

ACCORD SUR LA GESTION DES CONGES PAYES

Accord signé entre :

<ul style="list-style-type: none">la société TRANSCO, SARL Siège Social : 2 Route des Etangs- Cherves - Richemont – 16370 Val de Cognac SIRET 312.974.751.00017 NAF 602 L RCS d'Angoulême B 312 974 751 IDCC : 0016 Représentée par Tanguy CHAUVIERE LE DRIAN agissant en qualité de Cogérant	<p>Et</p> <ul style="list-style-type: none">L'organisation syndicale représentative ci-dessous désignée et représentée par son représentant dûment mandaté à cet effet : <p>La CGT – FO, représentée par Olivier CHAUDET</p>
--	--

Ci-après désignées ensemble « les parties »

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

1 Préambule

La loi du 22 avril 2024, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), met en conformité le code du travail en matière d'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle. Son entrée en vigueur le 24 avril 2024 impose à l'entreprise de revoir ses pratiques afin de continuer à valoriser le travail des salariés en poste.

Les pratiques antérieures de l'entreprise étant plus favorables que la loi aucune rétroactivité ne sera effectuée.

Le présent accord a pour objet, la gestion des congés payés de droit commun et des congés supplémentaires dans le cadre de la loi portant sur l'acquisition de droits à congés payés lors d'arrêts maladie. Il sera rédigé en conformité avec les dispositions européennes et en adéquation avec les valeurs et les besoins de l'entreprise. L'accord définira l'acquisition des jours de congés supplémentaires lors de la maladie non professionnelle comme un droit au repos dans le cadre de la santé au travail et non comme une capitalisation monétaire.

Il a pour objectif :

- De protéger la santé des salariés concernés par un arrêt de maladie et de retour en situation de travail, avec un droit à congés,
- De continuer à maintenir les droits à congés pour les salariés concernés par un accident de trajet, de travail ou de maladie professionnelle,
- De valoriser le travail des personnes en poste,
- De continuer à distinguer les droits acquis au titre du présentisme de ceux acquis par l'absentéisme.

2 Catégories de salariés

Conformément à ces dispositions d'ordre public, sont concernées au sein de l'entreprise tous les salariés quelles que soient leurs catégories sociales professionnelles.

3 L'identification des différents droits à congés payés

La loi met en avant une acquisition des congés payés différente selon la situation du salarié. Pour simplifier la lecture et la communication autour de l'acquisition des congés selon la situation du salarié, ces différents droits seront gérés dans deux compteurs distincts.

La gestion des congés au sein de l'entreprise s'effectue en jours ouvrés.

3.1 Compteur 1 : Les congés payés de base (ou de droit commun)

Le salarié en situation de travail

- Tout salarié qui travaille sur 5 jours hebdomadaire, quelle que soit son amplitude journalière, ayant travaillé pendant un temps équivalent à un minimum de 4 semaines, ouvre droit à l'acquisition d'un congé de 2.08 jours ouvrés par mois de travail, soit 25 jours ouvrés (cinq semaines) pour une année complète de travail.

Ce nombre de jours sera proratisé en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine comme suit : $2.08 \text{ jours} / 5 \text{ jours} \times \text{nombre de jours travaillés dans la semaine} = \text{acquis mensuel de jours de congés payés de base}$

Exemple un salarié travaille 3 jours dans la semaine. Son acquis « mensuel » par lot de 4 semaines de travail, sera de 1.25 jours ($2.08 \text{ jours} / 5 \text{ jours} \times 3 \text{ jours}$).

Les jours supplémentaires acquis au titre de l'ancienneté conventionnelle et de fractionnements seront également comptabilisés dans ce compteur.

Le salarié en situation d'absence d'origine professionnelle

- Tout salarié justifiant d'une absence à caractère professionnel : accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, formation, délégation CSE/syndicale, réduction du temps de travail, aménagement du temps de travail, repos compensateur, etc., maintiendra l'acquisition de son droit à congés payés mensuel de base.

Le salarié en situation d'absence pour maternité ou paternité

- Tout salarié justifiant d'une absence pour un congé maternité ou paternité maintiendra l'acquisition de son droit à congés payés mensuel de base.

Quelle que soit la situation, cette acquisition sera proratisée en cas d'entrée ou de sortie du salarié en cours de période ou, en cas de suspension de contrat : maladie non professionnelle, congé parental d'éducation à temps plein, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, la mise à pied, congé sabbatique, congé sans solde.

3.2 Compteur 2 : Les congés payés supplémentaires au titre de la maladie non professionnelle

Le salarié en situation de maladie non professionnelle

Les périodes de maladie ou d'accident non professionnels n'ouvrent droit qu'au congés principal de 4 semaines, à l'exclusion de la 5eme semaine.

- Tout salarié bénéficiaire de 4 semaines de congés payés de base (ou de droit commun) ne pourra pas invoquer le droit à congés supplémentaire au titre de la maladie.

Le droit à congés supplémentaire au titre de la maladie sera déterminé comme suit : $4 \text{ semaines} \times \text{nombre de jours travaillés dans la semaine}$.

4 L'acquisition des droits à congés payés

Pour les salariés à temps plein 5 jours par semaine

Nombre de semaines d'absence maladie non professionnelle	Nombre de jours de Congés Payés Acquis de base (ou de droit commun)	Nombre de jours de congés acquis au titre de la Maladie	Cumul des deux compteurs Congés
4	25	-	25
8	23	-	23
12	21	-	21
16	19	1	20
20	17	3	20
24	15	5	20
28	13	7	20
32	11	9	20
36	9	11	20
40	7	13	20
44	5	15	20
48	3	17	20
52	-	20	20

Pour les salariés à temps partiel 4 jours par semaine

Nombre de semaines d'absence maladie non professionnelle	Jours de Congés Payés Acquis de base (ou de droit commun)	Jours de Congés au titre de la Maladie	Cumul des deux compteurs
4	20	-	20
8	19	-	19
12	17	-	17
16	15	1	16
20	14	2	16
24	12	4	16
28	11	5	16
32	9	7	16
36	7	9	16
40	6	10	16
44	4	12	16
48	2	14	16
52	-	16	16

Pour les salariés à temps partiel 3 jours par semaine

Nombre de semaines d'absence maladie non professionnelle	Jours de Congés Payés Acquis de base (ou de droit commun)	Jours de Congés au titre de la Maladie	Cumul des deux compteurs
4	15	-	15
8	14	-	14
12	13	-	13
16	12		12
20	10	1	11
24	9	3	12
28	8	4	12
32	7	5	12
36	6	6	12
40	4	8	12
44	3	9	12
48	2	10	12
52	-	12	12

Pour les salariés à temps partiel 2 jours par semaine

Nombre de semaines d'absence maladie non professionnelle	Jours de Congés Payés Acquis de base (ou de droit commun)	Jours de Congés au titre de la Maladie	Cumul des deux compteurs
4	10	-	10
8	10	-	10
12	9	-	9
16	8		8
20	7	1	8
24	6	2	8
28	5	3	8
32	5	3	8
36	4	4	8
40	3	5	8
44	2	6	8
48	1	7	8
52	-	8	8

Pour les salariés à temps partiel 1 jour par semaine

Nombre de semaines d'absence maladie non professionnelle	Jours de Congés Payés Acquis de base (ou de droit commun)	Jours de Congés au titre de la Maladie	Cumul des deux compteurs
4	5	-	5
8	5	-	5
12	5	-	5
16	4	-	4
20	4	-	4
24	3	1	4
28	3	1	4
32	3	1	4
36	2	2	4
40	2	2	4
44	1	3	4
48	1	3	4
52	-	4	4

5 Période de référence de l'acquisition des congés payés

La période d'acquisition des congés payés de base (ou de droit commun) et supplémentaires au titre de la maladie non professionnelle s'effectuera du 01 juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Pour déterminer le nombre de congés en cours de période, en cas d'embauche ou de débauche, il faut tout d'abord déterminer le nombre de semaines d'absence selon le cas, entre :

- La date d'arrivée et la fin de période d'acquisition des congés du salarié.
- Le début de la période annuelle d'acquisition des congés et la date du départ du salarié.

6 Prise de congés et délai de prévenance

Les congés devront être pris prioritairement par semaine entière d'absence. La pause de congés payés en jour isolé devra rester exceptionnelle.

Les salariés devront effectuer leur demande de congés comme suit :

- Pour les absences positionnées sur la période du 01 juin au 30 novembre, les demandes devront être formulées avant le 31/03
- Pour les absences positionnées sur la période du 01 décembre au 31 mai, les demandes devront être formulées avant le 31/10.

Sur l'une des deux périodes le salarié devra positionner deux semaines de congés consécutifs minimum.

Au moins une semaine de congés devra être réservée pour la période des fêtes de fin d'année.

La demande de congés devra être effectuée via l'outil de gestion des temps mis à disposition.

La réponse de l'employeur sera apportée 1 mois après les dates butoirs précitées ci-dessus.

La demande de congés devra être effectuée via l'outil de gestion des temps mis à disposition.

Les salariés ne formulant aucun souhait de départ pourront se voir positionner en congés sans pouvoir évoquer un désaccord.

L'employeur pourra également, pour répondre à des besoins d'organisation (baisse ou perte d'activité, intempérie, crise sanitaire...) positionner le salarié en congés payés sous réserve de respecter le délai de prévenance de 10 jours ouvrés. Seule la 5eme semaine sera à l'entière disposition du salarié.

7 Les jours de fractionnement

Que ce soit à la demande de l'employeur ou à l'initiative du salarié, tout salarié qui aura un solde supérieur ou égal à 5 semaines au 1^{er} juin de l'année N et, qui aura pris moins de 17 jours ouvrés de congés sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre, bénéficiera de congés supplémentaires au titre du fractionnement.

Par conséquent, si entre le 01 mai et le 31 octobre de la même année le salarié a pris :

- 15 jours ou moins, il aura droit à 2 jours de fractionnement au 1^{er} novembre,
- 16 ou 17 jours, il aura droit à 1 jour de fractionnement au 1^{er} novembre,
- +de 17 jours, pas de jour de fractionnement.

Ces jours seront affichés dans l'outil de gestion des temps en novembre et comptabilisés sur le bulletin de salaire de décembre.

8 Valorisation et paiement des jours de congés payés

8.1 Valorisation et paiement des Congés payés de base ou de droit commun

L'absence :

Chaque prise de jours de congés payés entraîne une déduction qui équivaut à ce que l'on appelle le « maintien ». En effet, dès lors qu'il y a une absence, il y a une déduction de 1/21,67 jours ouvrés, du salaire habituel, hors élément variable.

Le paiement :

Pour chaque jour d'absence de congés payés, le salarié bénéficie d'une « indemnité de congés payés ». Cette indemnité est déterminée selon deux méthodes. C'est le résultat le plus favorable au salarié qui sera versé au titre de l'indemnité de congés payés :

Méthode du 1/10 des salaires* perçus sur la période de référence pendant laquelle ont été acquis les congés payés : salaires de base et les compléments de rémunération liés aux éléments variables* par 10 %.

**Les sommes à exclure du calcul : Primes exceptionnelles ayant un caractère discrétionnaire ; Remboursement de frais professionnels ; les primes de défraiements, Indemnités allouées lors des périodes non assimilées à du travail effectif (maladie, activité partielle, etc.) ; Prime non affectée par la prise de congés (13e mois, prime vacances, intéressement, etc.).*

Méthode du maintien de salaire : salaire de base de référence* / 21,67 jours ouvrés

En cas de départ, le salarié percevra une indemnité compensatrice correspondant au solde de la base 10eme. Sauf dans le cadre d'un licenciement pour faute lourde.

**Le salaire contractuel de base*

8.2 Valorisation et paiement des congés payés supplémentaires au titre de la maladie non professionnelle

L'absence :

Chaque prise de jours de congés payés entraîne une déduction qui équivaut au « maintien » de son salaire de base. Soit une déduction de 1/21,67 jours ouvrés, du salaire habituel, hors éléments variable.

Le paiement :

Pour chaque jour d'absence de congés payés supplémentaire au titre de la maladie, le salarié percevra une indemnité égale à la valorisation de l'absence. Soit une indemnité correspondant à 1/21,67 jours ouvrés, du salaire habituel, hors éléments variable.

En cas de départ, le salarié ne pourra pas prétendre au paiement des jours acquis au titre de la maladie non professionnelle. Les jours non pris au moment du départ seront perdus.

9 Suivi des soldes de CP

- Les Compteurs CP en temps réel sous le logiciel de gestion des temps.
- En décalage de paie sur le bulletin de paie.
- Compteur de semaine d'absence et travaillé sous le logiciel de gestion des temps

10 Don de congés

10.1 Le donateur

Peuvent faire l'objet d'un don uniquement les jours de la 5ème semaine de congés payés. Tout salarié pourra se faire identifier comme « donateur » auprès du service social de l'entreprise ou du service RH. Il sera alors contacté dès qu'un besoin sera identifié. Il sera informé de la situation du salarié à aider et confirmera ou non être donateur. Il formulera son don par écrit.

10.2 Le receveur

Tout collaborateur dont la situation familiale nécessite une présence régulière auprès d'un proche, et ne pouvant subvenir seul à justifier son absence, pourra avoir recours au Don de congés.

Pour ce faire il devra rencontrer l'assistante sociale de l'entreprise ou la commission sociale du CSE.

Les situations définies par le code du travail ne nécessiteront aucune validation de la direction à savoir :

- Un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave,
- Un proche handicapé ou en perte d'autonomie grave,
- Le décès d'un enfant de moins de 25 ans.

Les autres situations devront faire l'objet d'une validation du comité de direction.

11 Le report et les reliquats

11.1 Le report et les reliquats des congés payés de base ou de droit commun

Pour les périodes d'acquisition de CP de base du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, un report de 12 mois sera appliqué. La période de report débutera le 31 mai de l'année N+1.

Au 31 mai de l'année N+2, si le compteur des jours acquis au 31 mai de l'année N+1, affiche un reliquat de jours, ce reliquat sera maintenu dans la limite de 5 jours (congés d'ancienneté et jour de fractionnement

inclus). Ce reliquat fera l'objet d'un report supplémentaire de 12 mois. Les jours au-dessus de cette limite seront perdus.

Exemple :

Période d'acquisition : 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025

La période de report débute le 31 mai 2025 pour 12 mois

Au 31 mai 2026, le solde de congés acquis au titre de la période du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 est de 3 jours. Ces jours seront conservés jusqu'au 31 mai 2027.

Si au 31 mai 2026, le solde de congés acquis au titre de la période du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 est de 6 jours. Seuls 5 jours seront conservés jusqu'au 31 mai 2027.

Si un salarié est absent pour maladie en début de période de report, et que sa reprise intervient après le 31 mai N+2, il bénéficiera d'un report supplémentaire conformément aux dispositions légales.

11.2 Le report et les reliquats des congés payés supplémentaires au titre de la maladie non professionnelle

Pour les périodes d'acquisition de CP supplémentaires au titre de la maladie non professionnelle du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, le nombre de CP acquis sera communiqué au salarié le 31 mai de l'année N+1. Un report de 15 mois sera appliqué. La période de report débutera le 31 mai de l'année de l'année N+1 et se terminera le 31 août de l'année N+2.

Au 31 août de l'année N+2, si le compteur des jours acquis au 31 mai N+1 au titre de la maladie non professionnelle affiche un reliquat de jour, ce reliquat sera remis à zéro. Les jours seront perdus.

Exemple :

Période d'acquisition : 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025

La période de report débute le 31 mai 2025 pour 15 mois

Remise à zéro du compteur au 31 août 2026

12 Effet de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à partir du 1^{er} juin 2024.

L'accord s'applique, dès son entrée en vigueur, aux salariés titulaires d'un contrat de travail compris dans son champ d'application. Le présent accord annule et remplace à compter de cette date l'ensemble des dispositions collectives en vigueur au sein de son champ ayant le même objet ou la même cause.

13 Interprétation de l'accord

Chacune des parties signataires ou leurs représentants conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivant la première réunion.

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

14 Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision. Celle-ci s'effectuera, selon le cas, dans les conditions fixées par le Code du travail.

Les modifications en résultant feraient l'objet d'un accord entre les parties signataires, ou en tenant lieu, donneraient lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

15 Dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou en tenant lieu, sous réserve de respecter un préavis de 2 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée, s'il y a lieu, à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Dans ce cas, la direction et les signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

16 Publicité

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion, par les soins de l'Entreprise, exclusivement sous forme dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Fait, en 3 exemplaires, à Val de Cognac, le 08 novembre 2024

Pour la Direction

Tanguy Chauvière

Co gérant



Pour l'Organisation Syndicale

Représentative FO

Olivier Chaudet

