

TEMPS DE TRAVAIL
&
MODALITES DE PRISE DE CONGES PAYES
ANNEE 2017

1. La journée de solidarité

En raison de l'introduction de la journée de solidarité en 2005, la durée légale de travail annuelle est de 1 607 heures ou de 218 jours.

Jusqu'en 2007, la journée de solidarité était fixée au Lundi de Pentecôte mais la loi du 16 avril 2008 a rétabli le caractère férié et chômé du Lundi de Pentecôte. La journée de solidarité est effectuée un jour de RTT et s'impute sur la base d'un jour sur le quota annuel de JRTT pris à l'initiative de l'employeur. Pour les salariés ne bénéficiant pas de JRTT, la journée de solidarité sera imputée sur un jour conventionnel d'ancienneté, ou à défaut, sera effectuée un jour férié au choix de la filiale.

2. Nombre de jours de RTT

Selon les dispositions de l'accord 35 heures du 3 février 2000, étendu par accord du 1er février 2005 à l'ensemble des salariés de l'UES Capgemini, le nombre de jours de RTT est déterminé selon les modalités suivantes :

2.1. Régime de référence ou modalité standard - (1 607 heures)

La RTT est acquise si la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année excède 35 heures.

Les droits à RTT sont de 9 jours/an pour une durée hebdomadaire de 36 heures 40 minutes et une année complète de travail. Ils doivent être pris sur l'année civile de génération des droits.

En 2017, la durée annuelle théorique de travail, déduction faite de 25 jours de congés payés légaux et de 8 jours de RTT sur l'année civile (9 - 1 jour au titre de la solidarité), sera de 1598 heures.

Ce constat ne révèle pas de dépassement de la durée annuelle de travail.

2.2 Forfait annuel en jours - (218 jours incluant la journée de solidarité)

Pour l'année 2017, le nombre de jours théoriques travaillés correspond à 226 jours.

Les salariés en forfait jours bénéficieront de 8 jours de RTT pour une année complète travaillée sauf rachat de jours acquis accepté par la hiérarchie conformément aux conditions déterminées par chaque filiale.

La convention de forfait annuel en jours correspond à des salariés qui disposent d'une autonomie complète dans l'organisation de leur temps de travail. Néanmoins cette autonomie doit se faire en respectant la prise des temps de repos nécessaires.

Un avenant à l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, portant sur l'encadrement des conventions de forfait en jours, a été signé le 1er avril 2014 et été étendu par arrêté du 26 juin 2014.

La plupart de ses modalités figurent dans l'accord d'entreprise sur la santé au travail signé le 15 novembre 2013, applicable au sein de l'UES Capgemini.

Les salariés en forfait jours ne sont ni soumis à l'horaire collectif de leur site de rattachement, ni aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail. Les salariés en forfait jours organisent leurs journées de travail dans le respect de ces durées maximales légales en vigueur pour la situation qui les concerne.

Il est rappelé que la mise à disposition d'outils de connexion à distance dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle n'emporte pas nécessité de les conserver actifs en permanence pendant les périodes de repos quotidien, hebdomadaire, et les congés de toute nature. Les salariés devront donc veiller à ne pas répondre aux sollicitations pouvant être formulées pendant ces périodes sauf extrême urgence liée aux besoins impératifs du service, et à la demande expresse de leur hiérarchie, seule habilitée à valider une telle demande et ses conséquences.

Si les salariés constatent qu'ils ne sont pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, ils peuvent avertir sans délai leur management afin qu'une solution alternative leur permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

3. Modalités de prise de jours de RTT

3.1. RTT à l'initiative du collaborateur

Les salariés sollicitent l'autorisation de prendre des jours de RTT selon les mêmes procédures que celles appliquées à la prise des congés payés. L'accord de la hiérarchie est requis. Il est conseillé de prendre les JRTT au « fil de l'eau » tout le long de l'année. Il est recommandé au management de répondre dans un délai de 48h. Sans réponse de la hiérarchie dans un délai de 15 jours, la demande sera réputée acceptée.

3.2. RTT à l'initiative de l'employeur

L'employeur dispose de 3 jours de RTT à fixer unilatéralement pour les salariés en modalité standard. Le délai de prévenance à respecter est d'au moins 14 jours calendaires. Ces jours peuvent être fixés en début d'année, au regard du calendrier des jours fériés.

Bien que disposant statutairement d'une grande autonomie, les salariés en forfait jours ne sont pas exclus de l'application de cette procédure.

3.3. Le Vendredi du pont de l'Ascension

Sauf contrainte impérative liée à l'activité professionnelle, les salariés de l'U.E.S. Capgemini n'ont pas à venir travailler le Vendredi 26 mai 2017.

Dans la mesure où ce jour de RTT n'aurait pas pu être pris, à la demande de l'employeur, il sera reporté sur un autre jour de l'année choisi à l'initiative de l'employeur en respectant le délai de prévenance.

4. Modalités de prise de congés payés

Dans les sociétés constituantes de l'UES Capgemini, les congés payés se prennent par roulement en fonction des contraintes de service. Les dates de congés sont fixées par la hiérarchie à partir des propositions de dates formulées par les salariés.

Lorsque, exceptionnellement, des dates de fermeture totale d'une société sont envisagées, les dates seront arrêtées après une consultation du Comité d'Etablissement concerné et l'information sera portée à la connaissance des intéressés, au moins deux mois avant la date de fermeture et au plus tard le 1er mars.

4.1. Cas particulier de la fermeture de site client

Dans le cas de fermeture pour congés de site client, qui a pour conséquence la prise de congés sur initiative de l'employeur, le CE est informé (idéalement au premier trimestre et au plus tard à la fin du deuxième) et les salariés concernés seront prévenus dans les délais visés à l'article 4.4.

4.2. Les périodes de référence des congés payés légaux

Les congés acquis au titre de la période de référence du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N sont pris au cours de la période du 1^{er} juin de l'année N au 30 juin de l'année N+1. Les salariés sont invités à formuler leurs propositions de dates de congés (cf. 4.4).

Néanmoins, conformément à la législation, la durée du congé principal doit être d'au moins 10 jours ouvrés contigus sans pouvoir dépasser 20 jours ouvrés contigus, sauf accord de l'employeur.

Pour éviter que des droits à congés soient perdus, faute de planification, la société peut fixer unilatéralement l'ordre des départs en congés en tenant compte des contraintes des salariés et des contraintes clients.

4.3. Cas particulier des congés d'ancienneté

Les règles d'acquisition des congés d'ancienneté restent inchangées et sont les suivantes :

- 2 jours pour 2 ans d'ancienneté ;
- 4 jours pour 5 ans d'ancienneté ;
- 6 jours pour 8 ans d'ancienneté ;
- 8 jours pour 12 ans d'ancienneté.

Les congés d'ancienneté acquis à la date anniversaire d'entrée dans le Groupe doivent être pris dans l'année qui suit leur acquisition. Passé ce délai, les congés d'ancienneté non pris sont perdus et les nouveaux droits se substituent aux anciens.

4.4. Les demandes de congés

- a) Les congés d'au moins 10 jours ouvrés

Les salariés doivent formuler leurs propositions de dates de congés dans un délai d'au moins 3 mois avant leur départ de façon à permettre la fixation des dates de congés par l'employeur dans le délai de 2 mois avant le départ.

A défaut de réponse de l'employeur 2 mois avant la date de départ souhaitée, et sous réserve du respect de délai de prévenance de 3 mois par le salarié, l'accord de l'employeur sera réputé acquis.

- b) Les congés de moins de 10 jours ouvrés

Les demandes de congés de moins de 10 jours ouvrés, quelle que soit leur période, doivent être formulées avec un délai de demande de :

- au moins 48 heures pour les congés de 1 à 2 jours ouvrés ;
- au moins 2 semaines pour les congés d'au moins 3 jours ouvrés.

Aucune autorisation de départ en congés ne sera réputée acquise sans l'accord écrit du supérieur hiérarchique.

4.5. Modification des dates de congés

Conformément à la Convention Collective, lorsque l'employeur ou le salarié, sous un délai inférieur à 2 mois, exprime son désir de voir modifier les dates de congé initialement fixées, la modification ne peut intervenir qu'après accord préalable entre les 2 parties.

Lorsque l'entreprise prend l'initiative de cette modification, elle s'engage à verser, sur justificatifs, un dédommagement correspondant aux frais éventuels occasionnés.

4.6. Situation au 30 juin

Les congés non pris à l'issue de la période de prise de congés ne sont pas reportables sur la période suivante. Aucune dérogation ne pourra être accordée. Toutefois, lorsque la non prise de congés a été imposée par les nécessités du service, les jours de congés qui n'ont pu de ce fait être pris font l'objet d'un report sur une période limitée à 3 mois.

Le report des congés payés a un impact en terme financier important; aussi l'entreprise se doit d'être très vigilante sur les autorisations de report et sur la prise effective des congés payés dans le courant de l'année. Elle n'hésitera pas à les imposer – en respectant les délais - lorsque le salarié n'en aura pas pris l'initiative.

Afin d'éviter toute ambiguïté sur ces non reports de congés, les salariés sont invités à planifier, dès janvier, les congés restants à cette date aux fins d'une prise effective avant le 30 juin.

4.7. Les congés de fractionnement

Les jours de congés d'ancienneté accordés conformément à l'article 5.4 du protocole d'accord sur les 35 heures dans l'UES Capgemini comprennent de manière forfaitaire les journées qui pourraient être allouées au titre du fractionnement des congés payés, sauf dans le cas où ce fractionnement est dû à l'initiative de l'employeur.

5. Don de jours de repos

Le don de jours de repos à un collègue dont l'enfant est malade a été mise en place par la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 «permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ».

La conclusion, le 13 mars 2015 au sein de l'UES, d'un accord collectif spécifique consacré à ce dispositif a étendu le don aux salariés ayant un conjoint gravement malade.

Sur la base du volontariat, tout salarié a la possibilité de faire un don de 5 jours de repos par année civile, en une ou plusieurs fois, via le site intranet dédié <http://dondjours.fr.capgemini.com/contributor/home>.

Peuvent faire l'objet de don :

- ✓ des jours d'ancienneté acquis et non consommés
- ✓ des jours de congés payés correspondant à la 5^{ème} semaine, acquis et non consommés.

Le bénéfice des jours cédés est réservé, sans condition d'ancienneté, aux salariés de l'entreprise assumant :

- la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- la charge d'un enfant âgé de 20 ans ou plus atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et

des soins contraignants, si la maladie, le handicap ou l'accident a été déclaré ou est survenu avant l'âge de 20 ans.

- La charge de son conjoint (lié maritalement ou par un PACS), atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Pour bénéficier des jours de repos donnés, le salarié doit en faire la demande écrite auprès de son responsable RH.

Pendant la période d'absence, le salarié bénéficiaire du don de jours de repos conserve sa rémunération et tous les avantages acquis avant le début de cette absence.

Cette dernière est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

* *

*