



ACCORD SUR L'ORGANISATION DES CONGES PAYES portant révision de l'accord du 22 novembre 1991

Entre

La Caisse d'Épargne Côte d'Azur dont le siège social est sis à NICE (06205) - L'Arénas –
455 promenade des Anglais BP 2397,
Représentée par Monsieur Patrick MOREAU en sa qualité de Membre du Directoire en charge
du Pôle Ressources,
Ci-après désignée "la CECAZ",

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise, représentées respectivement
par leur délégué syndical :

- ✚ Monsieur Robert ROMEO pour la SNE-CGC,
- ✚ Monsieur Bruno AGUIRRE pour SNP-FO,
- ✚ Monsieur Karim HACEN pour le SU-UNSA,

D'autre part,

PREAMBULE

Les parties se sont réunies pour partager le constat suivant :

- Le droit à congés payés (règle d'acquisition et de prise) demeure complexe et mériterait d'être simplifié afin de permettre à chaque salarié de mieux connaître et gérer ses droits en la matière ;
- Un décalage entre la période d'acquisition et la période de prise des congés constitue un obstacle aux objectifs de simplification et de lisibilité poursuivis par les parties. Il est donc nécessaire de garantir une synchronisation entre l'acquisition et la prise des congés payés, tous deux en année civile du 01/01 au 31/12 et d'opter ainsi pour une période de référence unique ;
- La prise des congés en année civile du 01/01 au 31/12 constitue un avantage qui permet notamment de :
 - o Simplifier le suivi et la planification des congés ;
 - o Synchroniser la prise des congés payés avec le fonctionnement en année civile de l'entreprise (budget, plan de marche, pilotage commercial, ...) ;
 - o Eviter les soldes de congés payés trop importants en fin de période et notamment sur les mois d'avril et mai, mois constituant de véritables enjeux commerciaux pour la CECAZ.

Dans le cadre de leurs réunions de négociation, les parties ont par ailleurs rappelé la nécessité d'articuler ces constats avec le respect des exigences suivantes :

- La gestion des soldes de congés payés au 31/12/2016 doit se faire dans l'intérêt des salariés et sans préjudice de leurs droits à repos relatifs aux années 2016 et 2017 ;
- Les règles légales dites de fractionnement des congés payés doivent être adaptées à la prise de congés payés sur l'année civile ;

Au vu de tout ce qui précède, les parties sont convenues de réviser l'accord collectif concernant les congés payés du 22 novembre 1991 et de mettre en œuvre en lieu et place de cet accord et des usages y afférents, les dispositions définies ci-après.

ARTICLE 1 : DROITS A CONGES PAYES

1.1 Nombre de jours de congés payés

Chaque salarié acquiert au cours de la période allant du **1^{er} janvier au 31 décembre** un droit à congés payés défini comme suit :

- **28 jours ouvrés de congés payés,**
- **3 jours « mobiles »** sur lesquels pourra s'imputer la journée de solidarité.

Les jours « mobiles » de l'année N sont fixés collectivement en accord avec le Comité d'entreprise au cours du dernier trimestre de l'année N-1.

A défaut d'accord sur l'affectation collective de ces jours flottants, ces derniers sont rattachés aux congés payés et en prennent la nature.

Il est précisé que le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée (CDD) bénéficie des mêmes droits que le salarié en contrat à durée indéterminée (CDI). Il acquiert ses congés au prorata de la durée de son contrat de travail et prend ses congés selon les mêmes modalités que les salariés en CDI.

Si le salarié en CDD ne peut pas prendre ses congés acquis pendant la durée du contrat, il bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés versée à la fin du contrat.

1.2 Congés d'ancienneté

Il est attribué des congés supplémentaires au titre de l'ancienneté dans les conditions suivantes :

- **1 jour après 10 ans d'ancienneté**
- **2 jours après 15 ans d'ancienneté**
- **3 jours après 20 ans d'ancienneté**
- **4 jours après 25 ans d'ancienneté**
- **5 jours après 30 ans d'ancienneté**

Il est précisé que l'ancienneté s'apprécie conformément aux règles légales et au **1^{er} janvier** de chaque année.

1.3 Maladie non professionnelle et congés payés

Sauf assimilation par la loi à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés, les périodes d'absence au cours desquelles le contrat de travail est suspendu ne sont pas prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.

Par exception, les périodes d'absence pour maladie non professionnelle d'une durée inférieure ou égale à **60 jours calendaires**, consécutifs ou non, sur la période d'acquisition, ouvrent droit à congés payés.

Il est précisé que ce droit dérogatoire à congés payés sur les périodes de maladie non professionnelle n'est ouvert que si le salarié a réellement accompli sa prestation de travail pendant au moins **30 jours cumulés** au cours de la période d'acquisition.

La maladie intervenant avant ou pendant une période de congés payés suspend ledit congé et le salarié se voit recrediter du nombre de jours de congés non décomptés du fait de la maladie.

ARTICLE 2 : PERIODES D'ACQUISITION ET PRISE DES CONGES PAYES

2.1 Période d'acquisition des congés et droits théoriques

La période d'acquisition des congés payés est fixée du **1^{er} janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N**.

Chaque mois le salarié **acquiert 1/12^{ème}** de ses droits à congés à l'exception des jours de fractionnement dont l'acquisition est conditionnée à l'article 3 du présent accord.

Toutefois, chaque salarié présent au **1^{er} janvier de l'année N** voit créditer son compte de congés payés d'un **droit théorique annuel** comportant :

- ses droits à **congés payés** tels que définis à l'article 1.1 ;
- 2 jours supplémentaires attribués par anticipation au titre du **non-fractionnement** prévus à l'article 3 ;
- les **jours « mobiles »** non fixés collectivement définis à l'article 1.1 ;
- le cas échéant, les **jours supplémentaires acquis au titre de l'ancienneté** appréciée au 1^{er} janvier N.

En cas d'embauche en cours d'année ou de retour après une période de suspension du contrat de travail n'ayant pas généré de droits à congés payés sur la période d'acquisition, le salarié sera crédité :

- de droits à congés payés ainsi que, le cas échéant, de jour(s) mobiles et de jours d'ancienneté, « proratés » au nombre de mois restant à courir jusqu'au 31 décembre de l'année en cours ;
- de deux jours « théoriques » attribués, le cas échéant, forfaitairement au titre du non-fractionnement.

2.2 Période de prise de congés payés

La période de prise de congés payés est fixée du 1^{er} janvier N au 31 décembre N.

Chaque salarié est autorisé, le cas échéant, à prendre par anticipation ses congés payés dès le 1^{er} janvier de l'année N sous réserve qu'il ne dépasse pas, à l'issue de l'année civile, son droit à congés payés réellement acquis.

2.3 Comparaison entre droits réellement acquis et droits théoriques

L'article 2-1 précise les droits à congés théoriques de chaque salarié.

- **En fin de période**, soit au 31 décembre de chaque année, un calcul des droits réellement acquis par chaque salarié est réalisé.

Dans l'hypothèse où les droits pris seraient supérieurs aux droits réellement acquis, le salarié serait alors débiteur envers la CECAZ et se verrait appliquer une imputation sur les jours de congés de l'année suivante ou, à défaut, une retenue salariale dans le respect des dispositions légales.

- **En cas de départ de l'entreprise en cours d'année :**

- le **solde créditeur** de congés correspondant à la différence positive entre les congés réellement acquis et ceux pris par le salarié à la date de son départ lui sera versé sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés ;
- le **solde débiteur** correspondant à la différence négative entre les congés réellement acquis et ceux pris par le salarié à la date de son départ fera l'objet d'une retenue salariale.

2.4 Information des salariés

Chaque année, les salariés seront informés :

- en début de période des modalités de prise des congés payés ;
- au début du mois de novembre, de leurs droits réels acquis au non-fractionnement tel que définis à l'article 3.

ARTICLE 3 : JOURS DE NON-FRACTIONNEMENT

Les parties ont partagé le double constat suivant :

- Les règles légales du fractionnement s'avèrent inadaptées au contexte particulier de la CECAZ, celles-ci supposant notamment que le fractionnement du congé principal se fasse sur demande de l'employeur ce qui ne correspond pas à la pratique constatée,
- Les règles légales de fractionnement peuvent en réalité conduire les salariés à fractionner volontairement leurs congés pour bénéficier de jours de congés supplémentaires, ce qui freine la prise de congés payés sur des périodes plus propices en termes d'activité commerciale.

Ainsi, les parties conviennent que si le salarié prend, sur la période du **1^{er} juin au 31 octobre**, au **minimum 18 jours ouvrés de congés payés dont trois semaines calendaires consécutives**, il bénéficie d'un droit à congé supplémentaire dit de « non-fractionnement » équivalent à **2 jours ouvrés**.

Il est rappelé que ces deux jours sont portés au compteur du salarié de façon théorique en début de période et ne sont définitivement « acquis » que si les règles de prise de congés payés définies au présent article sont respectées.

A défaut :

- le salarié est informé de la régularisation apportée à son droit théorique de congés au mois de novembre ;
- en cas de prise par anticipation de ces jours de fractionnement, le salarié est débiteur envers la CECAZ et une régularisation sera faite dans les conditions définies à l'article 2-3 du présent accord.

Toutefois, le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de respecter les règles ouvrant droit aux jours de non-fractionnement pour des raisons de service dûment motivées par son manager, et validées a priori par la DRH, conserve le bénéfice de ce droit.

ARTICLE 4 : REPORT DE CONGES PAYES

Les congés payés doivent obligatoirement être pris chaque année, au cours de la période de référence, soit du **1^{er} janvier au 31 décembre** de chaque année.

Ainsi, la prise de congés payés sur l'année doit être planifiée par chaque manager en fonction des demandes des salariés et des nécessités organisationnelles de l'entreprise afin d'assurer la prise intégrale des congés au 31 décembre.

Sauf exceptions ci-après définies, le salarié qui, à la fin de la période de référence, n'a pu prendre les congés auxquels il a droit, ne peut en solliciter le report ou prétendre à une indemnité compensatrice. Les jours de congés non pris sont donc réputés perdus.

Par exception, le salarié ne perd pas ses droits à congés :

- en cas de suspension de son contrat de travail pour congé maternité ou d'adoption, maladie ou accident d'origine professionnelle ou non ;
- en cas d'impossibilité de solder ces congés payés au 31 décembre pour des raisons de service dûment motivées par le manager et validées a priori par la DRH.

Dans ces hypothèses, le salarié a droit au report de ses congés payés pendant une durée maximale de **18 mois** à compter du 1^{er} janvier de l'année N+1. Au-delà, les congés payés sont perdus.

ARTICLE 5 : DISPOSITIF TRANSITOIRE

A compter du 1^{er} janvier 2017, les périodes d'acquisition et de prise des congés payés étant identiques, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, il convient de fixer les mesures permettant de garantir la transition en année civile, en lieu et place du dispositif précédemment en vigueur dans l'entreprise.

5.1 Nature des soldes de congés au 31/12/2016

Au 31 décembre 2016, les soldes de congés des salariés sont composés comme suit :

- Le solde de congés acquis du 01/06/2015 au 31/05/2016 (CP2) ;
- Les congés payés acquis avant le 31/05/2015, non pris au 31 mai 2016 et reportés au 1/06/2016 (CP3)
- Les congés en cours d'acquisition à compter du 01/06/2016 (CP1).

5.2 Prise des congés payés jusqu'au 31/12/2016

Afin de préserver le droit à repos des salariés, il convient de mettre en place un dispositif permettant de s'assurer que les salariés de la CECAZ prennent bien des congés payés sur la période précédant le 31 décembre 2016.

Ainsi, tous les salariés de la CECAZ devront avant le 31 décembre 2016 :

- Avoir soldé l'intégralité de leurs « C 3 » ;
- Avoir un solde de « CP2 » maximum de 13 jours ouvrés.
- Avoir pris au minimum 18 jours ouvrés sur leurs « CP2 » dont au moins trois semaines consécutives sur la période de 1^{er} juin au 31 octobre 2016.

Il est précisé que tous les salariés qui disposent d'un droit CP2 d'au moins 18 jours au 1^{er} juin 2016 se verront créditer au 1^{er} juin 2016 de 2 jours ouvrés supplémentaires.

Cette disposition vient en substitution des règles et usages relatifs au fractionnement en vigueur dans l'entreprise.

Au 31 décembre 2016, les congés restants du fait du non-respect de ces principes seront perdus.

5.3 Soldes des congés payés restants : option ouverte aux salariés

Dans le respect des dispositions précédentes, au 31 décembre 2016, les compteurs de congés payés seront donc composés :

- du solde maximum de 13 jours de « CP2 » restants tel que défini à l'article précédent,
- des congés en cours d'acquisition du 1^{er} juin 2016 jusqu'au 31 décembre 2016 (CP1).

RL K.H. JPS RR

Exceptionnellement, au titre de dispositif transitoire, ces droits à congés restants peuvent, au choix du salarié être :

- payés en toute ou partie sous forme **d'indemnité compensatrice de congés payés** dans la limite maximale de **30 jours** ;
- transférés pour tout ou partie sur son **Compte Epargne Temps** ;

Il est précisé :

- que les droits transférés dans le Compte Epargne Temps n'ouvrent droit à aucun abondement de la part de la CECAZ ;
- que les congés payés acquis au 01/06/2016 (**CP2**) ne pourront être versés sur le Compte Epargne Temps de juin à décembre 2016. En revanche, l'épargne des **CP3** demeure possible dans la limite de 10 jours ouvrés.

ARTICLE 6 : TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet et acquièrent un droit à congés tel que défini à l'article 1.

Conformément à la loi et au présent accord, le décompte des congés pris se fait en jours ouvrés, de la même manière que pour les salariés à temps plein.

ARTICLE 7 : EPARGNE SUR LE CET

Au mois de janvier N, les salariés ont la possibilité d'épargner des droits à congés payés sur le Compte Epargne Temps en vigueur dans l'entreprise, dans la limite des dispositions légales et conventionnelles.

Cette épargne se faisant en début de période sur des droits théoriques à congés payés, une régularisation du nombre de congés épargnés pourra être faite en cas d'épargne supérieure aux droits réellement acquis.

ARTICLE 8 : DISPOSITIONS FINALES

8.1 Effet et durée de l'accord

A l'exception des règles transitoires prenant fin au 31 décembre 2016, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

KH JS RC RR

Il pourra, moyennant un préavis de 3 mois être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

8.2 Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

8.3 Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

8.4 Révision de l'accord

A la demande de la Direction ou de la majorité des Organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

8.5 Communication de l'accord

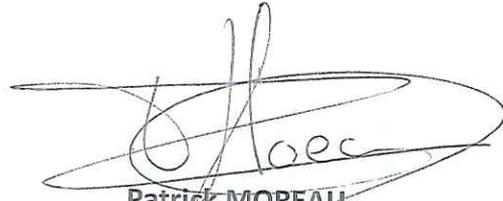
Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

8.6 Publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Nice.

Fait à Nice Arénas, le 29 avril 2016 en 5 exemplaires originaux.

POUR LA CAISSE :



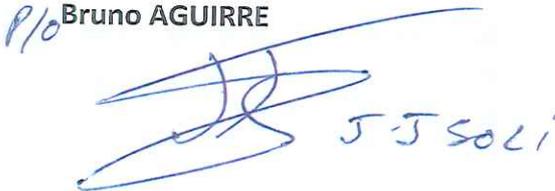
Patrick MOREAU
Membre du Directoire
En charge du Pôle Ressources

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

SNE-CGC Robert ROMEO



SNP-FO P/0 Bruno AGUIRRE



SU-UNSA Karim HACEN

