

TITRE QUATRE CONGÉS

ARTICLE VINGT-TROIS - DUREE DU CONGE

Tout salarié E.T.A.M. et I.C. ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à vingt-cinq jours ouvrés de congés (correspondant à trente jours ouvrables). Il est en outre accordé en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de cinq années d'ancienneté : un jour ouvré supplémentaire,
- après une période de dix années d'ancienneté : deux jours ouvrés supplémentaires,
- après une période de quinze années d'ancienneté : trois jours ouvrés supplémentaires,
- après une période de vingt années d'ancienneté : quatre jours ouvrés supplémentaires,

indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux.

Cette durée est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

Il est précisé que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la cinquième semaine, soit prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il sera attribué :

- deux jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq ;
- un jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à trois ou quatre.

ARTICLE VINGT-QUATRE - CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES CONGES

Au cas où le salarié n'aurait pas une année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés, il aura droit à un congé calculé prorata temporis sur la base de vingt-cinq jours ouvrés par an.

Il pourra prendre un congé supérieur au nombre de jours payés dans la limite des jours de congés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. Par contre l'employeur ne saurait obliger un salarié à prendre un congé non rémunéré.

Les salariés rappelés au cours de leurs congés pour motif de service auront droit, à titre de compensation, à deux jours de congés supplémentaires et au remboursement sur justification des frais occasionnés par ce rappel.

ARTICLE VINGT-CINQ - PERIODE DE CONGES

Les droits à congé s'acquièrent au 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise de ces congés, dans tous les cas est de treize mois au maximum. Aucun report de congés ne peut être toléré au-delà de cette période sauf demande écrite de l'employeur.

L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative.

Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars de chaque année.

ARTICLE VINGT-SIX - MODALITES D'APPLICATION

Les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés deux mois avant leur départ.

Satisfaction sera donnée dans toute la mesure compatible avec le service aux salariés dont les enfants fréquentent l'école et qui désirent prendre leur congé pendant une période de vacances scolaires.

Les conjoints travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque plusieurs membres de la même famille vivant sous le même toit travaillent dans la même entreprise, le congé leur sera accordé simultanément s'ils le désirent, dans la mesure compatible avec le service.

Si l'employeur ou le salarié sous un délai inférieur à deux mois, exprime son désir de voir modifier les dates de congé initialement fixées, la modification ne peut intervenir qu'après accord préalable entre les deux parties. Lorsque l'entreprise prend l'initiative de cette modification, elle s'engage à verser sur justificatifs un dédommagement correspondant aux frais éventuels occasionnés.

L'employeur peut alors exiger une justification.

ARTICLE VINGT-SEPT - PERIODE D'ABSENCE ENTRANT DANS LE CALCUL DE LA DUREE DES CONGES

Pour le calcul de la durée des congés, sont notamment considérés comme périodes de travail effectif :

- la période de congé de l'année précédente,
- les périodes de repos légal des femmes en couches et le congé d'adoption,
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire en application de la Convention Collective,
- les périodes militaires obligatoires,
- les absences exceptionnelles prévues par la Convention Collective pour exercice du droit syndical et pour événements familiaux,
- les périodes de stages de formation professionnelle,
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Le collaborateur absent pour l'un de ces motifs à la date prévue pour ses vacances pourra choisir entre la prise effective de congés au moment de son retour s'il a lieu avant le 31 mai et l'indemnité compensatrice correspondante.

ARTICLE VINGT-HUIT - INDEMNITE DE CONGES PAYES

L'indemnité de congés est égale au dixième de la rémunération perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure pour les I.C. et les E.T.A.M. à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé pour un horaire normal de travail, et pour les C.E. au montant de la rémunération minimum.

ARTICLE VINGT-NEUF E.T.A.M. ET I.C. - ABSENCES EXCEPTIONNELLES

Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction d'appointements seront accordées au salarié pour :

- se marier : 4 jours ouvrés
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : 2 jours ouvrés
- assister au mariage d'un de ses enfants : 1 jour ouvré
- assister aux obsèques de ses ascendants : 2 jours ouvrés
- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au 2e degré (frère et sœur) : 1 jour ouvré
- assister aux obsèques de son beau-père, de sa belle-mère : 1 jour ouvré

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1er 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.

Des autorisations d'absences exceptionnelles seront également accordées aux salariés pour tests préliminaires militaires obligatoires. Toutefois, le remboursement de ces jours d'absence sera limité à trois jours ouvrés et ne sera effectué que sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

Les pères de famille ont droit, à l'occasion de chaque naissance ou adoption, à un congé de trois jours ouvrés consécutifs ou non, inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

Les entreprises s'efforceront de définir des mesures permettant aux salariés de s'absenter afin de soigner un enfant malade âgé de douze ans au plus.

ARTICLE VINGT-NEUF C.E. - ABSENCES EXCEPTIONNELLES

Des autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération mensuelle garantie, seront accordées au chargé d'enquête pour :

- se marier : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant quatre jours ouvrables ;
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable ;
- assister aux obsèques de ses ascendants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au 2e degré : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable.

Des possibilités de refuser le travail proposé pendant trois jours ouvrables seront également accordées aux chargés d'enquête pour tests de présélection militaire obligatoires, sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

ARTICLE TRENTE - CONGE SANS SOLDE

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, sur la demande de l'intéressé. 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 et de ceux de la présente Convention Collective à l'égard de l'intéressé.

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un salarié pendant une suspension de contrat de travail, il devra aviser l'intéressé de sa décision suivant la procédure légale et lui verser le montant des indemnités prévues à l'article 19.

ARTICLE TRENTE-ET-UN - PRIME DE VACANCES

L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la Convention Collective de l'ensemble des salariés.

Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre.

*cf. Avis d'Interprétation des 19 mars 1990 et
7 janvier 1997 - page 171*