

Avenant n°2 à l'Accord du 17 mars 2004 sur la Durée du travail et les Congés au sein de la Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche

Entre les soussignés :

La Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche, dont le siège social est situé Espace Fauriel, BP 147, 42 012 Saint Etienne Cedex 2, représentée par Monsieur Stefan BOOF, Membre du Directoire du Pôle Ressources,

d'une part

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives, d'autre part, représentées par les délégués syndicaux suivants :

- le Syndicat CFDT, représenté par *Gilles RULLIERE*
- le Syndicat S.U / U.N.S.A, représenté par *Michel CHANNAC*
- le Syndicat SUD, représenté par *Denis FAURE*

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de son Plan Stratégique « Osons notre Avenir » 2018-2020, la Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche (CELDA) a souhaité initier une réflexion en vue de modifier la période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés afin de faire coïncider ces périodes avec l'année civile.

C'est ainsi que les parties au présent avenant se sont réunies et ont partagé les enjeux d'une telle modification ; à savoir:

- > Répondre aux exigences organisationnelles de présence des collaborateurs sur des périodes à fort enjeu commercial pour l'Entreprise (principalement de mars à mai) habituellement période de solde des congés.
- > Synchroniser la prise des congés payés avec le fonctionnement en année civile de l'Entreprise (pilotage commercial, plan de marche, budget, provisions ...).
- > Mettre en cohérence les différentes périodes de congés dans l'Entreprise (CP, jours flottants ...).

Face à ces constats, les parties ont décidé, dans le respect des dispositions de l'article L3141-11 du Code du Travail, de modifier la période de référence des congés payés applicable au sein de l'Entreprise.

SB DT GM MR

Le présent avenant de révision a donc pour objectifs :

- > d'adapter et de modifier les dispositions conventionnelles existantes afin de mettre en place et organiser la nouvelle période de gestion des congés payés ;
- > prévoir les modalités spécifiques permettant de gérer la période transitoire entre l'ancien et le nouveau mode de gestion des congés.

A noter que les dispositions de l'accord sur la Durée du Travail et les Congés du 17 mars 2004 relatives à la durée du travail restent, quant à elles, inchangées.

Article 1 : Période de référence

A compter du 1^{er} janvier 2019, les parties conviennent que la période annuelle pour les congés, tant pour leur acquisition que pour leur prise, s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre et coïncide, ainsi, avec l'année civile.

Article 2 : Les droits à congés

Article 2.1 Les droits à congés payés

Les droits à congés payés sont constitués chaque année à compter du 1^{er} janvier à raison d'1/12^{ème} par mois de travail effectif dans l'Entreprise (ou expressément assimilé comme tel par les dispositions légales ou conventionnelles) du total des droits fixés par le présent avenant.

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés. Le total des droits ouverts s'élève à 29 jours ouvrés par année effectivement travaillée (soit 2,41 jours par mois).

Il a été, également fait le constat que les règles légales de fractionnement peuvent, notamment, conduire certains salariés à fractionner volontairement leurs congés pour bénéficier de jours de congés supplémentaires ; pratique pouvant limiter la prise de congés payés sur des périodes plus propices en termes d'activité commerciale.

Pour pallier à cet écueil, les parties s'accordent pour que les salariés bénéficient, de droit, des 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévus par l'article L3141-23 du Code du Travail.

Article 2.2 Les jours flottants

Les salariés de la CELDA bénéficient, également, de 6,5 jours flottants dont les règles d'affectation font l'objet, annuellement d'une information du Comité Social et Economique (et du Comité d'Entreprise jusqu'à la mise en place du CSE) par la Direction.

§ DF GR

Article 2.3 Les autres congés et absence

Les autres congés et absences en vigueur au sein de la CELDA sont ceux :

- > liés à la mobilité géographique ;
- > définis par les dispositions conventionnelles nationales (ex : congés d'ancienneté ...)
- > fixés, le cas échéant, par les dispositions légales s'ils ne sont pas déjà prévus par les dispositions conventionnelles.

Les parties souhaitent également rappeler que :

- > lors de la rentrée scolaire de septembre, le temps nécessaire à l'accompagnement des enfants est accordé au salarié en concertation avec le responsable hiérarchique ;
- > la notion de conjoint est étendue à celle de partenaire de PACS et de concubin notoire pour le bénéfice des congés spéciaux prévus aux articles 60 et 62 du Statut du Personnel des Caisses d'Epargne et de Prévoyance dès lors qu'une déclaration préalable en a été faite auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Il est également convenu que la personne bénéficiant des jours de congés pour PACS ne peut prétendre aux jours de congés pour mariage si ces 2 événements sont organisés avec la même personne.

Article 3 : Période d'acquisition et de prise de congés

Article 3.1 Période d'acquisition des congés et droits théoriques

Chaque salarié acquiert au cours de la période allant du 1^{er} janvier N au 31 décembre N un droit à congés payés de 29 jours ouvrés.

Chaque salarié présent au 1^{er} janvier de l'année N se voit créditer ses compteurs de congés d'un droit théorique annuel comportant :

- > ses droits annuels à congés payés tels que définis à l'article 2.1,
- > 2 jours supplémentaires attribués au titre du fractionnement (article 2.1),
- > les jours flottants définis à l'article 2.2 et non fixés collectivement,
- > le cas échéant les jours acquis au titre de l'ancienneté appréciée, à titre dérogatoire, au 31 décembre N-1.

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 sur la période d'acquisition, les compteurs du salarié sont crédités des droits à congés (congés payés, jours flottants, jours d'ancienneté éventuels, jours de fractionnement) proratisés au nombre de jours restant à courir jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Article 3.2 Période de prise des congés

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

Chaque salarié est autorisé à prendre, le cas échéant, par anticipation ses congés 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 réellement acquis.

SB DF GR

Article 3.3 Régularisation annuelle

L'article 3.1 définit 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 au regard des règles générales d'acquisitions applicables pour chaque type de congé.

Dans l'hypothèse où les droits pris seraient supérieurs aux droits réellement acquis, le salarié serait débiteur envers la CELDA et se verrait appliquer une imputation sur les jours de congés de l'année suivante

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 est 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 collaborateur à la date de son départ fait l'objet d'une retenue sur salaire.

Article 4 : Modalités de prise des congés

Article 4.1 Règles de pose

Dans le cadre de la répartition du travail sur 4,5 jours, la demi-journée travaillée prise en congé est décomptée pour 0,5 jour.

Lors de la pose des congés payés, le décompte desdits congés se fait dans l'ordre suivant :

- > reliquats éventuels des congés de l'année N-1,
- > congés d'ancienneté,
- > congés payés théoriques et fractionnement,
- > droits à congés générés par la modification de la période de référence des congés et devant être posés sur la période transitoire.

D'une façon générale, la prise des congés doit donner lieu à une planification annuelle en concertation avec la hiérarchie aux échéances suivantes :

- > 15 février : congés de printemps et d'été
- > 30 juin : congés de la Toussaint
- > 15 novembre : congés de Noël et de février.

Ces échéances s'entendent comme étant la date de pose des congés par le personnel dans l'outil de gestion des congés, la réponse de la Direction devant intervenir dans le mois suivant cette saisine.

Afin de concilier prise de congé et fonctionnement de l'Entreprise :

- > chaque collaborateur est tenu, sous contrôle de la hiérarchie, d'avoir pris, en une ou plusieurs fois, un minimum de 20 jours ouvrés de congés payés au 15 octobre de l'année en cours ;
- > chaque collaborateur doit, également, poser, sous le contrôle de la hiérarchie, au minimum 13,5 jours ouvrés de congés (consécutifs ou non) sur la période du 1^{er} juin

au 30 septembre de l'année en cours en plus des jours fériés et jours flottants fixés collectivement.

Autrement dit, les jours fériés ou jours flottants qu'ils soient ou non accolés ou intégrés dans une période de congés ne sont pas compris dans les 13,5 jours ouvrés susvisés.

- > 5 semaines doivent être posées par semaine calendaire complète.
Le reliquat peut être fractionné par journées ou demi-journées.

Il est également rappelé qu'en application des dispositions légales l'organisation des congés relève de la seule responsabilité de l'employeur.

Les parties conviennent, par ailleurs, de la possibilité, pour les collaborateurs, d'adosser les jours flottants non fixés collectivement aux congés payés et ce sur l'ensemble de la période de référence.

Article 4.2 Report des congés

L'ensemble des congés visés à l'article 1 du présent avenant doivent être obligatoirement pris chaque année, au cours de la période de référence soit du 1^{er} janvier au 31 décembre N.

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

Sauf exceptions ci-après définies, le salarié qui, à la fin de la période de référence, n'a pu prendre l'ensemble des 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 payés (dont congé d'ancienneté et de fractionnement) :

- > dans les cas expressément prévus par la législation ou par voie conventionnelle,
- > s'il est dans l'impossibilité de solder ses 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 sur l'année N+1.

Les parties conviennent également qu'à titre dérogatoire le collaborateur a la possibilité de poser les congés payés de l'année N sur les premiers jours de l'année N+1 dès lors que la période des vacances scolaires de Noël de l'année N déborde sur les premiers jours de janvier de l'année N+1 et uniquement dans ce cas.

A titre d'exemples :

- > Période des vacances scolaires de Noël : samedi 17 décembre N au dimanche 1^{er} janvier N+1 --> pas de report des congés payés N sur l'année N+1.
- > Période des vacances scolaires de Noël : samedi 23 décembre N au dimanche 6 janvier N+1 --> possibilité de poser le solde des congés N sur la période du 2 au 5 janvier N+1 soit 4 jours.

DF GR ee SB

Article 5 : Dispositif transitoire

La mise en œuvre du présent accord au 1er janvier 2019 nécessite des dispositions spécifiques et transitoires liées à la gestion des droits à jours de congés générés par la modification de la période de référence d'acquisition et de prise des congés.

Ainsi, les droits à congés payés, les congés d'ancienneté et les congés de fractionnement des collaborateurs acquis et non pris au 31 décembre 2018 sont positionnés à compter du 1^{er} janvier 2019 sur un compteur spécifique et dédié.

Ces congés peuvent être utilisés par les salariés concernés à partir de 2019 et doivent être soldés au plus tard le 31 décembre 2023.

Afin de permettre de concilier le respect des droits à congés des salariés et le bon fonctionnement de l'Entreprise, les collaborateurs peuvent :

- > bénéficier de congés payés supplémentaires sur la période transitoire
- > placer ces jours de congés acquis et non pris au 31 décembre 2018 sur leur CET et/ou PERCO-I

selon les modalités définies ci-après.

Sur chacune des 5 années de la période transitoire, le salarié doit utiliser, à minima, le cinquième des droits à congés inscrits dans son compteur dédié au 1^{er} janvier 2019 et ce jusqu'à épuisement de ces droits et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

Les demandes de congés payés supplémentaires sont soumises, comme toute autre demande de congés, à la validation préalable du supérieur hiérarchique dans le respect des contraintes organisationnelles.

Ils peuvent être accolés aux droits à congés payés de l'année en cours ou pris séparément. Afin de faciliter l'utilisation de ces congés, les parties conviennent, par ailleurs, de porter à titre dérogatoire et pendant les 3 premières années de la période transitoire (soit du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021) le nombre de jours pouvant être placés sur le CET à 15 au lieu de 10 par an.

Dans la même perspective et afin de participer activement à la constitution de l'épargne retraite des collaborateurs, les parties conviennent de la mise en place, sur l'ensemble de la période transitoire, d'un abondement de la part de l'Entreprise dès lors que le salarié décide de placer les jours de congés figurant dans son compteur dédié sur son PERCO-I dans la limite de 10 jours par année civile.

Ainsi, l'Entreprise réalise, sur le PERCO-I du collaborateur, un abondement de :

- > 20% dès lors que le salarié décide de placer 10 jours de ces congés sur son PERCO-I
- > 10% si le placement sur le PERCO-I correspond à 5 jours.

Les parties renvoient aux dispositions conventionnelles relatives au CET s'agissant des modalités pratiques concernant ces placements (CET et PERCO-I).

Elles s'accordent, par ailleurs, sur la nécessité de communiquer plus largement auprès des collaborateurs sur le dispositif du PERCO-I.

Elles conviennent, également, de porter :

- > la date à laquelle le salarié doit informer la DRH de son souhait d'alimenter son CET au 31 octobre (en lieu et place du 30 avril) de chaque année ;

- > la date à laquelle le salarié doit informer la DRH de son souhait de transférer ses jours de CET sur son PERCO-I à cette même date du 31 octobre (en lieu et place du 30 juin).

A noter que ces modifications de calendrier perdureront après la fin de la période transitoire et ceci afin de faire coïncider plus largement les dispositifs CET et PERCO-I avec la nouvelle période de référence des congés.

Pour préserver les droits des salariés, la Direction rappellera aux collaborateurs, courant du 1er trimestre 2023, la faculté de placer sur leur CET, dans le respect des règles applicables au dispositif, les congés restant sur le compteur dédié et qui ne pourraient être soldés avant la fin de l'année.

Article 6 : Temps partiel

Les droits à congés des salariés à temps partiel sont identiques aux droits à congés des salariés à temps plein.

Un coefficient de pondération est toutefois appliqué lors de la prise de ces congés en fonction du nombre de jours travaillés.

Article 7 : Durée – entrée en vigueur

A l'exception des règles transitoires prenant fin au 31 décembre 2023, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le présent avenant se substitue de plein droit, à la date de son entrée en vigueur, aux accords collectifs, usages, pratiques ayant le même objet et en vigueur au sein de la CELDA.

Article 8 : Révision

Le présent avenant peut être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

- > toute demande doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- > les parties ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant réception de la demande de révision,
- > les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

DF ORU SB

Article 14 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant sera déposé en ligne sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail TéléAccords en 2 exemplaires dont une version signée des parties et une version publiable anonymisée ; les parties convenant de la publication intégrale du présent texte.

Un exemplaire sera également déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint Etienne.


Le présent avenant sera, également, communiqué à la Branche Caisse d'Epargne.

En application des dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail le présent avenant sera notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise. Il sera, enfin, porté à la connaissance du personnel de l'Entreprise via CultureNet dans le journal des publications et sur le site intranet RH.

Fait à Saint Etienne, le 26 septembre 2018

Pour l'Entreprise :

M. Stefan BOOF,
Membre du Directoire du Pôle Ressources



Pour les Délégués Syndicaux :

Pour la CFDT : Gilles Rucians



Pour le SU-UNSA : Michel CHANNAE



Pour SUD : FAURE Denis

