



PROTOCOLE D'ACCORD FIXANT LES REGLES D'ATTRIBUTION ET DE PRISE DES CONGES AU SEIN DE LA SOCIETE EURO CARGO RAIL

Préambule

Le présent accord a pour objet de clarifier et fixer les règles applicables dans la Société en matière de congés payés, qu'il s'agisse des périodes définies pour la prise des congés, des critères à prendre en comptes pour fixer l'ordre des départs en congés et des procédures à respecter pour établir le calendrier des départs.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés de la Société.

ANALYSE UNSA :

Sauf pour l'Article 4 -Règle relative à l'organisation des congés pris isolément

COMMENTAIRE UNSA:

Il est fait comme d'habitude une distinction entre personnel programmé et non programme, ce qui veut dire un traitement spécifique pour les CRL, CRM, AFR, CORDO et un autre pour le reste des salariées de l'entreprise.

Article 2 - Rappel du cadre légal et réglementaire

A. Droit à congés

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit chaque année à un congé payé par la Société, que son contrat soit à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). La durée des congés varie en fonction des droits acquis.

Les départs en congés sont organisés par la Société.

B. Acquisition des congés

En application des dispositions de l'article 18 de l'accord de branche relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire du 31 mai 2016 :

« Tout salarié a droit chaque année à un congé de 26 jours ouvrés par an.

Ce nombre n'intègre pas les deux jours maximum de congé de fractionnement prévus au code du travail.

Ces jours de congés s'acquièrent du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours »



Cette durée est valable pour les salariés à temps plein et à temps partiel.

Les droits à congés s'acquièrent à raison de 2,16 jours ouvrés par mois.

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 4,32 jours de congés sont arrondis à 5 jours).

La période annuelle de prise des congés s'étend du lundi précédent le 1^{er} mai au dimanche suivant le 31 octobre de chaque année.

ANALYSE UNSA :

Comme vous pouvez le constater ci dessous la période de référence à changer elle ne s'étend plus du 1^{er} Juin au 31 mai ce changement est du à l'entrée en vigueur de la nouvelle CCN au changement de service.

COMMENTAIRE UNSA:

Ce changement qui peut paraître anodin pour certains ne l'est pas il aura un impact direct sur les congés de fractionnement.

L'acquisition de congé de fractionnement est du au faite que l'employeur oblige ces salariées à fractionner ces 5 semaines de congés payées et en fonction du reliquat de nombre de jour restant après la période estivale (1^{er} juin - 31 octobre) le salariés obtient jusqu'à deux jour de congé de fractionnement (cf alinéa D).

Ancienne période de référence (1^{er} juin – 31 mai) : Au 1^{er} juin le salariés dispose de 25 cp

- Si entre le 1^{er} juin et le 31 octobre soit (5 mois) le salarié possède encore au moins 5 cp + la 5^{ème} semaine soit 10 cp il a droit à 2 CPF
- Si entre le 1^{er} juin et le 31 octobre soit (5 mois) le salarié possède encore 2.5 à 4 cp+ la 5^{ème} semaine soit 7.5 à 9 cp il a droit à 1 CPF
- Si entre le 1^{er} juin et le 31 octobre soit (5 mois) le salarié possède la 5^{ème} semaine et moins de 2.5 CP soit moins de 7.5 cp au totale il a droit à 0 CPF

Nouvelle période de référence (1^{er} janvier – 31 décembre) : Au 1^{er} Janvier le salariés dispose de 25 cp

- Si entre le 1^{er} juin et le 31 octobre soit (10 mois) le salarié possède encore au moins 5 cp + la 5^{ème} semaine soit 10 cp il a droit à 2 CPF **ce qui est quasiment impossible**
- Si entre le 1^{er} juin et le 31 octobre soit (10 mois) le salarié possède encore 2.5 à 4 cp+ la 5^{ème} semaine soit 7.5 à 9 cp il a droit à 1 CPF **ce qui est quasiment impossible**
- Si entre le 1^{er} juin et le 31 octobre soit (10 mois) le salarié possède la 5^{ème} semaine et moins de 2.5 CP soit moins de 7.5 cp au totale il a droit à 0 CPF

Conclusion deux fois moins de chance d'avoir de CPF alors que l'employeur nous oblige à fractionner non congés.



REVENDEICATION UNSA:

1. Soit le maintiens de l'ancienne période de référence selon **l'article L. 3122-2.** avec un décalage d'un mois soit du 1^{er} mai au 31 avril afin d'éviter les problèmes de mai
2. Soit l'avancement de la période estivale en intégrant la 5 semaines cp au calcul selon **l'article L. 3122-2.**
3. Soit comme la proposer une autre OS l'intégration automatique des CPF au solde de CP c'est-à-dire 26+2 cp soit 28 au lieu des 26 cp (nouvelle CCN)

C. Absence pendant la période d'acquisition des congé

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés telle que définie par l'article L3141-5 du code du travail et notamment maladie, congé parental, congé sans solde ou sabbatique, le droit à acquisition des congés est réduit, proportionnellement à la durée de l'absence, dès lors qu'elle se prolonge au-delà de 4 semaines continues.

D. Congés de fractionnement

La détermination du droit à congé de fractionnement est réalisée au 31 octobre de chaque année par une analyse des soldes de congés restant à prendre sur la période annuelle de prise des congés, **hors 5^{ème} semaine.**

- Si le solde de jours restant à prendre est inférieur à 2,5 jours ouvrés, le salarié n'acquiert pas de jour supplémentaire à titre de congé de fractionnement
- Si le solde de jours restant à prendre est compris entre 2,5 et 4 jours ouvrés, le salarié acquiert 1 jour supplémentaire à titre de congé de fractionnement ;
- Si le solde de jours restant à prendre est égal ou supérieur à 5 jours ouvrés ; le salarié acquiert 2 jours supplémentaires à titre de congés de Fractionnement

Sont exclus de cette disposition :

- les salariés dont les droits à congés sont inférieurs à 10 jours d'absence ouvrés (salariés récemment engagés, salariés dont les droits sont réduits pour cause d'absence longue durée, ...)
- les salariés n'ayant pas posé au moins 10 jours d'absence ouvrés continus entre le lundi précédent le 1^{er} mai au dimanche suivant le 31 octobre du fait d'une absence, durant cette période.

Les congés de fractionnement acquis au 31 octobre de l'année A, s'ajoutent aux congés à prendre au titre de l'exercice suivant, soit l'année A+1.

COMMENTAIRE UNSA:

Le salarié absent durant cette période ne doit pas se voir retiré ces congés de fractionnement.



REVENDEICATION UNSA:

- Le retrait de la phrase « du fait d'une absence, durant cette période. »

E. Obligations de la Société

La Société a l'obligation d'octroyer à ses salariés les congés qu'ils ont acquis et doit fixer l'ordre et les dates de départ en congés payés.

F. Obligations du salarié

Le salarié a obligation de prendre ses congés lorsqu'ils ont été fixés par la Société dans le respect des dispositions du présent protocole. Il ne peut les prendre que lorsque l'accord de la Société lui a été donné.

Dans tous les cas le salarié doit respecter les dates fixées pour le départ et le retour, sauf à s'exposer à une sanction disciplinaire.

Pour annuler des congés validés, le salarié devra formuler une demande écrite auprès de sa hiérarchie. Ce n'est qu'en cas d'acceptation de celle-ci que les dits congés pourront être annulés.

G. Congés payés et préavis

Un salarié ne peut se voir imposer de prendre ses congés pendant son préavis, de même qu'il ne peut décider unilatéralement de prendre des congés pendant cette période. Ainsi, la prise de congés payés suspend le préavis. Il peut cependant être dérogé à cette règle par accord entre le salarié et la Société.

H. Déchéance des droits au-delà du 31 décembre

Le droit à congé est un droit annuel et le congé doit normalement être pris chaque année, pendant la période prévue à cet effet – telle que définie au point B du présent article. Ni la Société ni le salarié ne peuvent exiger un report d'une année sur l'autre. Sous réserve des exceptions définies ci-après, le salarié qui n'a pas pris ses congés, pour un motif ne résultant pas du fait de la Société ne peut prétendre à leur report à l'issue de la période de prise.

1. Report à la demande de la Société pour raisons de service

Dans des situations exceptionnelles, la hiérarchie peut être amenée à proposer à un salarié de reporter la prise du solde de ses congés au-delà du 31 décembre dans la limite de 10 jours. En cas d'acceptation du salarié, le report est autorisé dans le trimestre qui suit.

2. Solde des congés non pris pour cause de maladie, accident du travail, maternité

Les salariés de retour d'un congé maternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption, d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou non professionnelle ont droit à leurs congés payés



annuels quelle que soit la période de congés payés retenue.

Les salariés qui se trouvent dans ces situations peuvent donc reporter leurs jours de congés payés non-pris au-delà de la période de référence. Dans certains cas un accord peut intervenir entre la Direction et le salarié afin qu'un paiement partiel des dits jours puisse être effectué

I. **Maladie pendant la période de congés payés**

- En cas de maladie pendant ses congés payés, le salarié doit reprendre le travail à la date prévue de la fin de son congé (sous réserve que son arrêt de travail ait pris fin). Il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.
- En cas d'arrêt maladie incluant la date de départ en congés prévue, le salarié reste en maladie depuis la date de début du congé jusqu'à la date de fin de l'arrêt maladie. La date de fin du congé reste inchangée.
- En cas d'arrêt maladie dont le premier jour est inclus dans la période de congés mais se terminant après le dernier jour de congé, les jours de congés sont considérés comme pris. Le salarié reprend le travail à l'issue de son arrêt maladie.

ANALYSE UNSA :

Le texte d'ans l'état actuel prévoit trois cas alors que le code du travail prévoit seulement deux cas

COMMENTAIRE UNSA:

1. Cas n°1 le salarié tombe malade pendant ses congés payés :

- lorsqu'un salarié tombe malade durant ses congés payés, l'arrêt maladie n'interrompt pas les congés payés, qui se déroulent normalement, il ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu réellement bénéficier du fait de son arrêt de travail.
- En effet, les congés payés ne sont pas reportés lorsque le salarié est en **arrêt** maladie pendant ses congés payés. Le salarié ne pourra bénéficier d'aucun report ni d'aucune prolongation de ses vacances.

2. Cas n°2 l'arrêt de travail survient avant le départ en vacances du salarié :

- Les congés payés acquis par un salarié sont reportés après la date de reprise du travail, lorsque celui-ci s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année de référence, en raison d'absences liées à une maladie (professionnelle ou non) ou un accident du travail.
- Les congés non pris en raison d'une rechute d'accident du travail peuvent également faire l'objet d'une demande de report.
- Attention cependant, ce report peut être limité mais il doit être au mois supérieur à la période de référence soit plus de 12 mois.



REVENDEICATION UNSA:

3. Cas n°1 le salarié tombe malade pendant ses congés payés :

- **si l'arrêt maladie se termine** avant la fin de la période de congés payés, **le salarié doit** reprendre le travail **à la date de fin des congés payés, à la date initialement convenue avec l'employeur il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté ;**
- **Si la guérison du salarié n'a lieu que postérieurement à la date de fin des congés, l'intéressé reprendra son poste de travail** à l'expiration de son arrêt maladie.

4. Cas n°2 l'arrêt de travail survient avant le départ en vacances du salarié :

- Report des congés payés sur une durée supérieure à la période de référence (12 mois)

J. Congés anticipés

En l'état de la législation au 30 juin 2016, le salarié est autorisé à poser avant la période de prise des congés les congés déjà acquis. La Société n'est pas tenue d'accéder à cette demande.

Néanmoins si les congés sont posés dans le cadre d'une fermeture temporaire, totale ou partielle de l'entreprise, ils seront automatiquement acceptés.

Le Salarié qui n'a pas acquis de jours de congés devra poser des congés sans solde. La Société n'est pas tenue d'accéder à cette demande

K. Cas des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet.

L. Encadrement des congés

La période de congé d'une, deux ou trois semaine(s) commence et termine sur 2 jours de repos, comprenant a minima un jour de repos périodique, chaque semaine de congés comprend 5 jours du lundi au vendredi.

La fin de la période de travail précédant le 1^{er} jour de congé est fixée à 18 heures au



plus tard. La reprise du travail, après le repos périodique suivant la période de congé, est fixée au plus tôt à 6 heures du matin.

La période encadrée (repos périodique et congés) comportera la période du repos journalier due au titre de la dernière journée de travail.

REVENDEICATION UNSA:

1. L'UNSA rejoint la proposition d'une autre OS a savoir encadrer aussi les congé de 4 semaines.
2. Nous souhaitons le retrait de la phrase « , comprenant a minima un jour de repos périodique » l'encadrement doit se faire obligatoirement avec 1 repos périodique double (soit 2 RP)

Article 3 - Les règles relatives à l'organisation des congés payés

A. Période, critères et ordre des départs

1. Période de prise des congés payés

La période principale de prise des congés payés est comprise entre le lundi précédant le 1^{er} mai et le dimanche suivant le 31 octobre de chaque année.

2. Ordre des départs

Qu'il s'agisse de la période principale ou de la période de fin d'année, l'ordre des départs est déterminé en tenant compte, dans l'ordre, des critères suivants :

- la situation de famille des salariés : un (ou plusieurs) enfant(s) scolarisé(s) à charge, de 18 ans au plus, un (ou plusieurs) enfant(s) scolarisé(s) à charge, de 18 ans au plus dont le salarié n'a pas la garde, situation du conjoint notamment ses congés ;
- la réponse obtenue au souhait exprimé l'année précédente (le collaborateur s'étant vu refuser son premier choix l'année précédente est prioritaire) ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Dans la mesure du possible, l'entreprise veillera à ce que les parents d'enfants scolarisés puissent prendre leurs congés payés prioritairement durant les vacances scolaires d'été et de fin d'année.

L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ au moins, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

20 octobre : Affichage des souhaits validés et ouverture de la période de modification



3. Congé de 4 semaines consécutives en dehors de la période principale.

La Société peut autoriser la prise de 4 semaines de congés consécutives en dehors de la période principale, notamment pour un séjour à l'étranger, sous réserve du respect de certaines modalités.

En effet, le salarié doit alors exprimer ce souhait l'année d'avant ou au début de l'année en cours, selon la date à laquelle il souhaite partir, soit un délai de prévenance de 6 mois minimum.

Une réponse à ce souhait sera apportée, au plus tard, dans le mois suivant la demande.

4. Congé inférieur à un jour ouvré

Le fractionnement des jours de congés payés en ½ journées de congés payés est proscrit pour le personnel travaillant en roulement.

B. Congé principal

Chaque salarié doit remettre à la Société deux souhaits pour sa période principale de congés. La diffusion des plannings de disponibilités permettra d'exprimer ces souhaits dans les périodes visées.

1. Calendrier prévisionnel :

15 décembre : Etablissement des plannings de disponibilités par les régions

15 janvier : Information des délégués du personnel

20 janvier : Affichage des plannings vides en agence et expression des souhaits

15 février : Clôture de l'expression des souhaits

1er mars : Affichage des souhaits validés et ouverture de la période de modification ;

31 mars : Clôture de la période de modification des souhaits

2 avril : Affichage de l'ordre des départs

Pour les services composés de sédentaires, des aménagements spécifiques pourront être mis en place pour l'affichage des souhaits validés et de l'ouverture de la période de modification, après information des délégués du personnel.

Dans l'hypothèse où les dates du calendrier tombent un samedi ou un dimanche, elles seront reportées au premier jour ouvré suivant.



2. Recueil des souhaits

Chaque souhait doit être

- être transmis avant le 15 février de l'année civile concernée ;
- comporter au moins 10 jours d'absence ouvrés continus dans la période principale ;
- être inclus dans la période de prise des congés payés définie ci-dessus,
- être dûment complété et transmis informatiquement via le Kiosk RH de l'application Kernix ou ADP.

Tout souhait ne respectant pas les critères énoncés ci-dessus sera considéré comme non recevable.

En cas de problème de forme, le refus sera notifié par écrit (via mail avec accusé réception, copie, le cas échéant, au responsable hiérarchique concerné). Le salarié sera alors invité à reformuler sa demande.

Dans l'hypothèse où la demande ne peut être acceptée pour tout autre raison, les refus opposés aux demandes des salariés pourront faire l'objet de questions formulées par les délégués du personnel. La Société aura alors 8 jours pour justifier sa décision.

La transmission des souhaits sera l'occasion pour le salarié de mettre à jour les informations permettant à la Société de décider de l'ordre des départs.

3. Réponse aux souhaits

- Phase 1
Les réponses aux demandes de congé dont la durée principale est comprise dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre seront communiquées le 1^{er} mars au plus tard, sous réserve du respect des dates du calendrier prévisionnel.
- Phase 2
A l'issue de cette première phase, la Société traitera le cas des salariés n'ayant formalisé aucun souhait ou dont la demande ne respecte pas les critères de fond et de forme. Ces derniers se verront imposer les dates de départ et durée du congé. Ce dernier ne pourra toutefois pas dépasser 15 jours ouvrés. Les salariés en seront informés un mois avant, via le planning des repos.



COMMENTAIRE UNSA:

Il est inadmissible pour l'UNSA qu'un salarié n'ayant pas posé les 10 jours ouvrés obligatoire se voit imposé 15 jours.

REVENDEICATION UNSA:

- **10 jours ouvrés imposé avec un délai de prévenance d'un mois**

C. Période des fêtes de fin d'année

Selon les années, la période de fin d'année comporte les semaines 51, 52 et la semaine 1 A+1, ou les semaines 52, 53 et la semaine 1 A+1.

1. Calendrier prévisionnel:

1^{er} septembre : Clôture de l'expression des souhaits

20 octobre : Affichage des souhaits validés et ouverture de la période de modification

2. Recueil des souhaits

Chaque salarié doit exprimer auprès de la Société son souhait pour la période des fêtes de fin d'année avant le 1^{er} septembre de l'année civile concernée. Les demandes sont réalisées via le Kiosque RH de l'application Kernix ou ADP, selon que le suivi des absences du salarié est ou non géré par l'application Kernix.

Les demandes formulées avant le 1^{er} septembre sont prioritaires sur celles formulées après le 1^{er} septembre.

3. Réponse aux souhaits formulés avant le 1^{er} septembre

La Société apportera les réponses aux souhaits formulés par les salariés avant le 20 octobre.

Les critères utilisés pour répondre aux demandes formulées sont les mêmes que ceux utilisés pour le traitement des congés de la période principale.

D. Soldes des congés payés au 1^{er} janvier

Dans le but de permettre une exploitation optimisée, les soldes restants de congés payés doivent être étalés du 31 octobre au 31 décembre.

En conséquence, chaque salarié devra poser l'ensemble de ces congés avant le 1^{er} novembre via le Kiosque RH de l'application Kernix ou le Kiosque RH ADP, selon que le suivi des absences du salarié est ou non géré par l'application Kernix.



Les délégués du personnel seront informés sur les soldes de congés lors du mois de novembre et consulté sur la façon de liquider les droits à congés avant le 31 octobre.

Les demandes seront traitées selon leur ordre d'arrivée. La Société s'efforcera de satisfaire la demande du salarié. Toutefois, en cas de refus de la période demandée, la Société proposera deux nouvelles périodes au salarié. En cas de désaccord entre la Société et le salarié, la Société décidera de la période d'absence pour solder le reliquat de congés. Dans la mesure du possible, la Société respectera un préavis minimum d'un mois entre l'annonce de la période et le premier jour d'absence.

Dans les cas des salariés n'ayant pas émis de souhait avant le **1er novembre** la Société décidera le cas échéant, et en fonction de ses besoins, de la période d'absence pour solder le reliquat de congés. **La Société respectera un préavis minimum de deux semaines** entre l'annonce de la période et le premier jour d'absence.

REVENDEICATION UNSA:

1. **Solde des congés si le salarié n'a pas émis de souhait avant le 15 Novembre**
2. **La société respectera un préavis minimum de 3 semaines**

E. Cas des salariés absents

Lors de la reprise du travail, et si possible préalablement à son retour, le salarié qui n'aura pas pu prendre ses congés du fait d'une absence pour congé maternité, congé parental, congé d'adoption ou d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou non professionnelle, émettra son souhait de pose du reliquat de ses congés payés afin que ces derniers puissent être accordés sans perturber le service.

Dans l'hypothèse d'un long arrêt maladie, la hiérarchie du salarié concerné désignera une période de prise de congé afin que ceux-ci puissent être soldés avant la reprise du travail,

La Société respectera un préavis minimum de deux semaines entre l'annonce de la période et le premier jour d'absence.

Article 4 - Règle relative à l'organisation des congés pris isolément

A. Pour le personnel programmé

Les jours de congés posés isolément deux mois à l'avance sur les jours favorables des plannings de disponibilités, **et en dehors des périodes de pointe fixées à l'article 3** - font l'objet d'un accord de principe.

En cas de trop grand nombre de demandes sur une même plage, et à l'exception des



congés familiaux, le refus devra être annoncé et motivé dans un délai de 15 jours suivant la demande. Les motivations des éventuels refus pourront faire l'objet d'un échange avec les délégués du personnel.

Toute décision de refus pourra faire l'objet d'une vérification des motifs évoqués par les délégués du personnel.

Ces demandes seront traitées dans l'ordre dans lequel elles seront exprimées.

Les autres demandes seront traitées dans un délai permettant de répondre au besoin lié à l'absence, y compris celle de dernière minute.

Le salarié sera informé du traitement de sa demande au plus tard 3 jours avant l'établissement du planning. Il sera cependant possible de formuler une demande de congé jusqu'au jour même.

COMMENTAIRE UNSA:

L'UNSA estime que l'entreprise à largement le temps d'anticiper une demande effectuée deux mois à l'avance et que la production ne sera pas impactée.

REVENDEICATION UNSA:

- 1. Encadrement du repos posés isolément à savoir la fin de la période de travail précédant le jour de congé est fixée à 18 heures au plus tard. La reprise du travail suivant le jour de congé, est fixé au plus tôt à 6 heures du matin.**
- 2. Toute demande effectuée deux mois à l'avance doit obligatoirement être acceptée quelqu'en soit le motif**
- 3. L'UNSA demande que la négociation faite par l'ensemble des OS sur les repos férié figure dans le présent accord à savoir :**

10 Repos Férié :

I. 5 Repos férié à disposition du salarié :

- Possibilité pour le salarié de les prendre isolements.
- Possibilité de les prendre consécutivement si avis de l'employeur au début de la période de référence
- Encadrement avec un 2 RP si pris consécutivement

II. 5 Repos férié à disposition de l'employeur :

- Obligation pour l'employeur d'impose 3 des RF sur un JF
- Les 2 autres RF peuvent être posé au bon vouloir de l'employeur
- Possibilité à l'employeur de payés les 5 RF avec accord du salarié ou sur demande du salarié



B. Pour le personnel non-programmé

A l'initiative des responsables de service, chef de pôle ou responsable de région, des règles spécifiques peuvent être mises en place après consultation des délégués du personnel.

Article 5 - Publicité

Le présent accord sera communiqué aux délégués du personnel et représentants du personnel au Comité d'entreprise. Il fera en outre l'objet d'une large diffusion auprès du personnel par courriel. Il sera également remis aux nouveaux embauchés au moment de la signature de leur contrat de travail.

Article 6 - Formalités de dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôts auprès de la DIRECCTE Ile de France et au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 7 - Adaptation et révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une adaptation notamment pour prendre en compte les éventuelles évolutions législatives.

La Direction et les organisations syndicales représentatives signataires pourront déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L. 2222-5 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. La procédure de révision pourra être engagée sur demande soit de la Direction, soit d'au moins deux organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord.

Dans le mois suivant la demande de révision, les négociations commenceront avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Fait à Paris, en 10 exemplaires originaux, le [...] 2016

Pour l'entreprise
Représentatives

Pour les Organisations Syndicales



Gottfried EYMER

Président – Directeur général

Annexe 1 : Références légales, règlementaires et conventionnelles

Article L3141-13

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Article L3141-1

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre

Article L3141-3

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

NOTA : Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 article 50 II : Les présentes dispositions s'appliquent pour chaque salarié présent à l'effectif de l'entreprise à compter du 1er juin 2012.

Article L3141-11

Un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence mentionnée à l'article L. 3141-3.

Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2.

Article L3141-4

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Article L3141-5

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural et de la pêche maritime ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;

5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article L3141-6

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Article L3141-7

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Article L3141-9

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Article L3141-10

Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

Article L3141-12

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 3141-13 à L. 3141-20, relatifs aux règles de détermination par l'employeur de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et aux règles de fractionnement du congé.

**Article L3141-13**

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Article L3141-14

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Article L3141-15

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article L3141-16

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Article L3141-17

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Article L3141-18

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Article L3141-19

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Article L3141-20

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés

Article L3142-67

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Article D3141-2

Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage.

Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article.

Article D3141-5

La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.



**Accord de branche relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire
signé le 31 mai 2016**

Titre I – Article 18 : Congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé de 26 jours ouvrés par an.

Ce nombre n'intègre pas les deux jours maximum de congés de fractionnement prévus au code du travail.













