

## **Accord local suite à l'accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2015**

### **PREAMBULE**

Un accord d'entreprise, portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2015 a été signé par 4 organisations syndicales : CFE-CGC, CFTC, FO et GSEA, le 03 février 2015.

La présente négociation s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-1 et suivants du Code du Travail relatif à la négociation annuelle obligatoire sur la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Des réunions de négociation se sont tenues le 9 janvier 2015, le 15 janvier 2015, le 30 janvier 2015 et le 4 février 2015.

Dans le cadre de la négociation du présent Accord, l'avis conforme des délégués du Personnel de l'Etablissement a été sollicité et obtenu lors d'une réunion des délégués du Personnel du 6 février 2015, sur le principe du fractionnement des 4 premières semaines de congés payés.

Le Comité d'Etablissement a été informé et consulté lors de la réunion extraordinaire du 11 février 2015 sur ces dispositions.

L'année 2015 sera marquée sur le site de Sochaux par les événements suivants :

- La montée en production de la 308 Berline et de la 308 Break ;
- L'impact production en année pleine du restyling de la DS5.

Toutefois, l'année 2015 reste une année d'incertitude tant sur le plan commercial qu'économique.

Cette situation pourrait entraîner des modifications du calendrier de travail à la hausse ou à la baisse.

Ces modifications de la programmation indicative de la modulation et des congés seront traitées dans le respect des modalités prévues par l'article 2 du Chapitre II de l'Accord d'Entreprise du 12 décembre 2003, l'article 2.1.2. de l'Annexe 4 du Nouveau Contrat Social du 24 octobre 2013, et l'article 24 de l'Accord National de la Métallurgie du 23 février 1982.

Par ailleurs, des séances de travail pourront être programmées en vue de la récupération des ponts et aménagements de départs en congés prévus pour les salariés travaillant en équipes.

Dans le cadre de l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## **Chapitre 1 Congés pour la Production et les Services de Production dépendant de celle-ci**

### **Article 1 – Organisation des congés principaux et ses aménagements**

#### **Article 1.1 – Pour les salariés de Production et les Services dépendant de celle-ci**

Les congés principaux d'été s'organiseront sur la base d'une fermeture d'une durée de 18 jours ouvrables, du lundi 27 juillet 2015 inclus au lundi 17 août 2015 inclus pour les salariés affectés à la production des deux systèmes ainsi que les fonctions d'appui liées à la production, et les fonctions support de la DEUR (RSH, UTC, GEI, COM, DA liée à la production, ...).

Comme il est d'usage, les départs et les retours de congés seront organisés au mieux des intérêts et des besoins liés à l'arrêt et au démarrage des installations, sans toutefois remettre en cause le principe de fermeture décrit ci-dessus.

Comme il est d'usage, les congés estivaux pour les horaires réduits de fins de semaines sont susceptibles d'être aménagés afin de mieux s'adapter aux contraintes de ces services particuliers et pour garantir à ces salariés la prise effective de 30 jours ouvrables de congés de 2015.

Par ailleurs, certains secteurs du Site pourront reprendre une activité partielle de manière anticipée afin de permettre une reprise effective de la production aux dates indiqués ci-dessus.

Les dispositions spécifiques relatives à la restauration et au transport seront abordées en Comité d'Etablissement au moins de deux mois avant les départs en congés.

Le sort du reliquat de Congés payés sera abordé dans l'article 1.6 du présent accord.

#### **Article 1.2 – Pour les salariés de Production et les Services dépendant de celle-ci qui maintiennent une activité pendant la fermeture**

Comme les années précédentes, certains secteurs de production ou liés à la production, ou de maintenance pourraient être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture.

Afin de mettre en place une organisation permettant de prendre au mieux en compte les choix des salariés, un formulaire est mis à disposition du personnel du Site relevant de la Production et des Services dépendant de celle-ci pour permettre les prises de congés par semaine entière. Ce dernier sera distribué dès la signature du présent Accord (Annexe 1).

Les demandes devront être transmises à la Hiérarchie au plus tard le 27 février 2015 à l'aide de ce formulaire.

S'agissant des demandes de positionnement de congés principaux (période estivale) la Hiérarchie apportera une réponse au salarié, en fonction de l'ordre de ses choix et des nécessités de l'organisation de la production, le 13 mars 2015 au plus tard.

En cas d'impossibilité de retenir un des souhaits du salarié pour ces congés, la hiérarchie se rapprochera de ce dernier afin de parvenir, dans toute la mesure du possible, à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts des salariés et les besoins de production. Dans cette hypothèse d'absence d'accord individuel, les dates définitives, devront être arrêtées au plus tard le 31 mars 2015.

Les dates ainsi retenues constitueront un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf cas de force majeure.

### **Article 1.3 – Garanties, contreparties et fixation des critères pour l'ordre des départs**

Les dispositions ci-après relèvent des articles 2, 3, 4 et 5 du chapitre 1 et du chapitre 3 de l'Accord d'Entreprise.

Pour la période estivale, les jours de congés principaux seront consommés en priorité. Chaque salarié a droit au minimum à 3 semaines consécutives de congés principaux durant la période estivale.

### **Article 1.4 – Contrepartie en termes d'emploi**

L'étalement complet ou partiel des congés principaux entraîne un impact positif sur le niveau de l'emploi. En effet, l'élargissement des capacités de production nécessite une compensation dans l'unité par le remplacement des absents.

Un effort particulier sera fait pour examiner, durant les périodes de congés scolaires, les candidatures des jeunes.

### **Article 1.5 – Congés principaux d'été et période estivale**

Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise le Site favorise la prise du congé payé principal d'été (hors 5<sup>ème</sup> semaine), de façon fractionnée ou non, durant la période estivale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2015.

Cependant, les salariés qui le souhaitent pourront prendre, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, une partie de leur congé principal en dehors de la période estivale légale, sans attribution de jours supplémentaires de fractionnement.

Dans les conditions fixées par l'Accord d'Entreprise et comme le prévoit la loi, des congés supplémentaires de fractionnement seront attribués si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2015. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non-stop » ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois, même aux salariés volontaires.

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2015 ouvrira droit, dans ce cadre à :

- un jour ouvrable de congés supplémentaires lorsque le nombre de congés pris en dehors de la période estivale est compris entre 3 et 5.
- deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de congés pris en dehors de la période estivale est au moins égal à 6.

Ces congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

### **Article 1.6 - Reliquats des congés payés**

Le positionnement des congés payés tel qu'évoqué dans le présent accord permet de dégager plusieurs jours de congés payés pour l'ensemble des salariés dépendants des services affectés à la Production.

A ce titre, une journée sera positionnée le 23 décembre 2015 et une seconde le 4 janvier 2016.

Le positionnement des congés payés tel qu'évoqué dans le présent accord permet de dégager pour certains salariés trois jours ouvrables de congés payés laissés à la disposition des salariés qui devront les positionner au plus tard avant le 31 mai 2016.

## **Article 2 – Organisation des congés hors congés principaux, et leurs aménagements**

La Hiérarchie prendra en compte, de façon objective, la situation individuelle de chaque salarié dans le cadre des taux d'absentéisme congés maximum définis après analyse des lettres de choix.

En cas de demandes trop abondantes sur une semaine donnée et afin de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié et d'assurer la continuité du fonctionnement des différentes Unités du Site de Production, la Hiérarchie examinera, en priorité, les demandes qui répondent aux critères ci-dessous :

- prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux,
- situation de famille (enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, date de congés du conjoint ...),
- prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique au sens de l'article L. 3141-17 du Code du Travail,
- ancienneté dans l'Entreprise.

D'une façon générale, en cas d'impossibilité de retenir l'un des souhaits du salarié, les parties se rapprocheront afin de parvenir – dans toute la mesure du possible – à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts du salarié et les besoins de la production.

### **Article 2.1 – Garanties particulières pour le personnel concernant la prise de congés (hors congés payés principaux) par semaines entières ou par journées**

Devant l'augmentation du nombre de jours de congés (congés payés et d'ancienneté, compteurs...), une approche prévisionnelle de l'absentéisme congé sera privilégiée pour faciliter l'organisation de l'outil industriel et préparer les remplacements pour cela.

#### **- Par semaine entière ou plus, tout au long de l'année :**

S'agissant des demandes de positionnement de congés hors régime des congés principaux, le Personnel pourra émettre sur le formulaire en Annexe 2, ses souhaits pour le positionnement des congés pris par semaine entière ou plus tout au long de l'année.

Les demandes devront être transmises à la Hiérarchie au plus tard le 27 février 2015 à l'aide de ce formulaire. S'agissant des demandes de positionnement pendant la période estivale la Hiérarchie apportera une réponse au salarié, en fonction de l'ordre de ses choix et des nécessités de l'organisation de la production, le 13 mars 2015 au plus tard.

En cours d'année, les demandes de congés devront être formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum pour permettre à la Hiérarchie

de pallier l'absence des salariés concernés, et de répondre dans les quinze jours suivants.

Les dates ainsi arrêtées constitueront un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des parties, sauf en cas de force majeure.

**- Par journées :**

Lorsque les demandes de congés inférieurs à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de cinq semaines minimum, la Hiérarchie devra se prononcer dans les quinze jours suivants. Le congé accepté ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties. L'absence de réponse dans un délai de 3 semaines vaudra acceptation.

Les demandes et les réponses se feront par écrit au sein de la rubrique RH de Live'In PSA ou via l'Annexe 2.

Par ailleurs, le positionnement de congés imprévisibles – pris en dehors des règles ci-dessus – suivra les procédures d'attribution habituelles.

**Chapitre 2 Congés principaux pour les Services ne dépendant pas de la Production et les autres Directions (Conception, Services centraux, Commerciaux, DA/PIVO, DSIN, ...)**

**Article 1 – Organisation des congés principaux et ses aménagements**

Ces dispositions relèvent des chapitres 2 et 3 de l'Accord d'Entreprise.

Les entités ne dépendant pas de la Production et les autres Directions (Conception, Services Centraux, Commerciaux, DA/PIVO, DSIN, ...) fonctionnent déjà en permanence, sans fermeture de longue durée.

Les congés principaux seront pris par roulement durant la période estivale légale du 1<sup>er</sup> Mai 2015 au 31 Octobre 2015.

Tous les salariés pourront prendre au minimum 3 semaines consécutives de congés durant cette période.

Les demandes pourront être transmises à la Hiérarchie au plus tard le 27 février 2015 à l'aide du formulaire spécifique joint en Annexe 1 du présent Accord ou par le biais de la rubrique RH de Live'In PSA.

S'agissant des demandes de positionnement de congés principaux la Hiérarchie apportera une réponse au salarié, en fonction de l'ordre de ses choix et des nécessités de l'organisation de la production, le 13 mars 2015 au plus tard.

Les salariés qui le souhaitent pourront prendre, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, une partie de leur congé principal en dehors de la période estivale légale, sans attribution de jours supplémentaires de fractionnement.

Dans les conditions fixées par l'Accord d'Entreprise et comme le prévoit la loi, des congés supplémentaires de fractionnement seront attribués si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2015. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non-stop » ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois, même aux salariés volontaires.

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2015 ouvrira droit, dans ce cadre à :

- un jour ouvrable de congés supplémentaires lorsque le nombre de congés pris en dehors de la période estivale est compris entre 3 et 5.
- deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de congés pris en dehors de la période estivale est au moins égal à 6.

Ces congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

En dehors des congés principaux, lorsque les demandes de congés sont formulées avec un délai de prévenance de cinq semaines minimum, la Hiérarchie devra se prononcer sous quinzaine.

Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des deux parties.

## **Article 2 – Organisation des congés hors congés principaux, et leurs aménagements**

La Hiérarchie prendra en compte, de façon objective, la situation individuelle de chaque salarié dans le cadre des taux d'absentéisme congés maximum définis après analyse des lettres de choix.

En cas de demandes trop abondantes sur une semaine donnée et afin de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié et d'assurer la continuité du fonctionnement des différents Services, la Hiérarchie examinera, en priorité, les demandes qui répondent aux critères ci-dessous :

- prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux,
- situation de famille (enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, date de congés du conjoint ...),
- prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique au sens de l'article L. 3141-17 du Code du Travail,
- ancienneté dans l'Entreprise.

D'une façon générale, en cas d'impossibilité de retenir l'un des souhaits du salarié, les parties se rapprocheront afin de parvenir – dans toute la mesure du possible – à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts du salarié et les besoins de la production.

### **Article 2.1 – Garanties particulières pour le personnel concernant la prise de congés (hors congés payés principaux) par semaines entières ou par journées**

Devant l'augmentation du nombre de jours de congés (congés payés et d'ancienneté, compteurs...), une approche prévisionnelle de l'absentéisme congé sera privilégiée pour faciliter l'organisation des différents services.

#### **- Par semaine entière ou plus, tout au long de l'année :**

S'agissant des demandes de positionnement de congés hors du régime des congés principaux, le Personnel pourra émettre sur le formulaire en Annexe 2,

ses souhaits pour le positionnement des congés pris par semaine entière ou plus tout au long de l'année.

Les demandes devront être transmises à la Hiérarchie au plus tard le 27 février 2015 à l'aide de ce formulaire. S'agissant des demandes de positionnement pendant la période estivale la Hiérarchie apportera une réponse au salarié, en fonction de l'ordre de ses choix et des nécessités de l'organisation de la production, le 13 mars 2015 au plus tard.

En cours d'année, les demandes de congés pourront être formulées avec un délai de prévenance de 3 semaines minimum pour permettre à la Hiérarchie de pallier l'absence des salariés concernés, et de répondre dans les quinze jours suivants.

Les dates ainsi arrêtées constitueront un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des parties, sauf en cas de force majeure.

#### **- Par journées :**

Lorsque les demandes de congés inférieurs à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de 3 semaines minimum, la Hiérarchie devra se prononcer dans les quinze jours suivants. Le congé accepté ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties. L'absence de réponse dans un délai de 2 semaines vaudra acceptation.

Les demandes et les réponses se feront par écrit au sein de la rubrique RH de Live'In PSA ou via l'Annexe 2.

Par ailleurs, le positionnement de congés imprévisibles – pris en dehors des règles ci-dessus – suivra les procédures d'attribution habituelles.

### **Chapitre 3 Positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés pour l'année 2015**

Les journées de congés dues au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine seront positionnées du jeudi 24 décembre 2015 inclus au 2 janvier 2016 inclus.

Ce positionnement sera définitivement confirmé au plus tard à l'occasion de la réunion du Comité d'Etablissement de septembre 2015.

### **Chapitre 4 Ponts et aménagements des départs en congés**

Le calendrier 2015 permet d'envisager la réalisation de ponts et d'aménager les départs en congé. A ce titre, les parties conviennent que :

- pour les salariés en équipe, la réalisation des ponts et aménagements de départs en congés et de leurs récupérations, selon les dispositions légales, seront définitivement arrêtées en cours d'année, après consultation du comité d'établissement dans le respect des délais de prévenance prévus par l'accord d'entreprise du 4 mars 1999.
- pour les salariés en horaire de journée, 1 journée – au titre de l'épargne R.T.T. – sera positionnée par journée non travaillée.

## Chapitre 5 Journée de solidarité : 25 mai 2015

En 2015, la journée de solidarité sera positionnée sur le 25 mai 2015.

Toutefois, compte tenu des prévisions d'activité, de l'évolution de la législation et afin de permettre une cohérence avec les usages locaux et les calendriers de l'éducation nationale, cette journée ne sera pas travaillée, sauf situation particulière ou exceptionnelle, qui fera l'objet d'une information au Comité d'Etablissement ordinaire de fin avril.

A cet effet, un jour de RTT (sur la base de 7 heures de RTT ou d'un jour pour les salariés en forfait) sera positionné pour le personnel en journée et un jour d'annualisation sera positionné pour le personnel en horaire d'équipe.

## Chapitre 6 Dépôt légal

Le présent Accord sera remis à chaque Organisation Syndicale et déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Montbéliard.

Ces deux dépôts seront effectués par l'Employeur.

Fait à Sochaux, le 16/02/2015

Pour la Direction :  
M. BERNARD



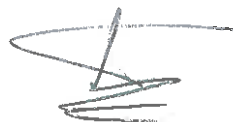
Pour la C.F.T.C. :  
M. TERNET



Pour la C.G.T. :  
M. POIROT

Pour la C.F.D.T. :  
M. BERGER

Pour la C.F.E – C.G.C. :  
M. STEFFANN



Pour F.O. :  
M. PAVILLARD





## Annexe 1 - Formulaire concernant les congés payés principaux pour les salariés :

- des Services ne dépendant pas directement de la production et les autres directions (conception, services centraux, commerciaux, DA/PIVO, DSIN, ...);
- de Production et des Services dépendant de celle-ci qui maintiennent une activité pendant la période de fermeture.

ETABLISSEMENT :				
NOM :	Prénom :	Code	Personnel	:
Service :	Equipe :			

Ce document a pour but de recueillir vos souhaits pour le positionnement de vos droits à congés principaux. Il est à remettre à votre Hiérarchie avant le 27/02/2015 et vous sera restitué au plus tard le 13/03/2015.

### Positionnement des congés payés principaux

Les congés principaux d'été sont pris par roulement durant la période estivale légale : du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2015. Tous les salariés auront le droit de prendre au moins trois semaines consécutives de congés pendant cette période.

La 4<sup>ème</sup> semaine de congés principaux doit être prise dans la période estivale. Cependant, les salariés qui le souhaitent pourront prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 avril 2015, puis entre le 1<sup>er</sup> novembre 2015 et le 31 mai 2016) sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

J'exprime 3 choix pour le positionnement de mes congés principaux :

Ordre de préférence	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Décision Hiérarchie :
1					Choix retenu : Soit semaines : Date et signature :
2					
3					
Date et signature du salarié :					

Je renonce expressément à bénéficier de congés supplémentaires de fractionnement suite à ma demande de positionnement de congés en dehors de la période estivale légale (1<sup>er</sup> mai ou 31 octobre 2015).

Date et signature du salarié :

TPA JLT ES



## Annexe 2 - Formulaire concernant les autres congés (reliquat de congés payés, jours ancienneté, compteurs, ...) pour l'ensemble des salariés

ETABLISSEMENT :			
NOM :	Prénom :	Code	Personnel :
Service :	Equipe :		

Ce document a pour but de recueillir vos souhaits pour le positionnement de vos jours de congés restant (4<sup>ème</sup> semaine de congés payés, jours anciennetés, compteurs, ...) au cours de l'année 2015.

Il est à remettre à votre Hiérarchie avant le **27/02/2015** et vous sera restitué au plus tard le **13/03/2015** pour les demandes supérieures à une semaine ou plus durant la période estivale.

Pour les autres demandes de congés inférieurs ou égale à une semaine, et celles supérieures à 1 semaine (hors période estivale) elles devront être formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, une réponse sera apportée par la hiérarchie dans les 15 jours suivants.

Le positionnement de vos congés constituera alors un engagement ferme et réciproque entre vous et votre hiérarchie.

Ces souhaits seront examinés en fonction des contraintes de service, tout en tenant compte des critères de priorité définis dans l'Accord Local.

La 4<sup>ème</sup> semaine de congés principaux doit être prise dans la période estivale. Cependant, les salariés qui le souhaitent pourront prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 avril 2015, puis entre le 1<sup>er</sup> novembre 2015 et le 31 mai 2016) sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

Semaine/Journée	Année	Nature du congé (CP, CA, RTT, ...)	Réponse Hiérarchie	
N° .....	.....	.....	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
N° .....	.....	.....	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

Je renonce expressément à bénéficier de congés supplémentaires de fractionnement suite à ma demande de positionnement de congés payés en dehors de la période estivale légale (1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2015)

<i>Date et signature de l'intéressé</i>	<i>Date et signature du Hiérarchique N + 1</i>
---	--

TP AB JLT ES

