départ.

Dans la mesure du possible, satisfaction est donnée à celles et ceux dont les enfants sont scolarisés et qui souhaitent prendre leurs congés payés pendant une période de vacances scolaires.

Les époux et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille travaillent dans la même entreprise, les congés payés peuvent leur être accordés simultanément, dans la mesure du possible.

Toute modification des dates de congés payés, demandée dans un délai inférieur à deux (2) mois avant le départ, nécessite l'accord des parties, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Lorsque l'employeur prend l'initiative de cette modification, il s'engage à verser une indemnisation totale des frais occasionnés sur présentation de justificatifs.

#### **Article 5.5** **Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés**

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

- les contreparties obligatoires sous forme de repos octroyées en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un (1) an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour évènements familiaux telles que définies à l'article 5.7. de la convention collective ;
- les temps de formation professionnelle sur le temps de travail ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire par l'employeur en application de la convention collective ;
- les absences exceptionnelles pour l'exercice du droit syndical prévues à l'article 2.1 de la convention collective.

Les congés payés acquis non pris en raison de l'absence du salarié à la date prévue de départ en congés pour l'un des motifs cités ci-dessus, ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise.

#### **Article 5.6** **Indemnité de congés payés**

L'indemnité de congés payés est égale au dixième (1/10<sup>e</sup>) de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période des congés payés pour un horaire normal de travail.

#### **Article 5.7** **Congés pour évènements familiaux**

Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire sont accordées pour :

- se marier ou conclure un pacte civil de solidarité (PACS) : quatre (4) jours ouvrés ;
- chaque naissance ou adoption : trois (3) jours ouvrés consécutifs ou non, inclus dans une période de quinze (15) jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption ;
- assister aux obsèques de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS), ou de son concubin : trois (3) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques d'un de ses enfants :
  - o lorsque l'enfant est âgé de plus de vingt-cinq (25) ans : cinq (5) jours ouvrés ;
  - o lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans : sept (7) jours ouvrés ;
  - o quel que soit l'âge de l'enfant décédé si celui-ci était lui-même parent : sept (7) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques d'une personne à la charge effective et permanente du salarié, âgée de moins de vingt-cinq (25) ans : sept (7) jours ouvrés ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : un (1) jour ouvré ;
- assister aux obsèques de son père ou de sa mère : trois (3) jours ouvrés ;

- assister aux obsèques de ses autres ascendants : deux (2) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux (frère ou sœur) : trois (3) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère (père ou mère de l'époux ou du partenaire de PACS du salarié) : trois (3) jours ouvrés ;
- l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : deux (2) jours.

En cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq (25) ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, en plus du congé pour assister aux obsèques, à un congé de deuil de huit (8) jours qui peuvent être fractionnés dans les conditions réglementaires. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre (24) heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un (1) an à compter du décès de l'enfant.

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1<sup>er</sup> degré intervient pendant que le salarié est en déplacement en France ou à l'étranger, l'entreprise prend en charge les frais de déplacement des salariés en mission en France ou à l'étranger dans les mêmes conditions que pour un voyage de détente (article 11.4 de la convention collective).

Une autorisation d'absence non rémunérée de trois (3) jours est accordée en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont est assumée la charge au sens de l'article L.513-1 du Code de la sécurité sociale.

La durée de cette absence autorisée est portée à cinq (5) jours si l'enfant est âgé de moins d'un (1) an ou si est assumée la charge de trois (3) enfants ou plus âgés de moins de seize (16) ans.

#### **Article 5.8**

##### **Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire**

Les absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire pendant le temps de travail ne constituent pas une rupture de contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés payés.

Pendant ces périodes, les salariés seront rémunérés sur la base de leur salaire mensuel, déduction faite de la solde perçue qui devra être déclarée à l'employeur.

Les absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire sont régies par les articles L.3142-89 à L.3142-94-1 du Code du travail.

#### **Article 5.9**

##### **Congé sans solde**

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, à la demande du salarié.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail.

À l'expiration de ce congé, le salarié retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement.